

## Talent LAB

value proposition:  
Soft & Managerial SKILLS



## Chi Siamo

Talentform S.p.A. nasce nel 2009 ed opera in Italia nel settore della formazione professionale e manageriale, progettando, sviluppando ed erogando percorsi formativi.

Lavoriamo in sinergia con i maggiori Fondi Interprofessionali e il FSE per il sostegno finanziario alle imprese per l'investimento formativo.

Passione e competenza sono le linee guida del nostro agire.

Questi i numeri dell'ultimo triennio:

<b>Persone Formate</b>	<b>Ore di Formazione Erogate</b>
57.000 +	1.000.000
<b>Imprese Soddisfatte</b>	
300+	



## Il nostro Metodo



Needs  
Analysis



Career  
Framework



Assessment:  
Skills Mapping



One to One  
Feedback



Training  
Design



FAD  
(α)sincrona



Training &  
Coaching



Materiale:  
Toolbox



Follow Up



Un percorso formativo di successo parte fuori dall'aula. Capire i bisogni aziendali e conoscere i partecipanti, nelle competenze agite e da acquisire, sono elementi indispensabili per la progettazione di un percorso taylor made, a livello di macro e micro progettazione. Solo a questo punto, i trainer e i coach della Faculty Talentform andranno in aula. E formeranno i discenti esattamente nei contenuti e con le metodologie condivise con l'azienda.

Fare formazione è facile.

Per fare formazione di qualità, bisogna essere bravi



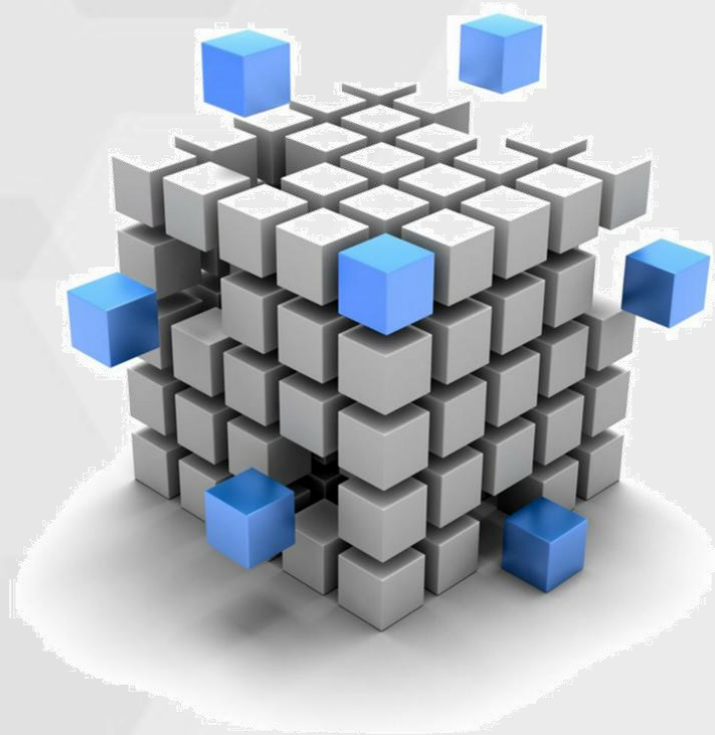


## Needs Analysis

Il primo step del processo è fondamentale per capire quali sono le esigenze aziendali in termini di aspettative e risultati attesi. È solo in esito a questa fase che sarà possibile disegnare il percorso formativo e attivare il percorso d'aula.

Il nostro metodo di raccolta dei fabbisogni formativi e di ascolto dei nostri clienti si avvale da una mappatura delle esigenze aziendali guidata da una intervista semi strutturata. Questa modalità consente, da una parte, la piena replicabilità del metodo e l'analisi di tutti i punti utili alla piena comprensione di caratteristiche, dinamiche, peculiarità dell'azienda; dall'altra permette di approfondire aspetti degni di nota ai fini della piena rispondenza tra bisogno formativo e analisi dello stesso.





## ZCF Career Framework

ZCF (Zucchetti Career Framework) è la struttura di riferimento che consente di leggere ruoli e competenze in modo omogeneo, coerente e confrontabile. Attraverso una logica di classificazione condivisa, permette di standardizzare i profili professionali, superare ambiguità terminologiche e costruire un linguaggio comune a supporto dell'analisi organizzativa.

Congiuntamente alle fasi di needs analysis e skills mapping, ZCF facilita l'individuazione dei gap tra competenze agite e competenze attese, facilita la confrontabilità tra profili e rende più efficace la definizione di percorsi di sviluppo, upskilling e crescita professionale.

In questa prospettiva, ZCF abilita una lettura strutturata del capitale umano e sostiene scelte organizzative, formative e di sviluppo più coerenti, misurabili e orientate al valore.



## Assessment: Skills Mapping

Questa fase permette di misurare in modo strutturato le competenze dei partecipanti rispetto alle dimensioni chiave del percorso e alle attese del ruolo.

Lo Skills Mapping consente di evidenziare punti di forza, aree di crescita e gap tra competenze agite e competenze attese, offrendo una base solida per rendere la progettazione formativa più mirata e aderente ai bisogni reali dell'organizzazione.

Gli strumenti per l'assessment sono forniti da Eggup, una HR Tech che appartiene all'ecosistema Talentform, da 10 anni sul mercato e pioniera dello Skills Mapping con oltre 80.000 assessment erogati in 5 diverse lingue.



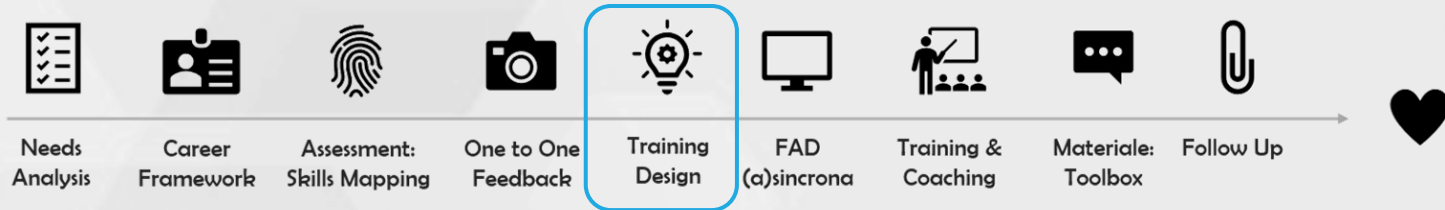


## One to One Feedback

Come in ogni Assessment, il ritorno del processo valutativo si perfeziona con la restituzione dei risultati ai partecipanti. Questa fase è di estrema utilità perché mette in chiaro competenze agite e competenze da acquisire, misurando il delta verso le attese del ruolo. È perciò un ottimo punto di partenza di un percorso formativo in chiave di riflessione, consapevolezza e engagement motivazionale per il successivo corso di formazione.

È possibile anche una modalità di restituzione aggregata direttamente all'azienda, utile al committente/diretto responsabile dei partecipanti per una percezione nitida di punti di forza – aree di crescita del proprio team di lavoro.





## Training Design

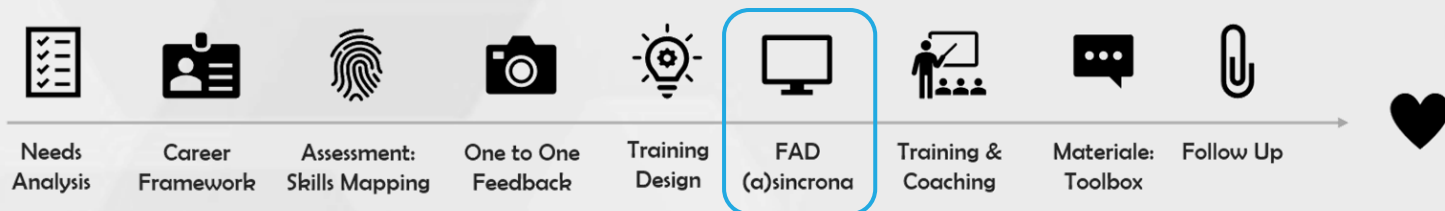
Con questo step, entriamo nella progettazione dell'intervento formativo, a livello contenutistico, didattico, metodologico e di timing.

È l'effettivo design della formazione, alla base del quale abbiamo la Needs Analysis e, se scelto, anche l'Assessment Skills Mapping. Prima della partenza del corso, la progettazione sarà condivisa con il committente in chiave di co-building e fine tuning finale.

Elemento tanto importante quanto spesso trascurato è l'allineamento tra il progetto formativo, sia nella declinazione macro che in quella micro, con i trainer e i coach della nostra Faculty.

Siamo quasi pronti ad andare in aula.





## FAD (a)sincrona

L'intervento formativo potrà svolgersi in modalità blended, vale a dire FAD + aula in presenza.

La FAD potrà essere sia sincrona, utile più che altro per motivi logistici, o asincrona, preziosa per un time e cost saving. La FAD asincrona, infatti, dà la possibilità – a seconda che venga erogata prima, durante o dopo la formazione d'aula – di acquisire conoscenze o approfondirle, lasciando ai momenti in presenza l'esplorazione e l'approfondimento tematico.

Il catalogo di Talentform, gestito dalla piattaforma e-learning Kodakai, copre numerose aree comportamentali, dalla comunicazione alla leadership, dal time management alla negoziazione, passando da public speaking, decision making, intelligenza emotiva. Il catalogo è in continua evoluzione e si sta arricchendo di ulteriori titoli, declinati nella modalità del micro-learning, ad uso di una fruizione ancora più agevole e attrattiva del corso stesso.





## Training & Coaching

La formazione d'aula, come visto nelle slide precedenti, è un punto di arrivo e non solo di partenza. Resta, naturalmente, il momento centrale del percorso e il fulcro del processo di apprendimento. Un processo che vede l'esperienzialità come driver d'aula, in linea con il principio di Kolb secondo cui imparare significa fare esperienza concreta di una data dinamica comportamentale, riflettere sulla stessa e passare quindi alla concettualizzazione del principio comportamentale, della "regola", preparandosi, infine, ad una nuova sperimentazione.

Nelle nostre aule, ciò è possibile perché la metodologia prevede game d'aula tarati esattamente per l'emersione delle dinamiche comportamentali oggetto della formazione, cui segue il debriefing e l'ancoraggio pragmatico alla realtà aziendale nella quale ogni partecipante agisce.

Il coaching, con il suo approccio maieutico, è un approccio ulteriore che aiuta i discenti a mettere in pratica, in maniera concreta e misurabile, quanto richiesto dall'azienda e, soprattutto, dal ruolo ricoperto





## Materiale: Toolbox

A fine corso, i nostri partecipanti ricevono un handout cartaceo e digitale che sarà a supporto di quanto appreso e fungerà da memorandum per l'applicazione concreta di modelli, strumenti, suggerimenti.

Una vera e propria cassetta degli attrezzi cui attingere al momento opportuno, scegliendo tra quelli più adatti allo scopo, dopo averli ampiamenti sperimentati in quel luogo protetto che è l'aula.

In questo modo, si supera la logica della classica dispensa di fine corso, spesso tanto ricca e dettagliata quanto inutilizzata, lasciando spazio a sintesi per immagini, schemi e memo facili da consultare e, perché no, portare sempre con sé o tenere sulla scrivania (o desktop), a portata di mano e di occhi.





## Follow Up

Dopo la formazione, cosa succede? Cosa cambia davvero nei partecipanti? E se hanno bisogno di un confronto?

Le domande sono tante e sono lecite. I nostri percorsi prevedono, di default, uno o due brevi incontri di follow up, utili a proseguire il confronto sul post aula, a condividere esperienze di applicazione di quanto appreso, a riflettere cosa fare ancora meglio, ad alzare il tiro se possibile.

Perché la partecipazione ad un corso di formazione è solo l'inizio del processo di cambiamento e miglioramento.



## Il nostro Basket Tematico

A titolo meramente esemplificativo, di seguito una mappatura delle principali tematiche d'aula affrontate nei nostri corsi

