

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

SCUOLA 4.0

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000696

IMPRESA

**COOPERATIVA SOCIALE
"INSIEME BELPASSO"**

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla cooperativa sociale “Insieme Belpasso”, 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	Valutazione Attesa	Autovalutazione Media	Gap %
Coordinatore Didattico	7.3	4.5	38.4
Assistente Infanzia	7.3	4.5	38.4
Insegnante Infanzia	7.0	5.3	24.3
Amministrativo	7.4	5.2	29.7

I dati rilevano un gap medio di circa il 33% tra le conoscenze attese e quelle effettivamente possedute.

I profili amministrativi e i coordinatori didattici evidenziano le distanze maggiori, richiedendo un potenziamento nelle aree normative, digitali e gestionali.

2.2 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

Profilo	Valutazione Attesa	Autovalutazione Media	Gap %
Coordinatore Didattico	7.2	4.8	33.3
Assistente Infanzia	7.3	4.7	35.6
Insegnante Infanzia	7.2	4.9	31.9
Amministrativo	7.4	5.3	28.4

Il gap sulle competenze trasversali oscilla tra il 26% e il 36%.

Gli ambiti critici riguardano l'innovazione metodologica, la leadership partecipativa e l'uso consapevole degli strumenti digitali.

3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 OBIETTIVI

OBIETTIVI – COORDINATORE DIDATTICO

- Gestire l'innovazione educativa e la sostenibilità scolastica
- Monitorare gli esiti formativi attraverso strumenti digitali
- Sviluppare comunità di apprendimento professionale

OBIETTIVI – ASSISTENTE ALL'INFANZIA

- Utilizzare il coding in contesti ludici
- Potenziamento comunicazione affettiva ed empatica
- Gestione di microprogettazioni inclusive

OBIETTIVI – INSEGNANTE

- Sviluppare metodologie STEM e didattica esperienziale

- Integrare strumenti digitali nella valutazione formativa
- Pianificare percorsi educativi interculturali

OBIETTIVI – AMMINISTRATIVO

- Gestire ERP scolastici e flussi digitali
- Applicare normativa privacy e trasparenza
- Contribuire alla rendicontazione sostenibile

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse
Innovazione didattica e digitale	Didattica Education 3.0, strumenti digitali per l'apprendimento	Insegnanti, Coordinatori	87%
Sostenibilità organizzativa	Agenda 2030, bilancio sociale, responsabilità condivisa	Coordinatori, Amministrativi	84%
STEM, Coding, Robotica	Pensiero computazionale, coding unplugged, robotica educativa	Assistenti, Insegnanti	89%
Inclusione e pedagogia interculturale	Didattica interculturale, metodi Montessori, tecniche inclusive	Insegnanti, Assistenti	86%
Amministrazione digitale e contabilità scolastica	ERP scolastici, normativa GDPR, digitalizzazione amministrativa	Amministrativi	83%

Tutti i profili esprimono un alto livello di interesse (>83%) per i percorsi formativi proposti, con particolare attenzione alle aree digitali, STEM e inclusione. Ciò conferma la propensione al miglioramento continuo e all'innovazione diffusa nei team di lavoro.



4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

La cooperativa 'Insieme Belpasso' manifesta un assetto valoriale solido e un'elevata motivazione interna. Tuttavia, i gap formativi emersi rendono necessaria una strategia di sviluppo integrata, personalizzata e multidimensionale.

Si raccomanda di:

- Attivare un Piano Triennale di Sviluppo Competenze con focus su: sostenibilità, digitale, inclusione;
- Introdurre strumenti digitali di mappatura competenze e valutazione formativa;
- Istituire figure chiave per innovazione e gestione sostenibile (Innovation Leader, Green Manager);
- Promuovere il benessere organizzativo attraverso politiche strutturate di welfare interno;
- Integrare nel PTOF, RAV, bilancio sociale i risultati della presente analisi per assicurare coerenza strategica.