

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 ORIONE

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
Coordinatore Didattico	Legislazione scolastica, Didattica disciplinare, Psicologia dello sviluppo, Management scolastico, Tecnologie nella didattica	72%
Assistente all'Infanzia	Tecniche di comunicazione, Metodologia del gioco, Tecniche per la gestione dei conflitti	68%

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

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

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 Riscontrato
Digitalizzazione	Corso su strumenti gestionali e piattaforme cloud	Amministrativi	78%
Innovazione Didattica	Formazione su Coding e Robotica educativa	Insegnanti, Assistenti	82%
Leadership Management	Formazione sulla gestione delle risorse umane e sostenibilità	Coordinatori	74%
Fundraising Sostenibilità	Formazione sulla sostenibilità dei processi aziendali e sulle strategie di finanziamento per enti del terzo settore	Amministrativi, Coordinatori	70%

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.