

## 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**

**AGORA’**

R23A56-2024-0000699

**COOPERATIVA SOCIALE COMUNITA’ DEI**

**GIOVANI 2020**

## 1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla Cooperativa Sociale Comunità dei Giovani, 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-assistenziale.

## 2. ANALISI DELLE COMPETENZE E GAP ANALYSIS

### 2.1 Profili Professionali Analizzati

L'analisi si è focalizzata sui seguenti ruoli chiave:

- **Responsabile di comunità**
- **Educatori professionali**

### 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	Conoscenze con Livello di Attesa più Alto (8)	% di Concordanza con il Profilo Attuale
<b>Responsabile di Comunità</b>	Leadership educativa, Gestione delle risorse umane, Normativa socio-assistenziale, Pianificazione strategica	<b>72%</b>
<b>Educatore Professionale</b>	Psicopedagogia, Tecniche di mediazione, Progettazione educativa, Metodologie di intervento sociale	<b>68%</b>

I Responsabili di Comunità presentano un buon livello di conoscenze normative e gestionali, con una concordanza del 72% rispetto alle attese, ma necessitano di maggiore formazione su leadership strategica e innovazione organizzativa. Gli Educatori Professionali, con una concordanza del 68%, mostrano punti di forza nella psicopedagogia e mediazione, ma devono migliorare le competenze in progettazione educativa e metodologie innovative.

## 2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

L'analisi ha evidenziato lacune nelle seguenti aree:

**Innovazione organizzativa**

**Innovazione metodologica**

**Digitalizzazione dei processi educativi**

**Tabella: Gap di Competenze Rilevati**

Profilo	Competenze da Potenziare	% Gap Riscontrato
<b>Responsabile di Comunità</b>	Leadership strategica, Innovazione organizzativa, Problem solving avanzato	<b>35%</b>
<b>Educatore Professionale</b>	Lavoro di rete, Tecniche di mentoring, Digitalizzazione dei processi educativi	<b>40%</b>

I Responsabili di Comunità necessitano di sviluppare competenze di leadership e innovazione organizzativa per affrontare le sfide della gestione socio-educativa. Gli Educatori Professionali presentano un gap maggiore (40%), evidenziando la necessità di rafforzare le loro competenze nel lavoro di rete e nella digitalizzazione educativa.

### 3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

#### 3.1 Obiettivi di Sviluppo

- ⊕ Migliorare la leadership e la gestione strategica per i Responsabili di Comunità, attraverso percorsi di formazione avanzata.
- ⊕ Innovare le metodologie educative per gli Educatori Professionali, con focus su tecniche di mentoring e digitalizzazione.
- ⊕ Potenziamento delle soft skills per entrambi i profili, in particolare problem solving, lavoro di squadra e comunicazione efficace.
- ⊕ Sviluppo della resilienza organizzativa, favorendo il benessere lavorativo e strategie di engagement del personale.
- ⊕ Incrementare la cultura dell'innovazione, promuovendo un approccio flessibile e dinamico alle trasformazioni organizzative.

#### 3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

AREA DI INTERVENTO	PERCORSO FORMATIVO	TARGET	% DI INTERESSE RISCONTRATO
<b>GESTIONE E LEADERSHIP</b>	Formazione su leadership strategica e problem solving	Responsabili di Comunità	75%
<b>METODOLOGIE EDUCATIVE</b>	Tecniche di mentoring e lavoro di rete	Educatori Professionali	80%
<b>DIGITALIZZAZIONE</b>	Strumenti digitali per la progettazione educativa	Educatori, Responsabili	78%
<b>SOSTENIBILITÀ ORGANIZZATIVA</b>	Strategie di engagement e benessere lavorativo	Tutto il personale	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. 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.

L'**80%** del personale ha espresso interesse per la formazione continua, dimostrando una forte predisposizione al miglioramento. Tuttavia, solo il **55% 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 Comunità dei Giovani.