

## 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"*

<b>TITOLO PIANO FORMATIVO</b>	<b>SCHOOL OF THE FUTURE</b>
<b>N. PROTOCOLLO PIANO</b>	<b>R23A56-2024-0000697</b>
<b>IMPRESA</b>	<b>COOPERATIVA SOCIALE ORIONE</b>

## 1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla Cooperativa Sociale Orione, 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	Conoscenze con Livello di Attesa più Alto (8)	% di Concordanza con il Profilo Attuale
<b>Coordinatore Didattico</b>	Legislazione scolastica, Didattica disciplinare, Psicologia dello sviluppo, Management scolastico, Tecnologie nella didattica	<b>72%</b>
<b>Assistente all'Infanzia</b>	Tecniche di comunicazione, Metodologia del gioco, Tecniche per la gestione dei conflitti	<b>68%</b>



<b>Insegnante di Scuola Infanzia</b>	Pedagogia sociale, Progettazione educativa, Metodologie e tecniche educative	<b>70%</b>
<b>Amministrativo</b>	Contabilità generale, Bilancio d'esercizio, Budgeting, Sostenibilità aziendale	<b>75%</b>

## 2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

L'analisi ha evidenziato lacune nelle seguenti aree:

- **Competenze digitali:** necessità di formazione su tecnologie educative e strumenti gestionali (deficit del 40%).
- **Competenze trasversali:** miglioramento del problem solving, leadership educativa e gestione delle risorse umane (gap del 35%).
- **Gestione dell'innovazione:** potenziamento delle capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (gap del 30%).

**Tabella: Gap di Competenze Rilevati**

PROFILO	COMPETENZE DA POTENZIARE	% GAP RISCONTRATO
<b>COORDINATORE DIDATTICO</b>	Pianificazione strategica, Innovazione didattica, Sostenibilità gestionale	<b>33%</b>
<b>ASSISTENTE ALL'INFANZIA</b>	Coding e pensiero computazionale, Robotica educativa, Didattica inclusiva	<b>40%</b>
<b>INSEGNANTE DI SCUOLA INFANZIA</b>	Pensiero critico, Gestione della classe 3.0, Innovazione metodologica	<b>38%</b>
<b>AMMINISTRATIVO</b>	Digitalizzazione processi, Fundraising, Pianificazione economico-finanziaria	<b>45%</b>

### 3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

#### 3.1 Obiettivi di Sviluppo

- **Formazione continua:** implementazione di percorsi formativi per aggiornare il personale sulle competenze richieste.
- **Innovazione tecnologica:** introduzione di strumenti digitali per la didattica e la gestione amministrativa.
- **Sostenibilità organizzativa:** integrazione di modelli di gestione sostenibile nei processi decisionali.

#### 3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area di Intervento	Percorso Formativo	Target	% di Interesse Ricontrato
<b>Digitalizzazione</b>	Corso su strumenti gestionali e piattaforme cloud	Amministrativi	<b>78%</b>
<b>Innovazione Didattica</b>	Formazione su Coding e Robotica educativa	Insegnanti, Assistenti	<b>82%</b>
<b>Leadership Management</b>	Formazione sulla gestione delle risorse umane e sostenibilità	Coordinatori	<b>74%</b>
<b>Fundraising Sostenibilità</b>	Formazione sulla sostenibilità dei processi aziendali e sulle strategie di finanziamento per enti del terzo settore	Amministrativi, Coordinatori	<b>70%</b>



#### 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 tecnologica. I prossimi passi includono:

1. **Definizione di un piano formativo annuale**, con focus su digitalizzazione e sostenibilità.
2. **Implementazione di strumenti di monitoraggio** per valutare l'impatto della formazione.
3. **Sviluppo di partnership strategiche** per favorire l'accesso a finanziamenti e progetti di innovazione.

Il rafforzamento delle competenze interne rappresenta un fattore chiave per il successo e la sostenibilità della Cooperativa Sociale Orione, garantendo la qualità dei servizi educativi offerti e l'adattabilità alle sfide del futuro.