



## 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** **COOPERATIVA SOCIALE "GIARDINO  
D'INFANZIA"**

## 1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dalla Cooperativa sociale “Giardino D’Infanzia”, 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.

TABELLA – CONOSCENZE GENERALI E SPECIALISTICHE

| Profilo                 | Media Valutazione Attesa | Media Autovalutazione | Gap (punti) | Gap (%) |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------|---------|
| Coordinatore Didattico  | 7.3                      | 4.2                   | 3.1         | 42      |
| Assistente all’Infanzia | 7.2                      | 4.5                   | 2.7         | 37      |
| Insegnante              | 7.3                      | 4.7                   | 2.6         | 36      |
| Amministrativo          | 7.5                      | 4.7                   | 2.8         | 37      |

La tabella mostra gap consistenti tra le competenze teoriche attese e quelle possedute, con valori superiori al 35% per tutti i profili. In particolare, il Coordinatore Didattico e l'Amministrativo presentano un disallineamento superiore al 40%, evidenziando la necessità di percorsi di formazione su aree normative, gestionali e digitali.

## 2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

L'analisi ha evidenziato quanto segue:

| Profilo                    | Media Valutazione<br>Attesa | Media<br>Autovalutazione | Gap (punti) | Gap (%) |
|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------|---------|
| Coordinatore<br>Didattico  | 7.1                         | 4.6                      | 2.5         | 35      |
| Assistente<br>all'Infanzia | 7.1                         | 4.9                      | 2.2         | 31      |
| Insegnante                 | 7.1                         | 4.9                      | 2.2         | 31      |
| Amministrativo             | 7.1                         | 4.7                      | 2.4         | 34      |

Le competenze comportamentali risultano mediamente più presidiate rispetto alle conoscenze, ma il gap resta significativo (31–35%). Le principali aree da rafforzare includono **capacità gestionali, relazionali e innovative trasversali, centrali per l'efficacia educativa.**



### 3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

#### 3.1 Obiettivi di Sviluppo

##### OBIETTIVI PER IL PROFILO: INSEGNANTI

---

- Integrare tecnologie educative e approccio STEM nei percorsi didattici
- Sviluppare pratiche valutative digitali e strategie inclusive
- Applicare il metodo Montessori in contesti diversificati

##### OBIETTIVI PER IL PROFILO: ASSISTENTI ALL'INFANZIA

---

- Acquisire strumenti digitali per la documentazione educativa
- Rafforzare le competenze relazionali e gestione del gruppo
- Applicare approcci STEM e robotica educativa nei contesti ludico-formativi

##### OBIETTIVI PER IL PROFILO: COORDINATORI DIDATTICI

---

- Promuovere leadership educativa basata su sostenibilità e innovazione
- Monitorare e valutare la qualità dei servizi scolastici
- Gestire la progettazione di ambienti di apprendimento complessi

##### OBIETTIVI PER IL PROFILO: AMMINISTRATIVI

---

- Potenziare le competenze digitali (ERP, CAD, contabilità)
- Integrare SDG e bilancio sociale nei processi amministrativi
- Supportare la transizione digitale e normativa della scuola

### 3.2 Percorsi formativi programmati

| Area Formativa                    | Percorso Formativo  | Target                 | % Interesse Ricontrato |
|-----------------------------------|---|------------------------|------------------------|
| Didattica digitale e innovativa   | Coding, robotica educativa, valutazione digitale  | Insegnanti, Assistenti | 88%                    |
| Soft skills relazionali e emotive | Gestione dello stress, ascolto attivo, intelligenza emotiva                                 | Tutti i profili        | 82%                    |
| Sostenibilità e Agenda 2030       | Gestione progetti SDG, leadership educativa, gestione ambienti di apprendimento sostenibili | Coordinatori Didattici | 79%                    |
| Digitalizzazione amministrativa   | ERP, CAD, contabilità digitale, privacy   | Amministrativi         | 81%                    |
| Inclusione e pedagogia speciale   | Metodologie inclusive, multiculturalità, POF  | Insegnanti, Assistenti | 85%                    |

Tutti i percorsi formativi programmati hanno ricevuto un'elevata manifestazione di interesse da parte dei partecipanti (>79%). In particolare, gli ambiti della didattica innovativa e dell'inclusione risultano prioritari per il personale educativo, mentre l'amministrativo richiede aggiornamenti digitali urgenti.



## SEZIONE 4 – CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'analisi integrata delle politiche di sviluppo del personale presso la Cooperativa Sociale Giardino d'Infanzia evidenzia un'organizzazione caratterizzata da un forte orientamento educativo, un'elevata motivazione interna e una cultura professionale coesa. Tuttavia, emergono **gap significativi in termini di competenze tecnico-specialistiche, sia a livello conoscitivo sia comportamentale.**

I dati raccolti mostrano **scarti medi tra atteso e posseduto del 35–42%**, con punte più elevate nei ruoli gestionali e amministrativi.

In particolare, il coordinatore didattico e l'amministrativo necessitano di un rafforzamento nell'ambito della gestione digitale, della pianificazione sostenibile e della compliance normativa, mentre insegnanti e assistenti richiedono formazione su metodologie didattiche innovative, strumenti STEM e strategie di inclusione.

Le evidenze statistiche dimostrano che, pur partendo da una solida base relazionale ed educativa, il personale richiede un investimento sistemico sulle competenze avanzate, fondamentali per sostenere la transizione verso modelli scolastici più complessi, digitalizzati e orientati all'Agenda 2030.

### PROSSIMI PASSI RACCOMANDATI

- Attivazione del piano formativo integrato e personalizzato.
- Implementazione di strumenti di mappatura delle competenze e indicatori di impatto formativo.
- Definizione di figure di riferimento interne per innovazione didattica, inclusione e digitalizzazione amministrativa.
- Istituzione di comunità professionali e di pratica per lo scambio di buone prassi e co-progettazione tra pari.
- Valorizzazione del personale tramite sistemi strutturati di feedback, percorsi di carriera e welfare interno.