

## 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

**ASSOCIAZIONE LA COCCINELLA**

## 1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'Associazione "La Coccinella", 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	Conoscenze Attese	Conoscenze Possedute	Gap Conoscenze %	Competenze Attese	Competenze Possedute	Gap Competenze %
Coordinatore Didattico	7.4	4.3	41.9	7.4	4.7	36.5
Assistente Infanzia	7.3	4.6	37.0	7.3	4.9	32.9
Insegnante Infanzia	7.5	4.8	36.0	7.2	5.0	30.6
Amministrativo	7.5	4.7	37.3	7.3	4.7	35.6

L'analisi comparativa mostra gap significativi tra i valori attesi e i livelli autovalutati.

Le aree più critiche risultano essere quelle delle conoscenze teoriche nei profili di coordinamento e amministrazione, con scostamenti superiori al 35%.

I profili educativi evidenziano invece discreta tenuta nelle competenze comportamentali, ma mostrano necessità di aggiornamento metodologico e digitale.

### 3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

#### 3.1 OBIETTIVI

##### OBIETTIVI – COORDINATORE DIDATTICO

- - Sviluppare leadership per la sostenibilità
- - Monitorare la qualità con strumenti digitali
- - Promuovere innovazione didattica e ambienti inclusivi

##### OBIETTIVI – ASSISTENTE INFANZIA

- - Integrare strumenti digitali nella cura educativa
- - Gestire dinamiche di gruppo in contesti fragili
- - Sostenere i percorsi personalizzati e inclusivi

##### OBIETTIVI – INSEGNANTE

- - Progettare attività STEM in chiave esperienziale
- - Valutare apprendimenti con strumenti digitali
- - Utilizzare metodologie attive e interculturali

##### OBIETTIVI – AMMINISTRATIVO

- - Digitalizzare la gestione amministrativa
- - Implementare l'uso degli ERP
- - Applicare criteri di sostenibilità e trasparenza



### 3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area	Percorso	Target	% Interesse
Didattica digitale e STEM	Robotica educativa, coding e strumenti digitali	Insegnanti, Assistenti	86%
Competenze emotive e relazionali	Comunicazione empatica, gestione dei conflitti	Tutti i profili	85%
Sostenibilità e Agenda 2030	Bilancio sociale, SDGs, gestione sostenibile	Coordinatori, Amministrativi	80%
Gestione amministrativa digitale	ERP, trasparenza e digitalizzazione	Amministrativi	83%
Inclusione e pedagogia interculturale	Metodi inclusivi, valutazione, educazione interculturale	Educatori, Coordinatori	88%

Tutti i profili esprimono forte interesse per percorsi formativi centrati su digitale, inclusione e sostenibilità.

I tassi di adesione potenziale superano l'80%, evidenziando motivazione trasversale e propensione all'aggiornamento continuo.

#### 4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'Associazione La Coccinella presenta un sistema professionale coeso e connotato da forte impegno educativo.

I gap rilevati indicano la necessità di un aggiornamento strutturato e continuo su competenze trasversali e digitali.

Si raccomandano:

- ⊕ Attivazione di un piano triennale di sviluppo delle competenze;
- ⊕ Introduzione di una mappa dinamica delle competenze (Skill Matrix);
- ⊕ Formazione su leadership educativa, sostenibilità, innovazione digitale;
- ⊕ Sviluppo del welfare interno (coaching, flessibilità, riconoscimento);
- ⊕ Integrazione dei risultati nel PTOF, RAV e bilancio sociale.

L'adozione di un modello di apprendimento organizzativo permanente permetterà all'ente di consolidare il valore pedagogico e affrontare la transizione digitale e green in modo efficace.