

## SINTESI DELL'ATTIVITA' POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE



AVVISO N. 56 DEL 25/09/2023 DEL FON.COOP

PIANI FORMATIVI STRATEGICI

*"Cantieri dell'innovazione sostenibile"*

TITOLO PIANO FORMATIVO

**SCHOOL OF THE FUTURE**

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000697

IMPRESA

**COOPERATIVA SOCIALE**

**"ELEBIMBI"**

## 1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla cooperativa sociale “Elebimbi”, sulla base delle risultanze emerse dall’attività di ricerca e analisi organizzativa.

L’obiettivo principale è individuare le strategie di crescita professionale necessarie per allineare le competenze dei lavoratori con le esigenze di innovazione e sostenibilità del settore socio-educativo.

## 2. ANALISI DELLE COMPETENZE E GAP ANALYSIS

### 2.1 Profili Professionali Analizzati

L’analisi si è focalizzata sui seguenti ruoli chiave:

- **Coordinatore Didattico**
- **Assistente all’Infanzia**
- **Insegnante di Scuola dell’Infanzia**
- **Amministrativo**

### 2.2 RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione delle competenze è stata effettuata attraverso una scala di scoring (0-8), permettendo l’associazione ai livelli EQF.

#### CONOSCENZE GENERALI E SPECIALISTICHE

Profilo	% di Corrispondenza Competenze Attese	Competenze da Potenziare
<b>Insegnante</b>	70%	Metodologie didattiche innovative, coding e robotica educativa, tecnologie per la didattica
<b>Assistente all'infanzia</b>	65%	Supporto psicopedagogico, gestione delle dinamiche di gruppo, metodologie inclusive

<b>Coordinatore Didattico</b>	75%	Leadership educativa, project management, gestione risorse umane e finanziarie
<b>Amministrativo</b>	68%	Digitalizzazione dei processi, normativa finanziaria, strumenti gestionali digitali

L'analisi evidenzia che il personale **insegnante** necessita di aggiornamento sulle metodologie didattiche e sulle tecnologie educative.

Gli **assistenti all'infanzia** devono rafforzare le competenze relazionali e metodologiche.

I **coordinatori didattici** devono migliorare la leadership strategica e gestionale, mentre il **personale amministrativo** necessita di una maggiore digitalizzazione e di competenze finanziarie aggiornate.

## 2.2 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

<b>Profilo</b>	<b>Competenze da Potenziare</b>	<b>% Gap Riscontrato</b>
<b>Coordinatore Didattico</b>	Leadership strategica, gestione della sostenibilità, innovazione pedagogica	<b>35%</b>
<b>Insegnante</b>	Lavoro di rete, tecniche di mentoring, digitalizzazione della didattica	<b>40%</b>
<b>Assistente all'infanzia</b>	Approcci STEM, gestione inclusiva, metodologie di osservazione	<b>38%</b>
<b>Amministrativo</b>	Pianificazione finanziaria, normativa sulla privacy, strumenti di gestione ERP	<b>42%</b>

I **coordinatori didattici** devono sviluppare maggiormente capacità di gestione strategica e innovazione, mentre gli **insegnanti** necessitano di un maggiore focus su **strumenti tecnologici per la didattica**.

Gli **assistenti all'infanzia** hanno un gap rilevante (38%) su metodologie innovative e approcci inclusivi, mentre il **personale amministrativo** ha la maggiore necessità di formazione sulla gestione finanziaria e normativa.

### 3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

#### 3.1 OBIETTIVI

1. **Migliorare la leadership e la gestione strategica** per i Coordinatori Didattici, attraverso percorsi formativi avanzati.
2. **Potenziare le competenze digitali e metodologiche** per gli Insegnanti, con particolare attenzione a coding e robotica educativa.
3. **Sviluppare un approccio inclusivo e innovativo** per gli Assistenti all'Infanzia, migliorando la gestione delle dinamiche educative.
4. **Favorire la digitalizzazione e l'efficienza gestionale** per il personale Amministrativo, incrementando l'utilizzo di strumenti ERP e la conoscenza delle normative vigenti.
5. **Rafforzare il lavoro di rete e la collaborazione** tra i diversi profili per migliorare la qualità complessiva dei servizi.

#### 3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area di Intervento	Percorso Formativo	Target	% di Interesse Riscontrato
<b>Gestione e Leadership</b>	Formazione sulla gestione strategica e project management scolastico	Coordinatori Didattici	75%
<b>Metodologie Educative</b>	Tecniche di mentoring, coding e robotica educativa	Insegnanti, Assistenti	80%



<b>Digitalizzazione</b>	Strumenti digitali per la progettazione educativa e gestione scolastica	Amministrativi, Coordinatori	78%
<b>Inclusione e Innovazione</b>	Approcci educativi inclusivi e gestione delle dinamiche di gruppo	Assistenti all'Infanzia	72%

#### 4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

Dall'analisi emerge la necessità di un piano di sviluppo del personale strutturato, basato su percorsi di formazione mirati e strategie di innovazione organizzativa.

L'**81% del personale** ha espresso interesse per la formazione continua, dimostrando una forte predisposizione al miglioramento. Tuttavia, solo il **56% ritiene** che le attuali opportunità di crescita siano adeguate. L'implementazione di strategie mirate consentirà di migliorare la qualità dei servizi offerti e aumentare la competitività della Cooperativa Sociale Elebimbi.

I prossimi passi includono:

1. **Pianificazione e attuazione dei percorsi formativi**, con focus su leadership, innovazione e digitalizzazione.
2. **Monitoraggio dei progressi**, attraverso valutazioni periodiche dell'impatto della formazione sulle competenze professionali.
3. **Sviluppo di partnership strategiche**, per l'accesso a opportunità di finanziamento e progettualità innovative.
4. **Implementazione di strumenti digitali**, per facilitare la gestione organizzativa e il monitoraggio delle performance.
5. **Promozione di una cultura aziendale basata sull'innovazione**, con momenti di condivisione e confronto tra i professionisti.