

ASSOKNOWLEDGE
aderente a
Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici

Education for Business

SHL
Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Wolters Kluwer

IPSOA Scuola di formazione

Education for Business – L'Impianto

Il Programma Education for Business si snoda attraverso un percorso in moduli volto all'acquisizione e condivisione di buone pratiche con una modalità "Multy-approach based" in cui sono previsti momenti di Docenza, Testimonianze, Smart Learning, Prework, Project Works.
Fa da corollario un percorso di sviluppo individuale dei singoli partecipanti attraverso l'utilizzo del Development Coach.

Principi

- Valorizzazione del solido patrimonio di Know How dei Partners
- Formato "Smart", innovativo
- Natura applicativa (Project work on going extra aula)
- Taglio Esperienziale (Testimonials, Best Practices nazionali ed internazionali)
- Sviluppo delle competenze Individuali oltre che Tecniche

Think

Confronto e discussione tra i partecipanti e testimonial esterni. Dibattito su Casi e Storie di successo

Learn

Attività di apprendimento Live e Virtuali

Sviluppo individuale con Development Coach®

Apply

Attività di formazione "Work-Based". Acquisizione di strumenti e tecniche da applicare nel proprio contesto organizzativo

Storage

On-Line Platform per permettere la fruibilità dei contenuti On-Time

Measure

Misura e validazione dell'impatto dell'apprendimento con la Survey Metrics that Matters®

Cambio di Paradigma

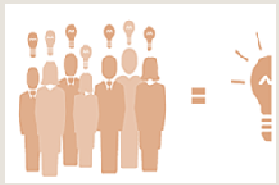
Un percorso per HR e Line Manager

Gli Snodi Critici Comuni

Big Data

I 5 Moduli

Modulo 1



Allineare la Strategia L&D con le sfide di Business

Case Study: VI Azienda Media, Difesa, Trasporto
Intervista ad un Manager
Strumenti: L&D Strategy Plan, La Visionary Interview

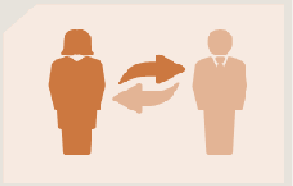
Modulo 2



Massimizzare le Performance

Testimonials/Webex Caso Pharma, Automotive, Spazio
Strumenti: Stakeholder Committment Plan, Manager Lead Development Guide, Self Development Guide. DevCoach

Modulo 3



Costruire una Network Learning Organisation

Casi di successo Diverse Industry

Metodologia Co-Progettazione

Modulo 4

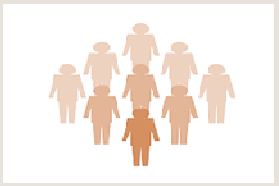


Dimostrare l'impatto sul Business dei programmi L&D

Casi di Successo: Automotive, Telecommunications, Business Outcome Study.

Strumenti: Framework Metriche Outcome Based

Modulo 5



Garantire l'Enablement della funzione L&D

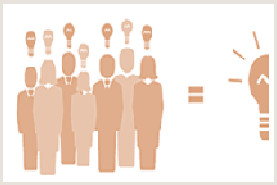
La Nuova Generazione di Competenze richieste

Benchmark Internazionale delle competenze HR

Utilizzo dello Universal Competency Framework (Metodologia)

Creazione del Modello di competenze HR e snodi di sviluppo professionale

Modulo 1
Contesto Globale 3gg



Allineare la Strategia L&D con le sfide di Business

Individuare le Sfide di Business.
Sviluppare e Implementare una Strategia L&D allineata ai Business Outcome

Le sfide dei Dipartimenti, presentazione SHL Key Trends for:
•Information Technology
•Innovation & Strategy
•Procurement & Operations
•Sales & Marketing
•HR e L&D

Perché lo Sviluppo: vantaggi per il singolo e per il Business
Come sviluppare una strategia L&D
La Visionary Interview per raccogliere informazioni relative al contesto di Business ed organizzativo
Individuare Soluzioni L&D capaci di generare Outcome rilevanti per la Linea: Leadership, Hi-Potential, Sales Force, Talent Audit.
Lancio del Project Work e del Development Coach

Case Study: VI Azienda Media
Strumenti: L&D Strategy Plan, La Visionary Interview

Modulo 2
Massimizzare le Performance 2gg

Modulo 2



Massimizzare le Performance

Allineare l'Organizzazione perché sostenga l'accelerazione delle performance individuali

La Gestione dei sistemi L&D

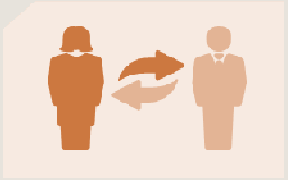
Gli Executives come Sponsor del Development: Coinvolgere gli Stakeholder per assicurare la sponsorship dei programmi L&D.

I Manager come Lead del Development: Spostare la prospettiva dei manager, dal fornire un supporto allo sviluppo, al fornire un supporto personalizzato.

Le Persone come Attori del Development: Incrementare la capacità di apprendere delle persone. Gli stili di Apprendimento e il Piano di sviluppo Individuale.

Testimonials/Webex
Storie di Successo: Caso Pharma – L'impatto dello sviluppo sulle performance
Strumenti: Stakeholder Involvement Plan, Manager Lead Development Guide, Self Development Guide. Development Coach

Modulo 3 – Giorno 1
Costruire una Network Learning Organisation



Costruire una Network Learning Organisation

Incrementare l'apprendimento attraverso il giusto mix di Strumenti, Innovazione e Network

TEMPI	CONTENUTI E MULTY-APPROACH	
MATTINA	Massimizzare la performance	Metodologia •Attività in plenaria – Teaching Titles •Lavoro in sottogruppi •Condivisione in plenaria •Raccolta dei dati
	Identificare il giusto mix di strumenti e sistemi	
	Tecnologia e Innovazione come strumenti a supporto del L&D	Metodologia •Docenza: Il nuovo "Learning Landscape": Come cambiano le skill richieste e come cambiano le esigenze di chi deve apprendere.
POMERIGGIO	**Incrementare l'Apprendimento via Network - Capitalizzare l'Innovazione**	
	Formazione e comunicazione interna: i due alleati per costruire una network learning organization	Metodologia Docenza: Cos'è una learning organization e come funziona •Testimonianza •Project work in sottogruppi

Modulo 3 – Giorno 2
Costruire una Network Learning Organisation



Incrementare l'apprendimento attraverso il giusto mix di Strumenti, Innovazione e Network

TEMPI	CONTENUTI E MULTY-APPROACH	
MATTINA	Formazione e comunicazione interna: i due alleati per costruire una network learning organization	Metodologia •Attività in plenaria – Teaching Titles •Lavoro in sottogruppi •Condivisione in plenaria •Raccolta dei dati
	Incrementare l'Apprendimento via Network - Capitalizzare l'Innovazione	
	Come progettare una Network Learning Organization	Metodologia •Docenza: Il Co-design: Cos'è, come funziona, quali strumenti utilizza, quali sono i benefici. Gli strumenti per Co-progettare una Network Learning Organization on line e off line
POMERIGGIO	**Incrementare l'Apprendimento via Network - Capitalizzare l'Innovazione**	
	Uno strumento di Co-design in pratica	Metodologia •Esercitazione partica: Lo strumento World Cafè: progettazione (co-design), realizzazione (powerful conversations) e sintesi risultati (town meeting).

Modulo 4 – Giorno 1
Dimostrare l'impatto sul Business dei programmi L&D



Dimostrare l'impatto sul Business dei programmi L&D

Dimostrare il ROI degli interventi L&D

La negoziazione con i rappresentanti del Business

TEMPI	CONTENUTI E MULTY-APPROACH	
MATTINA	Costruire una Network Learning Organisation	Metodologia •Attività in plenaria – Teaching Titles •Lavoro in sottogruppi •Condivisione in plenaria •Raccolta dei dati
	I Business Outcome Study e il ROI	
	Dimostrare l'impatto sul Business degli interventi L&D attraverso i Business Outcome Study e Metrics that Matter	Metodologia •Docenza: Dimostrare l'impatto delle attività L&D sul business. •Testimonianza ✓Presentazione del caso ✓Q&A ✓Tavola Rotonda •Video Testimonianza sul ROI •Project Work in sottogruppi
POMERIGGIO	**La negoziazione con i rappresentanti del Business**	
	Inquadramento Metodologico della Relazione	Metodologia •Topics: La struttura e i termini della relazione con i rappresentanti delle Line, Il Focus sui processi, Il Sistema di valutazione dei risultati •Docenza: I Processi di Business la loro articolazione •Discussione in Plenaria: Q&A

Modulo 4 – Giorno 2
Dimostrare l'impatto sul Business dei programmi L&D



Dimostrare l'impatto sul Business dei programmi L&D

Dimostrare il ROI degli interventi L&D

La negoziazione con i rappresentanti del Business

TEMPI	CONTENUTI E MULTY-APPROACH	
MATTINA	BOS e ROI Creare il Business Case Conoscere e gestire i supporti finanziari disponibili Altro TBD Assoknowledge	Metodologia •Attività in plenaria – Teaching Titles •Lavoro in sottogruppi •Condivisione in plenaria •Raccolta dei dati
	La negoziazione con i rappresentanti del Business	
	Dai risultati di Business ai risultati dell'Education	Metodologia •Topic: Dai Business needs ai deliverables del processo di Education, La Segmentazione degli ambiti del Business e dell'Education, La Matrice di correlazione tra risultati di Business e risultati di Education •Docenza: Il focus sul Final Stakeholder del Business. Il QFD e le Matrici di Correlazione •Discussione in Plenaria: Q&A
POMERIGGIO	**La negoziazione con i rappresentanti del Business**	
	Il Processo di Negoziazione	Metodologia •Topic: L'impostazione iniziale, L'accordo sulle Metriche da utilizzare per la valutazione dei risultati, L'accordo sulla metodologia e sui processi di Education, Il Commitment finale • Docenza: I momenti temporali della Negoziazione Le fasi frontali e quelle desk elaborative L'engagement dei rappresentanti delle Line Il commitment dei rappresentanti dell'Education •Story Telling: I casi aziendali di successo ed i casi critici

Modulo 5 – Giorno 1
Garantire l'Enablement della funzione L&D
La Nuova Generazione di Competenze richieste



Garantire l'Enablement della funzione L&D

La Nuova Generazione di Competenze richieste

Individuazione delle Competenze del ruolo a garanzia di un efficace enablement e sviluppo continuo

TEMPI	CONTENUTI E MULTY-APPROACH	
MATTINA	Dimostrare l'impatto sul Business dei programmi L&D	Metodologia •Attività in plenaria – Teaching Titles •Lavoro in sottogruppi •Condivisione in plenaria •Raccolta dei dati
	Individuare le Expertise della famiglia L&D	
	Individuare le Expertise della famiglia L&D attuali e future per guidare i sistemi di reclutamento e sviluppo della funzione	Metodologia •Work Group: Sulla base dei Top Insights 2015/2016 CEB, delle analisi svolte nel Modulo 1 sulle Sfide del Contesto globale e sul ruolo L&D individuazione delle Expertise richieste dal ruolo. •Lavoro in sottogruppi e confronto in plenaria
POMERIGGIO	**Individuare le Competenze della famiglia L&D e garantire l'Enablement**	
	Individuare le Competenze della famiglia L&D attuali e future per guidare i sistemi di reclutamento e sviluppo della funzione I supporti e soluzioni per garantire l'Enablement della Funzione L&D	Metodologia •Work Group: Sulla base degli Outcome sulle expertise definizione delle competenze della famiglia L&D con l'utilizzo del SHL – Universal Competency Framework •Lavoro in sottogruppi e confronto in plenaria •Sistematizzazione del Modello •Selezione e Sviluppo delle persone L&D. Criteri di selezione ed Enabler.

Modulo 5 – Giorno 2

Garantire l'Enablement della funzione L&D
La Nuova Generazione di Competenze richieste



Garantire l'Enablement della funzione L&D

La Nuova Generazione di Competenze richieste

Individuazione delle Competenze del ruolo a garanzia di un efficace enablement e sviluppo continuo

TEMPI	CONTENUTI E MULTY-APPROACH	
MATTINA	Individuare il nuovo L&D Profile	Metodologia •Attività in plenaria – Teaching Titles •Lavoro in sottogruppi •Condivisione in plenaria •Raccolta dei dati
	Project Works	
	Finalizzazione dei Project Works e Presentazione	Metodologia •Sub Group Work: Finalizzazione dei Project Works e preparazione della presentazione al Committee
POMERIGGIO	**Presentazione al Committee**	
	Development Coach ROI	Focus •Presentazione dei primi risultati del Development Coach: Impatto sulle Performance

L’impatto tangibile del Corso Education for Business

External Impact: Pubblicazione del Paper

Diffusione del lavoro svolto dai Manager L&D durante il percorso Education for Business pubblicando un Paper che avrà come contenuto «Le Nuove competenze richieste dal L&D». Il Paper sarà diffuso al Network Assoknowledge delle Aziende italiane con lo scopo di fornire un contributo sociale all’evoluzione del ruolo e delle imprese italiane.

Organisational Impact: Project Work

Dare un contributo alla vostra organizzazione mettendo in pratica tutti i passaggi che sono accompagnati dai diversi moduli.
Sviluppare la vostra L&D strategy, Individuare le migliori soluzioni, Coinvolgere gli Stakeholder, Generare impatto sul Business.

Professional Impact: Development Coach

Un coach virtuale a disposizione dei professionisti L&D per la durata di un anno che permetterà loro di selezionare le 3-4 attività di sviluppo individuale chiave, legate all’evoluzione del Ruolo. Development Coach fornisce un approccio strutturato e scalabile all’apprendimento on-the-job per migliorare la performance.
Al termine del percorso di sviluppo Development Coach fornisce una metrica quantitativa del grado di cambiamento sulle performance generate dalla persona nel proprio ambito organizzativo. La valutazione è numerica (Grado di cambiamento generato su scala 1-5) e viene valutata dagli Stakeholder interni del professionista L&D.



Testimonianze

Obiettivo
Conoscere dal vivo l'esperienza delle Aziende ed il modo in cui hanno affrontato e risolto con successo sfide comuni.

Chi
Business Manager, HR, Partecipanti alle iniziative
Industry diverse
Sulle diverse tematiche affrontate

Come
Presentazione dei casi e discussione in plenaria

Pubblicazione del Paper

Obiettivo

Diffondere il lavoro svolto dai Manager L&D durante il percorso Education for Business pubblicando un Paper che avrà come contenuto le Nuove competenze richieste dal L&D. Contribuire al ruolo che i dipartimenti L&D giocheranno nelle aziende italiane rendendo accessibile le Buone Pratiche acquisite e maturate durante il percorso.

Come

Il Paper raccoglierà le sintesi e le analisi critiche che i partecipanti L&D matureranno e condivideranno durante i diversi Moduli e nel Modulo di chiusura: Garantire l'Enablement della funzione L&D, La Nuova Generazione di Competenze richieste.
Il Paper riassumerà:

- Le side della funzione
- I Fattori critici di successo
- La New Generation delle competenze L&D

Il Paper verrà pubblicato da Assoknowledge e diffuso alle aziende Italiane.

Project Work

Obiettivo

Favorire lo scambio tra partecipanti, proponendo situazioni di apprendimento su temi di interesse trasversale e strategico.
Dare un contributo alla vostra organizzazione mettendo in pratica tutti i passaggi che sono accompagnati dai diversi moduli.

Come

Ogni L&D Manager avrà a disposizione le guide pratiche e applicative per poter realizzare nel proprio contesto quanto discusso, approfondito, e sperimentato in aula.

Alla fine del percorso ogni L&D Manager avrà un proprio Project Work che lo avrà guidato dalla fase di Analisi della strategia, a quella dell'individuazione delle migliori soluzioni L&D, alla pianificazione dell'impianto per la generazione del ROI.

Il Project Work è il primo Outcome tangibile per chi prenderà parte al percorso Education for Business.

Development Coach



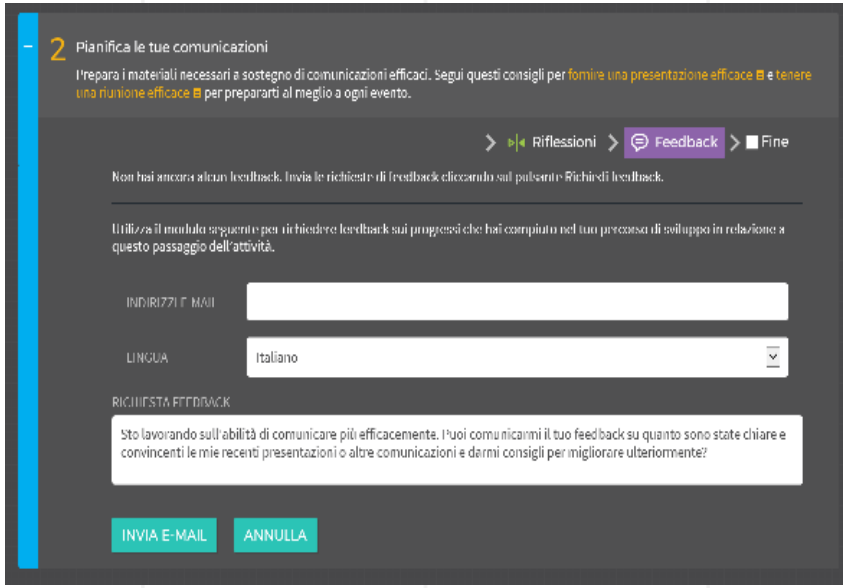
Development Coach fornisce un approccio strutturato e scalabile all'apprendimento on-the-job.
Un approccio completo per migliorare la performance e insegnare alle persone come imparare, non solo cosa imparare.
Racchiude tutte le Best Practice del Coaching e le applica con una modalità virtuale e On-Demand.

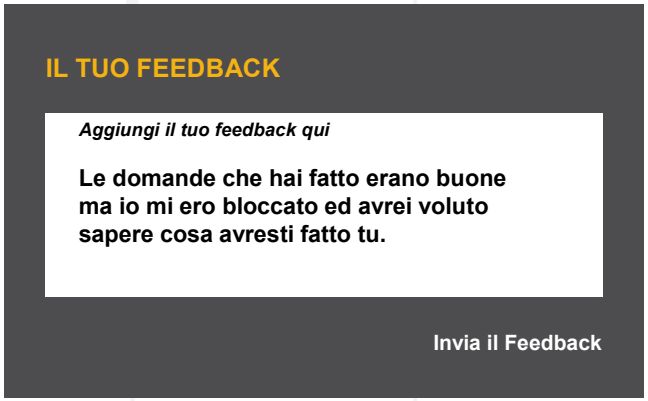
- E' una piattaforma On-Line Individuale, a vostra disposizione per la durata di un anno
- Vi premette di Selezionare le Attività di sviluppo in un range di 42. Tra queste selezionerete quelle più rilevanti per il vostro sviluppo e accelerazione come L&D Manager
- Vi permette di selezionare 3-4 attività di sviluppo dandovi raccomandazioni mirate
- Guida attraverso un approccio step by step per fare pratica su nuove capacità e favorisce la riflessione ed il feedback durante tutto il percorso
- Rende visibili ai voi, direttamente i progressi fatti e vi aiuta nel chiedere feedback
- La piattaforma viene gestita direttamente da voi

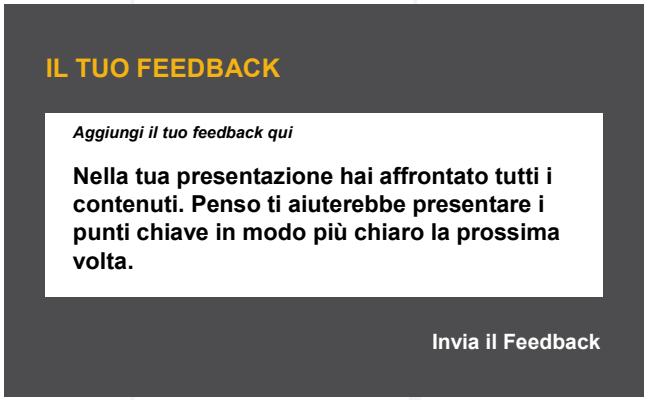
Il Development Coach assieme al grado di cambiamento individuale generato è un ulteriore Outcome tangibile per chi prenderà parte al percorso Education for Business.

Il Feedback Qualitativo in Tempo Reale Facilita l'Apprendimento

1. Potete chiedere feedback in tempo reale con DevCoach
2. Il sistema invia l'email a chi dovrà fornire il feedback
3. Questi ultimi rispondono con i loro commenti
4. Voi riceverete il feedback sia via email che sulla vostra home page







Il Network Tab Permette le Connessioni con i Learning Partner



Le Survey vi danno un feedback sul Cambiamento che avete generato

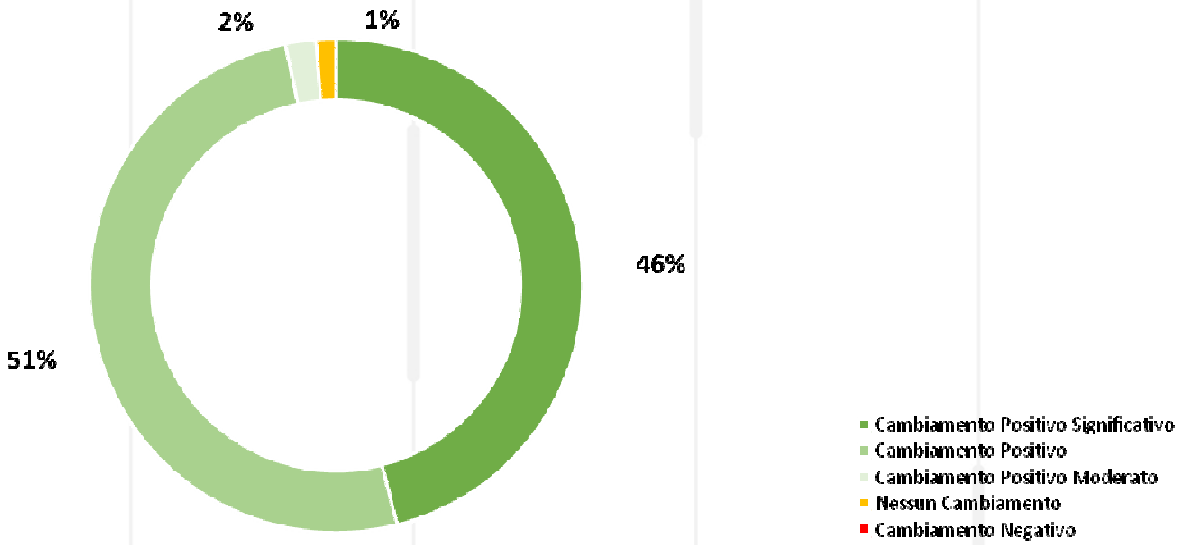
1. Nel momento in cui avete completato una attività potete attivare una Survey
2. Da inviare alle persone che vi hanno più osservato nel cambiamento
3. Possono essere persone interne o esterne alla vostra organizzazione
4. Le persone che avete scelto risponderanno con un Click!
5. Voi riceverete e visualizzerete il feedback automaticamente su quanto cambiamento avete generato attraverso il vostro sviluppo





Risultati: Impatto Positivo sul Cambiamento

Il 97% dei valutatori di **tre grandi aziende ITALIANE** riscontra un **cambiamento Positivo e Positivo Significativo** nel comportamento dei propri colleghi che hanno utilizzato il **Development Coach**



I **feedback** forniti nella Survey 360° indicano il **grado di cambiamento** notato dai raters interni (Manager, Colleghi, Collaboratori) sulle attività di sviluppo portate avanti dai partecipanti

I feedback raccolti evidenziano un chiaro miglioramento dei partecipanti

N= 152
Note: results from February to October 2016 for 3 Italian organizations: Automotive, Pharma and Large Retailers



Timeline di Progetto

Assoknowledge, SHL, Wolters Kluwer

Timeline & Investments

Il corso “Education for Business” sarà realizzato a ROMA secondo il calendario seguente.

Assoknowledge ed SHL si riservano il diritto di variare il calendario proposto in caso di imprevisti ed in funzione della disponibilità di aule o di eventuali esigenze condivise dai partecipanti.

	Modulo 1			Modulo 2		Modulo 3		Modulo 4		Modulo 5	
Mese	Sett 2018			Ott 2018		Ott 2018		Nov 2018		Dic 2018	
Giorno	18 Settembre	19 Settembre	20 Settembre	9 Ottobre	10 Ottobre	23 Ottobre	24 Ottobre	14 Novembre	15 Novembre	11 Dicembre	12 Dicembre

La quota di partecipazione è di complessivi € 6.000.00 (seimila/00) per ogni partecipante, da suddividere come segue:

-€ 2.000.00 esente da IVA, da corrispondere ad Assoknowledge per ogni partecipante per le spese di natura non commerciale. Tale importo sarà corrisposto in forma di quota associativa e a fronte di detto importo sarà rilasciata ricevuta e non fattura ai sensi dell’Art.4, comma1, D.P.R. 633 del 26.10.1992
-€ 4.000.00 oltre IVA, fatturabile, da corrispondere ad SHL per ogni partecipante per le spese di natura commerciale

Per aderire all’iniziativa sarà dunque necessaria la compilazione di un modulo associativo per Assoknowledge e di un modulo d’ordine per SHL, entrambi da inviare firmati per accettazione.