

## IL NOSTRO METODO



Fedeli agli orientamenti comunitari in tema di lifelong learning la nostra offerta formativa si sviluppa in modalità personalizzata lungo tutto l'arco professionale delle risorse coinvolte.

Per poter realizzare con efficacia i nostri interventi e per meglio definire l'azione formativa abbiamo adottato un modello basato su un processo modulare integrato che parte con l'attività di assessment funzionale alla raccolta di informazioni e dati esperenziali, indispensabili per sviluppare soluzioni formative pienamente conformi alle reali necessità e agli obiettivi aziendali. I risultati dell'assessment forniscono anche la base per definire gli obiettivi di sviluppo e miglioramento delle risorse, verificare l'efficacia dei programmi formativi e misurarne l'impatto on the job sulle attività aziendali.

Il modello prevede una attività di verifica "in continuo" della performance formativa grazie alla predisposizione di check periodici tramite questionari di monitoraggio quali/quantitativo e la valutazione ex post riguardo la verifica delle competenze acquisite coerentemente con i fabbisogni formativi iniziali e le ricadute operative.

Con i nostri progetti formativi preceduti da assessment mirati e accompagnati da verifiche del grado di apprendimento, **ci proponiamo come partner qualificati delle strutture Human Resources dei nostri clienti.**

### FASI OPERATIVE



## ASSESSMENT

L'obiettivo dell'attività di assessment è quello di individuare il complesso di caratteristiche attitudinali e comportamentali che rappresentano il substrato di una risorsa rispetto al livello obiettivo in un determinato ruolo professionale. L'assessment come strumento predittivo consente di capire preventivamente quali ruoli una risorsa può occupare e con che livelli di prestazione può soddisfare gli incarichi assegnati.

Nel nostro modello l'assessment è fondamentale per individuare i gap formativi da colmare e rispondere in modo efficace alle mutevoli sfide di mercato, coerentemente con le strategie aziendali.

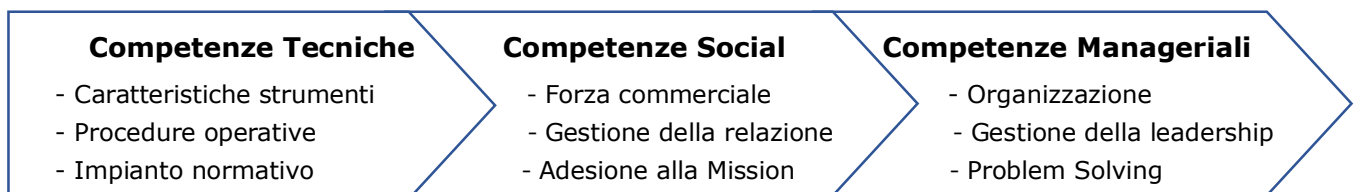
La fase di assessment va in parallelo con la definizione, in collaborazione con il cliente, delle competenze target (benchmark di competenze) relative alle risorse analizzate e il modello commerciale individuato.

La specificità del cliente, la sua cultura e i suoi obiettivi identificheranno le abilità chiave che le risorse devono possedere per migliorare gli stili di relazione e l'azione commerciale.



Nel complesso l'obiettivo di questa fase è rilevare lo stato attuale delle competenze tecniche, relazionali e manageriali, confrontarle con i profili target definiti con il cliente ed esplicitare i gap presenti.

Le procedure di assessment possono riguardare diverse aree, di seguito uno schema semplificato:



## **Questionario**

L'assessment iniziale prevede la somministrazione a ciascuna risorsa interessata al progetto di un questionario on line prima dell'inizio delle attività didattiche. Il questionario è composto da una serie di domande mirate ad indagare le aree obiettivo. Dall'esame dei questionari è possibile trarre le indicazioni sui punti di forza e debolezza di ciascuna risorsa per progettare al meglio un percorso formativo adeguato a colmare le lacune evidenziate.

Disponiamo di un data base di domande che indagano la sfera delle conoscenze tecniche e in particolare di domande in ambito commerciale che hanno come obiettivo la misurazione degli aspetti di orientamento al cliente, in senso ampio, riferibili al cliente esterno ed interno alle organizzazioni.

L'inventario permette infatti di evidenziare tratti costitutivi del soggetto, alcuni comuni altri più specifici che consentono di tracciare un profilo articolato individuale sulla predisposizione generale alla trattativa e all'azione commerciale in una logica di miglioramento personale.

## **Reporting**

La fase di assessment si conclude con la predisposizione di un Report riepilogativo (aggregato e individuale) da condividere con la Direzione ed eventualmente con le singole risorse.

Il Report aggrega i risultati emersi dell'assessment, segnalando i punti di forza e di debolezza, i GAP individuati e il percorso formativo consigliato.



## FORMAZIONE

Ecomatica ha messo a punto un metodo didattico di provata efficienza e un catalogo corsi sempre aggiornato in funzione dei cambiamenti del mondo economico e aziendale. I settori di intervento formativo sono **Banking, Corporate Finance, Sviluppo Risorse Umane e Information Technology**.

I nostri progetti formativi hanno come obiettivo fornire ai partecipanti nuove conoscenze e competenze utilizzabili nell'esercizio della propria professione e spendibili nella relazione con il Cliente.

In questa fase individuiamo e progettiamo i percorsi formativi finalizzati a colmare i gap rilevati al fine di trasmettere il know how per migliorare il **problem solving** e sviluppare al meglio l'azione commerciale.

Progettiamo e realizziamo percorsi formativi propedeutici all'ottenimento della certificazione EFA e di preparazione all'esame Consob di promotore finanziario, con percentuali di successo mediamente superiori al 90%.

Il nostro team di professionisti altamente qualificati e provenienti dal mondo operativo, è in grado di progettare e svolgere iniziative formative adeguate alle diverse competenze ed esigenze specifiche del cliente. Gli interventi sono inoltre molto focalizzati sulle soluzioni IT che facilitano le scelte strategiche e organizzative per la crescita del business.

### Modalità didattica

Nella realizzazione della formazione è previsto l'utilizzo combinato di lezione frontale e di simulazioni, necessarie a rendere immediatamente applicabili nella quotidianità gli aspetti didattici appresi. La metodologia utilizzata, in base alle precise esigenze del cliente, fornisce ai partecipanti stimoli diversi attraverso:

- approfondimento di **contenuti tecnici**, utili a fornire le conoscenze necessarie per un consapevole esercizio della propria professione;
- esercitazioni pratiche e analisi di **casi reali** che consentano di contestualizzare i contenuti tecnici con la realtà professionale quotidiana;
- potenziamento della **proposta e trattativa commerciale** attraverso una metodologia attiva che permetta di riconoscere le criticità di natura relazionale;
- **verifica finale** finalizzata alla valutazione delle abilità acquisite.



I nostri percorsi didattici, mantenendo una costante alternanza tra teoria, esercitazioni pratiche e miglioramento delle capacità relazionali, mirano ad accrescere le potenzialità individuali e i margini aziendali.

## **E-Learning**

La tecnologia al servizio della formazione consente di sviluppare le conoscenze coniugando la valorizzazione delle competenze del Docente espresse in aula con corsi di formazione disponibili anche in modalità e-learning per professionisti autonomi e sempre aggiornati.

Realizziamo contenuti multimediali formativi destinati alla fruizione on demand in modalità asincrona e forniamo un servizio di piattaforme di e-learning personalizzate per il committente, comprensive del servizio tecnico e di garanzie della continuità funzionale nel tempo.



## **VERIFICA**

Ogni percorso formativo necessita di una fase di verifica, in continuo ed ex post, chiamata a valutare le **conoscenze** (sapere) e le **abilità** (saper fare nell'applicare le conoscenze). Questa fase viene realizzata in house o tramite l'utilizzo di strumenti informatici che consentano la realizzazione via web.

La verifica in continuo (monitoraggio) consente di intervenire tempestivamente e proattivamente su eventuali criticità, assicurando il miglioramento continuo del processo.

La verifica ex post può essere intesa sia come misura dell'efficacia formativa e del grado di successo rispetto agli obiettivi di partenza, sia come riconoscimento dei processi di costruzione organizzativa interna.

Gli strumenti di indagine hanno per oggetto:

- la soddisfazione dei partecipanti;
- il livello di conoscenze e competenze acquisite;
- la capacità di trasferire sul lavoro quanto elaborato in formazione;
- il cambiamento dell'organizzazione, attraverso l'indagine e il monitoraggio di alcune variabili organizzative.



## SVILUPPO

Terminata la fase formativa si possono rendere necessarie azioni di sostegno allo sviluppo che di solito hanno un orizzonte temporale di circa tre-sei mesi articolate in una serie di incontri di team coaching e/o personal coaching di durata variabile fra le 4 e le 8 ore, con frequenza quindicinale o mensile, secondo un programma concordato di volta in volta con il cliente.

Con il team coaching puntiamo a migliorare la motivazione e performance di un gruppo, la comunicazione tra i suoi membri e il coinvolgimento verso un obiettivo comune. Ci avvaliamo di metodologie esperienziali, costruite sulla base dei bisogni e degli obiettivi del cliente.



Con il personal coaching, coaching "one to one", costruiamo un percorso personalizzato lungo una serie di step che partendo dall'analisi del contesto e dalla focalizzazione del business, permettono l'identificazione di un obiettivo di miglioramento e di un percorso di sviluppo, caratterizzato da sperimentazione e verifiche dei risultati raggiunti.



## SISTEMA DI QUALITA'

*Il sistema qualità di **Ecomatica** è certificato da **IMQ** secondo la norma **UNI EN ISO 9001:2015** per consentire la rintracciabilità ai Clienti e agli stakeholders in generale.*

*Ecomatica è impegnata nel continuo miglioramento dei suoi processi operativi e del suo Sistema di Gestione per la Qualità ed è soggetta ad audit annuali da parte di un Organismo di Certificazione esterno, con lo scopo di garantire la costante conformità ai requisiti richiesti.*

