

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

INNOVATION SCHOOL

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000695

IMPRESA

ASSOCIAZIONE ATELIER NEL BOSCO

ACADEMIA

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'Associazione Atelier nel Bosco Accademia, 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**

I dati mostrano che i lavoratori si percepiscono competenti sul piano operativo, ma insicuri rispetto alle dimensioni strategiche e innovative. Le medie di autovalutazione sono comprese tra 4.3 e 5, segno di una conoscenza intermedia con margini di miglioramento rilevanti.

È essenziale rafforzare empowerment, senso di efficacia e identità professionale evoluta, soprattutto per sostenere il cambiamento educativo in contesti dinamici.

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.

TABELLA 1 – CONOSCENZE GENERALI E SPECIALISTICHE: GAP TRA ATTESO E POSSEDUTO

Profilo	Media Valutazione Vertice	Media Autovalutazione	Gap (punti)	Gap (%)
Coordinatore Didattico	7.0	4.3	2.7	39
Assistente all'Infanzia	7.3	4.8	2.5	34
Insegnante	7.7	4.8	2.9	38
Amministrativo	7.4	4.9	2.5	34

La tabella evidenzia un **gap medio tra competenze attese e possedute compreso tra il 34% e il 39%**.

Le figure con maggior scostamento sono **l'insegnante (38%)** e **il coordinatore didattico (39%)**, segno di una richiesta aziendale fortemente proiettata verso profili ad alta competenza specialistica e strategica, in particolare nelle aree di **educazione digitale, sostenibilità e progettazione educativa avanzata**. **L'amministrativo**, pur con un gap leggermente inferiore (34%), mostra carenze nelle aree legate all'**innovazione digitale e alla rendicontazione secondo logiche SDG**.

L'evidenza statistica sottolinea l'urgenza di **formazione specialistica settoriale**, adattata a ciascun ruolo professionale, per garantire allineamento con le aspettative della governance.

2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

I gap tra valutazione del vertice e autovalutazione si attestano in media tra il **29%** e il **36%**, con picchi per il **coordinatore didattico (36%)** e l'**insegnante (32%)**. Le competenze più critiche risultano essere:

- **Capacità gestionali e di realizzazione** (es. pianificazione, uso strumenti di valutazione, project management)
- **Capacità relazionali e innovative** (problem solving, comunicazione interprofessionale, pensiero critico)
- **Competenze emotive** (gestione dello stress, consapevolezza, intelligenza emotiva)

È evidente come il capitale umano presenti buone basi operative ma necessiti di essere potenziato per sostenere la **trasformazione dei modelli educativi**, sempre più integrati, sostenibili e tecnologicamente avanzati.

TABELLA 2 – COMPETENZE COMPORTAMENTALI: GAP TRA ATTESO E POSSEDUTO

Profilo	Media Valutazione Vertice	Media Autovalutazione	Gap (punti)	Gap (%)
Coordinatore Didattico	7.0	4.5	2.5	36
Assistente all'Infanzia	7.0	5.0	2.0	29
Insegnante	7.1	4.8	2.3	32
Amministrativo	7.2	4.9	2.3	32

3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 Obiettivi di Sviluppo

COORDINATORE DIDATTICO

- Sviluppare capacità di governance educativa e innovazione digitale
- Integrare modelli sostenibili e strategie SDG nella pianificazione
- Potenziare il management delle risorse e delle reti educative

ASSISTENTE ALL'INFANZIA

- Migliorare le competenze digitali e STEM per l'infanzia
- Acquisire metodologie inclusive e di gestione educativa integrata
- Sviluppare capacità comunicative, emotive e di lavoro in team

INSEGNANTE

- Applicare metodologie innovative (Education 3.0, Montessori)
- Sviluppare pratiche didattiche basate su tecnologia e inclusione
- Gestire dinamiche di gruppo, osservazione e valutazione educativa

AMMINISTRATIVO

- Potenziare la gestione digitale (ERP, privacy, bilancio)
- Integrare la sostenibilità nella rendicontazione scolastica
- Migliorare la pianificazione operativa e la compliance normativa

Gli obiettivi delineati sono coerenti con i gap evidenziati e articolati per **sviluppare leve strategiche su quattro assi:**

1. **Innovazione didattica:** formazione su robotica, coding, Education 3.0 per insegnanti e assistenti.
2. **Sostenibilità e gestione educativa:** orientamento al SDG management per figure gestionali.
3. **Digitalizzazione e compliance:** aggiornamento per amministrativi su ERP, privacy, CAD.
4. **Competenze soft:** sviluppo trasversale di leadership, empatia e lavoro di rete.

Il valore del piano risiede nella sua **strutturazione per target e nella verticalizzazione sugli obiettivi aziendali strategici**, garantendo coerenza tra visione organizzativa e crescita professionale individuale.

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Tutti i percorsi formativi raccolgono un **altissimo livello di interesse (80–88%)**, con punte massime per i temi della **didattica digitale e innovativa** (88%) e dell'**inclusione interculturale** (86%). I dati confermano la **motivazione del personale a migliorarsi** e la **consapevolezza della distanza da colmare rispetto ai modelli pedagogici contemporanei**.

I percorsi sono coerenti con i profili analizzati e propongono una **formazione blended** che integra aspetti tecnici, etico-pedagogici e gestionali.

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse Riscontrato
Didattica innovativa e digitale	Robotica educativa, Coding, STEM, Modello Education 3.0	Insegnanti, Assistenti	88%
Competenze relazionali ed emotive	Gestione del gruppo, comunicazione efficace, empatia	Tutti i profili	84%
Management educativo e sostenibile	Leadership, valutazione di impatto, SDG education	Coordinatori didattici	80%
Digitalizzazione amministrativa	Privacy, ERP, contabilità digitale, Agenda 2030	Amministrativi	82%
Inclusione e pedagogia interculturale	Metodologie inclusive, pedagogia speciale, POF	Insegnanti, Assistenti	86%

4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

CONCLUSIONI

Il sistema mostra una **buona coerenza valoriale e motivazionale**, ma anche un **gap tecnico-metodologico** che richiede interventi articolati e sistematici.

La **formazione continua, l'innovazione didattica, il rafforzamento delle competenze digitali e gestionali**, e la costruzione di un **ecosistema di benessere** saranno le chiavi per lo sviluppo del personale.

- Il personale mostra motivazione e senso di appartenenza, ma con significativi gap di competenze (29–39%).
- Le criticità maggiori si riscontrano nella transizione digitale, nella sostenibilità educativa e nelle metodologie innovative.
- Le competenze emotive e relazionali costituiscono un buon punto di partenza su cui costruire percorsi evolutivi.

PROSSIMI PASSI

- Attuare i percorsi formativi previsti e modularli per profilo.
- Monitorare l'evoluzione dei gap attraverso strumenti periodici di valutazione.
- Rafforzare la figura del referente per innovazione e sostenibilità.
- Attivare comunità di pratica tra i diversi ruoli per apprendimento tra pari.
- Formalizzare un piano di welfare interno integrato con la missione educativa.