

Best

## Training Manager: il ruolo del responsabile della formazione

Progettare e gestire un sistema formativo aziendale in linea con la strategia di business

★★★★★ 4,1/5 (39 avis)

 Presenziale / a distanza



Durata in presenza : 3 giorni (24 Ore)  
Durata online : 3 giorni (19 Ore)

Open : 2.080,00 € +IVA  
Packaged in azienda : 5.620,00 € +IVA +10% di  
Project Management (Quota riferita ad un gruppo  
di 10 pax max)  
Customized : Su richiesta

WebCode: 2.3.11

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 professionali 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.

L'impostazione è di tipo **laboratoriale**, mirata all'adeguamento dei contenuti al livello di esperienza ed ai background presenti nel gruppo di partecipanti. Il percorso, interamente presenziale, favorisce lo scambio di esperienze e di soluzioni.

### A chi è rivolto

- 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

### 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**



#### **Obiettivi del corso**

- 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



#### **Esercitazioni**

- In base alle caratteristiche del gruppo di partecipanti potranno essere proposte diverse attività tra cui
  - Condivisione e discussione di casi concreti portati dai partecipanti
  - Utilizzo di check list e schemi di progettazione
  - Esercizi di progettazione didattica



## Date e sedi 2026



Ultimi posti



Edizione garantita

### Online

dal 15 apr al 17 apr

dal 5 ott al 8 ott

- dal 5 ott al 6 ott
- dal 8 ott al 8 ott

dal 14 dic al 17 dic

- dal 14 dic al 15 dic
- dal 17 dic al 17 dic

### Milano

dal 13 mag al 15 mag

dal 22 lug al 24 lug

dal 4 nov al 6 nov