

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 PETIT MAISON

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'impresa "Associazione Petit Maison", 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

La **valutazione delle conoscenze**, articolata per profilo professionale, evidenzia una media generale di competenza elevata tra i profili analizzati.

I punteggi più alti si rilevano per gli insegnanti della scuola dell'infanzia (media 7,8 per le conoscenze generali, 7,3 per le specialistiche), a conferma di una solida base formativa.

Seguono i coordinatori didattici (media 7,3-7,4), amministrativi (7,4-7,3), e gli assistenti all'infanzia (7,2-7,2), che evidenziano comunque livelli di conoscenza adeguati alle funzioni svolte.



Le **autovalutazioni** mostrano un livello medio **di competenze** inferiori rispetto ai livelli attesi dal vertice aziendale.

I valori medi delle autovalutazioni sono compresi tra 4,2 e 4,8.

Il coordinatore didattico presenta il valore medio più basso (4,2), seguito da insegnanti (4,5), assistenti all'infanzia (4,5) e amministrativi (4,6).

La differenza tra i livelli attesi e quelli dichiarati dai lavoratori suggerisce un significativo gap formativo e di sviluppo da colmare.

Il confronto tra i livelli attesi (media 7.3–7.8) e quelli rilevati tramite autovalutazione (media 4.2–4.8) evidenzia **gap significativi per tutti i profili**.

Il divario medio varia da 2,5 a 3,1 punti EQF, con maggiore distanza riscontrata per il coordinatore didattico e minore per l'amministrativo.

Tali differenziali confermano la necessità di azioni mirate di aggiornamento e rafforzamento delle competenze, in particolare trasversali e digitali.

3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 OBIETTIVI

Gli obiettivi di sviluppo strategico includono:

- Miglioramento delle competenze digitali e gestionali trasversali
- Potenziamento delle capacità relazionali, comunicative e di leadership educativa
- Sviluppo della progettazione didattica innovativa e inclusiva
- Promozione del benessere organizzativo e della motivazione professionale
- Valorizzazione delle soft skills tramite approccio esperienziale e cooperativo

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Ruolo Target	Area di Formazione	Obiettivo Specifico	Durata (ore)
Insegnanti	Innovazione didattica	Sviluppare metodologie inclusive	20
Assistenti infanzia	Relazione e comunicazione	Potenziare le capacità empatiche	16
Coordinatori	Leadership educativa	Rafforzare la gestione delle équipe	24
Amministrativi	Digitalizzazione	Migliorare l'uso di strumenti ERP e archiviazione digitale	16

Il piano formativo proposto è coerente con le aree critiche emerse dalla gap analysis, orientato allo sviluppo di competenze pratiche e immediatamente applicabili nei contesti educativi.



4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'analisi integrata evidenzia una struttura professionale con buona base conoscitiva, ma con ampi margini di miglioramento sul piano delle competenze agite. La distanza tra ruolo atteso e competenze effettivamente possedute è uniforme su tutti i profili e richiede un piano formativo mirato, articolato e continuo. Si raccomanda di:

- Integrare percorsi di formazione individualizzati.
- Monitorare i progressi tramite follow-up valutativi.
- Rafforzare le competenze digitali in tutti i ruoli.
- Valorizzare il benessere lavorativo attraverso iniziative di welfare aziendale.
- Stimolare il senso di appartenenza e la collaborazione interfunzionale.

La costruzione di un sistema educativo sostenibile e di qualità passa da un costante investimento nel capitale umano, oggi più che mai leva strategica per il futuro.