

Formazione interna, società formative,
corporate university, progetti di formazione e sviluppo...

Perché e come valutare l'impatto della formazione?

Chi siamo

Perché valutare?

Come valutare?

forMetris

measures for people

forMetris è il leader europeo della valutazione della formazione e dei processi HR. Noi vi aiutiamo a:

- > **Valutare** le performance HR e dei progetti di formazione e sviluppo
- > **Analizzare** i risultati e confrontarli
- > **Prendere decisioni** tenendo conto delle best practice e di strategie d'azione definite

Già **1,5 milioni** di valutazioni realizzate in oltre **120 paesi**



- Corsisti da più di **30.000 aziende/società di formazione**
- **5.000 società** di formazione valutate
- Un database di **questionari in 10 lingue**

Chi siamo

Perché valutare?

Come valutare?



Nome: Tom

Ruolo: Training manager

La sua domanda:

Come posso avviare un processo di **miglioramento continuo**?



Nome: Linda

Ruolo: Learning & Development manager

La sua domanda:

Come posso **coinvolgere i manager dei corsisti** nel processo formativo?



Nome: Yvan

Ruolo: Learning & Development manager

La sua domanda:

Come posso **condividere i risultati del mio lavoro** con il mio capo e i dirigenti dell'azienda?



Nome: Carolyn

Ruolo: Manager di una Corporate University

Le sue domande:

Come posso **individuare le migliori aziende formative con le quale collaborare?**

UNA DOMANDA CHIAVE: PERCHE' VALUTARE?

Misurare

l'impatto della formazione



Prendere le giuste decisioni

con i dati chiave

Coinvolgere

Corsisti & manager



Communicare

i risultati della formazione

Vendere

l'offerta formativa



Sviluppare

programmi efficaci

Migliorare

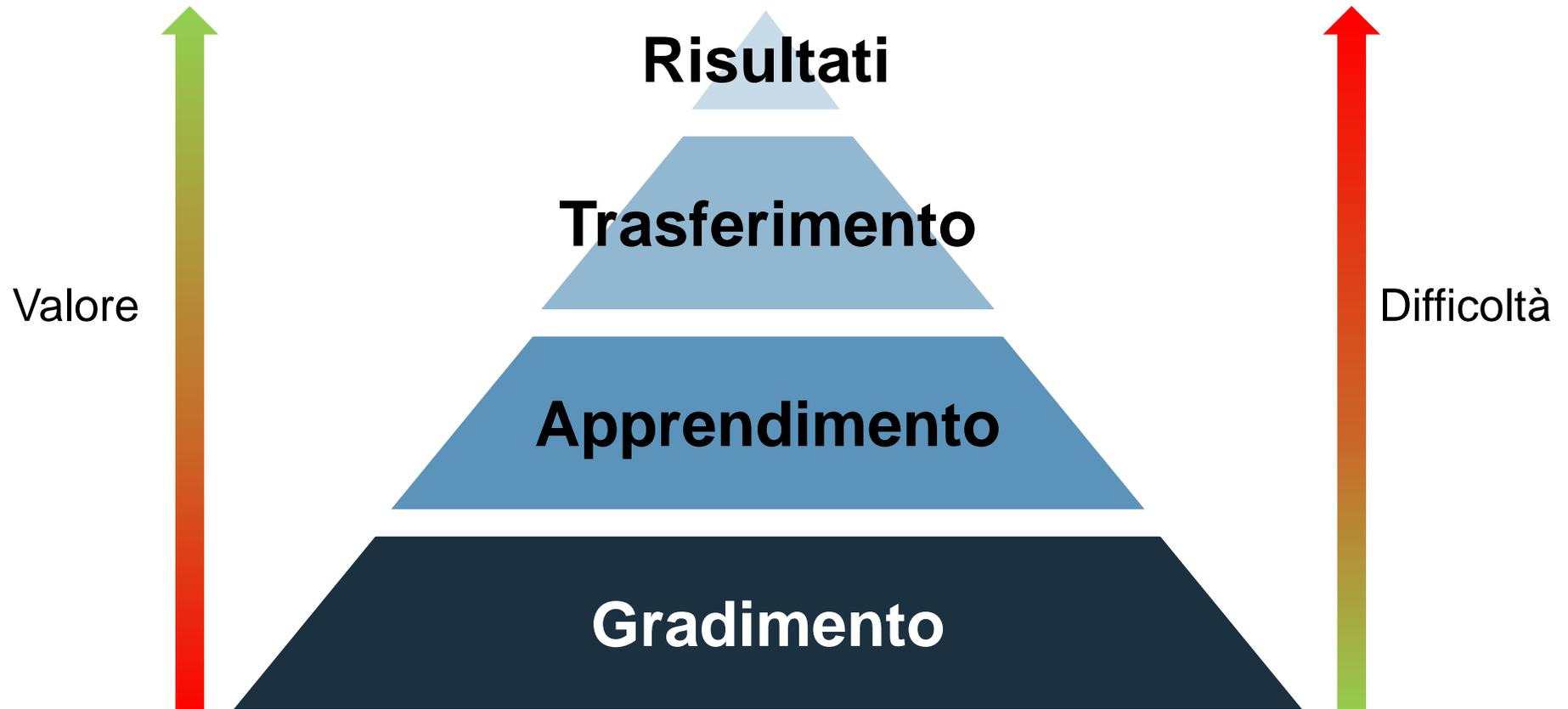
l'offerta formativa

Chi siamo

Perché valutare?

Come valutare?

NELLA TEORIA: IL MODELLO VALUTATIVO DI KIRKPATRICK



Quali conoscenze/ competenze hanno acquisito i corsisti durante la sessione formativa?
I concetti su cui si sono basati per risolvere i problemi presentati? Quali risultati hanno ottenuto?

NELLA PRATICA: TANTE MODALITÀ DI VALUTAZIONE

Raccogliere le aspettative dei corsisti?
e/o dei loro manager?

Svolgere un'indagine a 360°?

Sottoporre un test sui prerequisiti?

Calcolare il ROI/ROE?

Chiedere un riscontro al formatore?

Sottoporre un test di conoscenze
prima e/o dopo la formazione?

Chiedere un riscontro ai manager?

Questionario di follow-up
a distanza di tempo?

Questionario di gradimento
subito dopo la formazione?



ADATTARE IL PROCESSO DI VALUTAZIONE ALLE FORMAZIONI

Valutare la formazione a caldo con un questionario di gradimento: quasi sempre!

*...ma non a fine corso con il formatore in aula
...e soltanto quando la durata del corso lo giustifica*

Valutare la formazione a freddo con un questionario sull'impatto: sempre quando ha senso!

...è difficile valutare l'impatto di un corso sulla sicurezza o sulla risoluzione di conflitti

Chiedere un parere ai manager: moderatamente!

*...riservate quest'opzione alle formazioni altamente strategiche
...o per le quali i manager hanno un ruolo determinante per il successo della formazione*

Ricorrere a dei test sulle conoscenze: preferibilmente per le formazione tecniche!

*...I comportamenti sono difficili da valutare matematicamente
...attenzione, elaborare un test richiede tempo, assicuratevi che ne valga la pena*



NELLA PRATICA: TANTI VINCOLI OPERATIVI

Distribuire e raccogliere i questionari a fine corso...

Inserire e trattare i dati in Excel per elaborare delle analisi...

Tenere traccia dei corsi da valutare a distanza di tempo...

Applicare uno standard per paragonare i corsi tra loro...

Sollecitare i partecipanti per raggiungere
un tasso di risposta rappresentativo...



ADATTARE IL PROCESSO DI VALUTAZIONE ALLE FORMAZIONI

Un dispositivo di valutazione, per produrre un effetto positivo sulla qualità della formazione, deve essere...

...semplice da gestire

...altamente replicabile

...facilmente industrializzabile

...in modo da permettervi di concentrare le vostre risorse sull'analisi dei dati raccolti e non sulla raccolta stessa.

**Sfruttate tutte le possibilità offerte dalle nuove tecnologie
per automatizzare al massimo il processo di raccolta!**



IL PROCESSO DI VALUTAZIONE « CLASSICO »



+ Quiz di conoscenze prima e dopo la formazione



Allievo

Formatore

Manager

+ Raccolta delle aspettative a monte della formazione



NELLA PRATICA: COSA CI DICONO I NUMERI?

Cosa vuol dire un voto di 75/100 sul gradimento?

I dirigenti votano allo stesso modo degli altri dipendenti?

Gli italiani votano allo stesso modo dei tedeschi?

I corsisti valutano con gli stessi occhi una formazione su Excel e una formazione sulla Leadership?

Come interpretare i voti dei corsisti se la formazione gli è stata imposta?



IL BENCHMARKING PERMETTE DI DARE UN SENSO AI NUMERI



Come valutare l'impatto?

~~Come calcolare ROI/ROE?~~



VALUTARE GLI OBIETTIVI PERSONALI

A distanza di mesi...



A caldo

➔ Che cosa pensa di poter utilizzare di ciò che ha imparato?

Utilizzare il metodo Six Sigma per migliorare la qualità di...

Delegare progressivamente ai miei collaboratori per...

Riservare un tempo nella giornata per...

A freddo

Ha realmente utilizzato ciò che pensava di poter utilizzare?

➔ Utilizzare il metodo Six Sigma per migliorare la qualità di...



➔ Delegare progressivamente ai miei collaboratori per...



➔ Riservare un tempo nella giornata per...



VALUTARE GLI OBIETTIVI AZIENDALI

Ritiene che gli obiettivi individuati prima della formazione siano stati raggiunti?

► **Obiettivo 1**

Comprendere cosa significa gestire e valutare la performance



► **Obiettivo 2**

Saper identificare e individuare le componenti del proprio profilo manageriale



► **Obiettivo 3**

Essere capace di adattare il proprio stile di management all'interlocutore e alla situazione



SI FIDANO DI NOI

Condivitete con noi i vostri progetti

forMetris
measures for people

www.formetris.com

etienne.girot@formetris.com