

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 SAN GIUSEPPE

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla Cooperativa Sociale San Giuseppe, 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:

Profilo	N. Lavoratori	Età media	Titolo di studio
Educatore professionale	4	37 anni	2 lauree triennali, 2 diplomi
Responsabile di comunità	1	58 anni	Diploma di scuola secondaria

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	Media Valutazione Vertice	Media Autovalutazione	Gap medio stimato
Educatore professionale	7,3	4,8	2,5 punti (34%)
Responsabile di comunità	7,5	4,7	2,8 punti (37%)

Entrambi i profili mostrano una **distanza critica tra atteso e posseduto**, con carenze soprattutto nelle **conoscenze digitali, metodologiche e normative**.

2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

Area di competenza	Educatori – Gap (%)	Responsabile – Gap (%)	Aree critiche principali
Capacità gestionali/realizzazione	37%	35%	Digital soft skills, progettazione, monitoraggio, orientamento al risultato
Capacità relazionali	30%	29%	Negoiazione, leadership, comunicazione organizzativa
Capacità intellettuali/innovative	32%	34%	Intraprendenza, pensiero laterale, visione, apertura mentale
Capacità emotive	32%	34%	Gestione dello stress, resilienza, autoefficacia, intelligenza emotiva

Le **digital soft skills** e le **competenze emotive** sono tra le più critiche, seguite da **gestione educativa e problem-solving avanzato**.



3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 Obiettivi di Sviluppo

OBIETTIVI PER EDUCATORI PROFESSIONALI

- Potenziare progettazione educativa e valutazione d'impatto
- Sviluppare competenze tecnologiche e di community management
- Rafforzare resilienza, flessibilità cognitiva e capacità empatica

OBIETTIVI PER RESPONSABILE DI COMUNITÀ

- Acquisire competenze in change management, innovazione e leadership educativa
- Approfondire strumenti di pianificazione strategica e community building
- Migliorare capacità di gestione del team e delle performance

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse
Competenze digitali	Digital soft skills, tecnologie di comunità	Tutti i profili	85%
Progettazione educativa	Project management, valutazione d'impatto	Educatori, Responsabili	80%
Competenze relazionali	Comunicazione efficace, leadership collaborativa	Responsabili	75%
Competenze emotive	Gestione stress, consapevolezza emotiva, resilienza	Tutti	78%
Innovazione sociale e comunità	Community management, lavoro di rete	Responsabili, Educatori	82%

I temi digitali ed educativi sono prioritari.

L'alta percentuale di interesse (>75%) evidenzia la motivazione del personale al miglioramento professionale.

4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

CONCLUSIONI

- Il **gap medio del 35%** indica un'urgenza formativa generalizzata.
- L'organizzazione mostra una **visione strategica coerente**, orientata all'**educazione innovativa e comunitaria**.
- Le carenze più rilevanti si trovano su:
 - **Digitalizzazione**
 - **Competenze emotive**
 - **Leadership educativa**
 - **Capacità valutative**

PROSSIMI PASSI

1. **Implementare i percorsi formativi personalizzati.**
2. **Introdurre una figura di Digital Learning Manager o Referente Innovazione.**
3. **Attivare un sistema interno di monitoraggio e valutazione delle competenze.**
4. **Creare una comunità di pratica** per facilitare scambio tra pari, mentoring e apprendimento continuo.
5. **Stabilire una revisione semestrale** dei gap e un piano di aggiornamento permanente.