



## TRAINING MANAGER: IL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA FORMAZIONE

Progettare e gestire un sistema formativo aziendale in linea con le strategie di business

Durata: 3 giorni

WebCode: 2.3.11

Tipologia: Full immersion Présentiel

Per chi: Newly appointed come Responsabili Formazione, Training Manager, Learning Manager

HR director, HR manager

Responsabili del Personale, CFO e COO con funzioni di responsabile della formazione

Trainer in fase di passaggio verso funzioni di coordinamento e direzione

Obiettivi: 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 principi base della formazione  
Conoscere e gestire i diversi metodi di progettazione.  
Esaminare le diverse forme di valutazione

**best** Il ruolo del Responsabile della Formazione è fondamentale per mettere le risorse umane in grado di operare in maniera coerente con le strategie di business. E' una posizione aziendale al centro della complessità: deve infatti riuscire a guidare ed integrare bisogni ed esigenze spesso contrapposte, rispettando le attese dei professional e dei manager ed indirizzandole verso le future prospettive di business. Il corso, uno dei best seller Cegos, contiene oltre 50 anni di esperienza nel settore della formazione, introduce i partecipanti a teorie e metodologie di riferimento ben condivise internazionalmente all'interno della professione HR.

Vai alla [playlist](#) per tutti gli altri video della collana dedicata al Training Management.

Vai all'articolo del Blog di HR [Learning & Development: the \(not so new\) role of the Training Manager](#)" per scoprire di cosa si occupa questa "nuova" figura chiave delle Risorse Umane.

### Programma

#### Prima parte RUOLO, ORGANIZZAZIONE E FUNZIONE

##### Il ruolo del responsabile della formazione

- La formazione come motore dello sviluppo delle competenze
- Persona, ruolo, organizzazione: il comportamento organizzativo come modello base per la comprensione delle azioni formative
- Il ruolo del training manager: responsabilità formali e aspettative sostanziali
- La questione sostanziale: creare coerenza tra la formazione e le altre leve di gestione delle risorse umane
- Le competenze del responsabile della formazione e del formatore: aree di sovrapposizione e differenze
- L'identificazione degli interlocutori interni ed esterni

##### La formazione: finalità, limiti e sviluppi futuri

- Riferimenti di base della formazione
- I principi dell'apprendimento
- Le diverse tipologie di formazione e le specializzazioni dei formatori
- Dalla relazione in presenza alla relazione virtuale
- Dall'apprendimento sincronico all'autonomia nell'apprendimento
- La formazione del futuro: dai moduli in autoapprendimento alla learning experience
- Le attenzioni strategiche e comunicative per il lancio di un piano di formazione integrato

#### Seconda parte

## METODI DI ANALISI E PROGETTAZIONE

### L'analisi dei bisogni tra competenze e business

- 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

### Progettare la formazione

- 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

## Terza parte PREDISPORRE E VALUTARE

### Costruire il piano di formazione

- 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

### Valutare la formazione

- 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

### Elaborazione di un piano di azione personale per il consolidamento del ruolo

## Esercitazioni

- Condivisione e discussione di casi concreti portati dai partecipanti
- Utilizzo di check list e schemi di progettazione

## TEST DI AUTOVALUTAZIONE



Organizzare un intervento o progetto formativo è un'attività molto complessa, che richiede una profonda analisi delle esigenze interne, precisione nell'erogazione e ricerca costante di contenuti di qualità; senza contare la selezione e gestione delle risorse da coinvolgere e l'analisi successiva dei risultati e dei feedback ottenuti. Qual è il tuo approccio relativamente all'organizzazione di tali attività formative? Scoprillo col [test di autovalutazione Cegos](#).

## Contenuti post aula

- Moduli di autoapprendimento con funzione di rinforzo

