



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

N. PROTOCOLLO PIANO

IMPRESA

SCUOLA 4.0

R23A56-2024-0000696

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.