



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

N. PROTOCOLLO PIANO

IMPRESA

SCHOOL OF THE FUTURE

R23A56-2024-0000697

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
Insegnante	70%	Metodologie didattiche innovative, coding e robotica educativa, tecnologie per la didattica
Assistente all’infanzia	65%	Supporto psicopedagogico, gestione delle dinamiche di gruppo, metodologie inclusive

Coordinatore Didattico	75%	Leadership educativa, project management, gestione risorse umane e finanziarie
Amministrativo	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 **assistanti 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

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

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 **assistanti 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

- Migliorare la leadership e la gestione strategica** per i Coordinatori Didattici, attraverso percorsi formativi avanzati.
- Potenziare le competenze digitali e metodologiche** per gli Insegnanti, con particolare attenzione a coding e robotica educativa.
- Sviluppare un approccio inclusivo e innovativo** per gli Assistenti all'Infanzia, migliorando la gestione delle dinamiche educative.
- Favorire la digitalizzazione e l'efficienza gestionale** per il personale Amministrativo, incrementando l'utilizzo di strumenti ERP e la conoscenza delle normative vigenti.
- 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
Gestione e Leadership	Formazione sulla gestione strategica e project management scolastico	Coordinatori Didattici	75%
Metodologie Educative	Tecniche di mentoring, coding e robotica educativa	Insegnanti, Assistenti	80%

Digitalizzazione	Strumenti digitali per la progettazione educativa e gestione scolastica	Amministrativi, Coordinatori	78%
Inclusione e Innovazione	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.