

## 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	<b>ASSOCIAZIONE ATELIER NEL BOSCO ACCADEMIA</b>
---------	---

## 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 Ricontrato
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 sistemici.

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 mission educativa.