

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

L’Angolo di Dodò snc di D’agata

Caterina e Privitera Giuseppa Maria

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'impresa "L'Angolo di Dodò snc di D'agata Caterina e Privitera Giuseppa Maria", 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 E COMPETENZE

Profilo	Conoscenze Attese	Conoscenze Possedute	Gap Conoscenze %	Competenze Attese	Competenze Possedute	Gap Competenze %
Coordinatore Didattico	7.4	4.1	44.6	7.2	4.7	34.7
Assistente Infanzia	7.3	4.4	39.7	7.2	4.7	34.7
Insegnante Infanzia	7.5	4.8	36.0	7.3	4.8	34.2
Amministrativo	7.4	4.2	43.2	7.1	4.6	35.2

L'analisi integrata delle valutazioni espresse dalla direzione e delle autovalutazioni evidenzia scostamenti significativi in tutti i profili.

Il gap di conoscenze varia tra il 35% e il 44%, più marcato per il Coordinatore Didattico e il profilo Amministrativo.

Le competenze comportamentali presentano gap tra il 31% e il 38%, segnalando il bisogno diffuso di aggiornamento metodologico, gestionale e digitale.

3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 OBIETTIVI

OBIETTIVI – COORDINATORE DIDATTICO

- Promuovere la leadership sostenibile e l'innovazione didattica
- Sviluppare sistemi di valutazione e qualità educativa
- Integrare SDGs e responsabilità etica nel coordinamento

OBIETTIVI – ASSISTENTE INFANZIA

- Rafforzare le competenze digitali nella relazione educativa
- Integrare strumenti di robotica educativa e comunicazione aumentativa
- Sostenere percorsi personalizzati in chiave inclusiva

OBIETTIVI – INSEGNANTE INFANZIA

- Applicare metodi STEM e valutazione digitale
- Progettare ambienti educativi inclusivi
- Promuovere didattica interculturale e cooperativa

OBIETTIVI – AMMINISTRATIVO

- Gestire sistemi ERP e digitalizzare i processi
- Applicare normative su privacy, trasparenza e sostenibilità
- Contribuire al bilancio sociale dell'ente

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse
Didattica digitale e valutazione	Uso del digitale per la progettazione educativa e la valutazione formativa	Insegnanti, Coordinatori	84%
STEM e Robotica	Laboratori di coding, pensiero computazionale e robotica educativa	Educatori, Assistenti	87%
Welfare organizzativo e sostenibilità	Strumenti per il benessere organizzativo, gestione del clima e SDGs	Coordinatori, Tutti i profili	80%
Amministrazione digitale e trasparenza	ERP scolastici, normative GDPR e trasparenza digitale	Amministrativi	82%
Inclusione, intercultura e pedagogia attiva	Didattica inclusiva, metodologie interculturali e cooperative	Tutti i profili	86%

I percorsi formativi proposti rispondono ai fabbisogni rilevati nei diversi profili.

L'interesse medio supera l'83%, con punte su STEM e inclusione.

Si propone un'erogazione modulare e integrata con la routine lavorativa.

4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'Angolo di Dodò si configura come realtà educativa solida, impegnata nei processi di innovazione e qualità. Tuttavia, l'analisi mette in luce divari formativi importanti su competenze digitali, valutative e sostenibili. Si raccomanda:

- ⊕ Attivazione di un Piano di Sviluppo Triennale delle Competenze;
- ⊕ Introduzione di una Skill Matrix aggiornata periodicamente;
- ⊕ Integrazione della formazione nei documenti strategici (POF, PTOF, RAV);
- ⊕ Sviluppo di sistemi di riconoscimento interno, coaching e supporto al benessere;
- ⊕ Adozione di strumenti digitali collaborativi e di valutazione d'impatto.

Tali azioni garantiranno una crescita coerente con le mission dell'ente e i cambiamenti richiesti dal sistema educativo e sociale attuale.