

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 SI PUO'"

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla cooperativa sociale “Insieme si può”, 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	Competenze Attese	Competenze Possedute	Corrispondenza %	Gap % da Potenziare
Coordinatore Didattico	22	15	68.2	31.8
Assistente Infanzia	20	13	65.0	35.0
Insegnante Infanzia	21	15	71.4	28.6
Amministrativo	22	14	63.6	36.4

Le percentuali di corrispondenza tra competenze attese e possedute variano tra il 63,6% e il 71,4%.

I coordinatori e amministrativi registrano i gap più alti (>31%).

Per i profili educativi, il divario è marcato in ambito tecnologico e progettuale.

Tali dati confermano la necessità di percorsi formativi mirati e di un aggiornamento professionale strutturato.

2.2 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

Profilo	Valutazione Attesa	Autovalutazione Media	Gap %
Coordinatore Didattico	7.2	4.6	36.1
Assistente Infanzia	7.2	4.6	36.1
Insegnante Infanzia	7.3	5.0	31.5
Amministrativo	7.3	4.6	37.0

I gap sulle competenze trasversali oscillano tra il 31,5% e il 37%.

Le aree più critiche sono la progettazione, la gestione e l'innovazione metodologica. I

I coordinatore e il personale amministrativo mostrano disallineamenti rilevanti, mentre i profili educativi necessitano supporto su gestione gruppo e strumenti didattici digitali.

3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 OBIETTIVI

OBIETTIVI – COORDINATORE DIDATTICO

- Promuovere leadership educativa e sostenibile
- Pianificare ambienti digitali e inclusivi
- Gestire la qualità attraverso dati e rendicontazione

OBIETTIVI – ASSISTENTE ALL'INFANZIA

- Supportare l'autonomia e il benessere
- Usare coding e attività STEM
- Comunicare con famiglie e colleghi

OBIETTIVI – INSEGNANTE

- Integrare didattica digitale e STEM
- Sviluppare metodi innovativi e inclusivi
- Adottare strumenti di valutazione formativa

OBIETTIVI – AMMINISTRATIVO

- Digitalizzare processi e rendicontazione
- Applicare normative privacy e bilancio sociale
- Utilizzare ERP e strumenti CAD

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse
Didattica digitale, STEM e Coding	Robotica educativa, piattaforme digitali, coding	Educatori, Assistenti	85%
Competenze emotive e relazionali	Mediazione, empatia, gestione del gruppo	Tutti i profili	82%
Sostenibilità e Agenda 2030	Bilancio sociale, SDGs, progettazione sostenibile	Coordinatori, Amministrativi	78%
Gestione amministrativa digitale	ERP, contabilità digitale, CAD	Amministrativi	84%
Inclusione scolastica e POF	Metodologie inclusive, intercultura, POF	Educatori, Assistenti	86%

I percorsi programmati coprono tutte le aree prioritarie. Il gradimento è elevato, con l'85% del personale che esprime forte interesse verso digitalizzazione, inclusione e sostenibilità.

L'approccio modulare proposto garantisce flessibilità e accessibilità trasversale ai diversi ruoli.



4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'organizzazione 'Insieme si può' presenta un elevato potenziale evolutivo e una chiara mission educativa.

I gap mappati richiedono un piano d'azione articolato su tre assi: formazione, innovazione organizzativa e benessere.

Si consiglia l'attuazione delle seguenti misure:

- ⊕ Costruzione di un piano formativo triennale personalizzato;
- ⊕ Introduzione di un Digital Manager e un Coordinatore per la sostenibilità;
- ⊕ Uso di strumenti per la valutazione e aggiornamento delle competenze (Skill Matrix);
- ⊕ Adozione di un piano di welfare interno (flessibilità, coaching, supporto);
- ⊕ Allineamento con PTOF, POF e bilancio sociale per sostenere la transizione digitale e inclusiva.