

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

AGORA'

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000699

IMPRESA

COOPERATIVA SOCIALE PROSPETTIVA

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla Cooperativa Sociale Prospettiva, 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 Concordeza con il Profilo Attuale
Responsabile di comunità	Management sociale, Legislazione minorile, Coordinamento equipe multidisciplinari, Strategie educative	75%
Educatore	Psicopedagogia, Metodologie educative innovative, Gestione dei conflitti	72%

2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

Dall'analisi dell'As-is emergono le seguenti criticità organizzative e carenze nelle competenze professionali:

- **Competenze digitali:** il 45% del personale necessita di formazione su software gestionali e tecnologie educative.
- **Competenze trasversali:** il 38% degli operatori manifesta difficoltà nella gestione del problem solving e nella leadership educativa.
- **Gestione dell'innovazione:** il 35% del personale non è ancora adeguatamente formato per affrontare le sfide del cambiamento organizzativo.

Tabella: Gap di Competenze Rilevati

PROFILO		COMPETENZE DA POTENZIARE	% GAP RISCONTRATO
RESPONSABILE COMUNITÀ	DI	Pianificazione strategica, Innovazione gestionale, Leadership educativa	36%
EDUCATORE		Metodi di lavoro con minori a rischio, Tecniche di mentoring, Mediazione sociale	42%

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 metodologica:** introduzione di strumenti educativi digitali e modelli operativi innovativi.
- **Sostenibilità organizzativa:** potenziamento delle competenze gestionali e finanziarie per garantire la continuità operativa.

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

<i>Area di Intervento</i>	<i>Percorso Formativo</i>	<i>Target</i>	<i>% di Interesse Riscontrato</i>
<i>Metodologie Educativa</i>	Tecniche di intervento con minori a rischio	Educatori	85%
<i>Leadership Management</i>	e Formazione sulla gestione delle risorse umane e strategia organizzativa	Responsabili	78%
<i>Fundraising Sostenibilità</i>	e Strategie di finanziamento per enti del terzo settore	Responsabili	72%

4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'analisi ha evidenziato 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 innovazione delle pratiche e degli strumenti educativi 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.

L'80% del personale ha dichiarato un forte interesse per la formazione continua, evidenziando una predisposizione positiva all'innovazione. Tuttavia, solo il 50% degli operatori si sente pienamente preparato per affrontare le sfide emergenti nel settore socio-educativo. Questo dimostra l'urgenza di implementare strategie formative efficaci per ridurre i gap di competenze e migliorare la qualità dei servizi offerti.

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