



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 ISTITUTO MARIA REGINA

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'Associazione Istituto Maria Regina, 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 1 – CONOSCENZE: VALUTAZIONE ATTESA VS AUTOVALUTAZIONE

Profilo	Valutazione Attesa	Autovalutazione Media	Gap (punti)	Gap (%)
Coordinatore Didattico	7.0	4.1	2.9	41
Assistente Infanzia	7.3	4.6	2.7	37
Insegnante Infanzia	7.3	4.7	2.6	36
Amministrativo	7.3	4.5	2.8	38

La tabella evidenzia un divario generalizzato tra il livello atteso dal vertice (media 7.3) e quello rilevato in autovalutazione (media 4.5). I gap più significativi si osservano nel ruolo di coordinatore didattico (41%) e amministrativo (38%), sottolineando la necessità di rafforzare le conoscenze normative, gestionali e digitali.

2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

L'analisi ha evidenziato lacune nelle seguenti aree:

- **Competenze digitali:**
- **Competenze trasversali:**
- **Gestione dell'innovazione:**

TABELLA 2 – COMPETENZE COMPORTAMENTALI: VALUTAZIONE ATTESA VS AUTOVALUTAZIONE

Profilo	Valutazione Attesa	Autovalutazione Media	Gap (punti)	Gap (%)
Coordinatore Didattico	7.1	4.5	2.6	37
Assistente Infanzia	7.1	4.6	2.5	35
Insegnante Infanzia	7.1	4.7	2.4	34
Amministrativo	7.1	4.5	2.6	37

Le competenze trasversali risultano più presidiate, ma comunque distanti dalle aspettative organizzative.

I gap variano dal 34% al 37%, con bisogno di sviluppo nelle aree della gestione, comunicazione, innovazione e resilienza emotiva.

3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 Obiettivi di Sviluppo

OBIETTIVI PER IL PROFILO: COORDINATORE DIDATTICO

- Sviluppare leadership educativa sostenibile e innovativa
- Integrare il management della qualità con l'Agenda 2030
- Pianificare ambienti di apprendimento complessi e digitali

OBIETTIVI PER IL PROFILO: ASSISTENTE ALL'INFANZIA

- Applicare metodologie STEM e coding nei contesti ludico-educativi
- Migliorare la comunicazione familiare e il lavoro di rete
- Rafforzare le competenze socio-relazionali e di gestione gruppo

OBIETTIVI PER IL PROFILO: INSEGNANTE

- Integrare tecnologie educative e progettazione didattica
- Applicare approcci innovativi (Education 3.0, Montessori)
- Sviluppare valutazione formativa digitale e inclusiva

OBIETTIVI PER IL PROFILO: AMMINISTRATIVO

- Digitalizzare i processi amministrativi scolastici
- Acquisire competenze su bilancio sociale e sostenibilità
- Applicare normative su privacy e contabilità digitale

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse
Tecnologie educative e STEM	Robotica, Coding, Metodo Montessori	Insegnanti, Assistenti	86%
Competenze relazionali ed emotive	Soft skills, gestione emotiva, mediazione educativa	Tutti i profili	82%
Sostenibilità e SDG education	Progettazione educativa sostenibile, Agenda 2030	Coordinatori Didattici	78%
Amministrazione digitale	ERP, CAD, privacy e contabilità digitale	Amministrativi	80%
Inclusione scolastica e intercultura	Didattica speciale, pedagogia interculturale, POF	Insegnanti, Assistenti	85%

Tutti i percorsi formativi proposti hanno ottenuto un alto gradimento, con livelli di interesse superiori all'80%.

L'area delle tecnologie didattiche e dell'inclusione interculturale è quella maggiormente richiesta dal personale educativo.

4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'analisi sulle politiche di sviluppo del personale dell'Istituto Paritario Maria Regina mette in luce una struttura solida, caratterizzata da un'elevata motivazione al lavoro educativo, una forte coesione interna e una chiara adesione ai valori fondanti della scuola. Tuttavia, emergono criticità significative legate alla distanza tra le competenze attese dalla governance e quelle possedute effettivamente dal personale. **Tale divario, che in media oscilla tra il 34% e il 41%, è particolarmente evidente nei profili a responsabilità strategica – coordinatori didattici e amministrativi – ma riguarda trasversalmente tutti i ruoli, specie rispetto all'integrazione del digitale nella pratica educativa e gestionale.**

Gli insegnanti e gli assistenti mostrano una solida base relazionale e pedagogica, ma necessitano di un potenziamento strutturato nelle metodologie didattiche innovative, nell'uso delle tecnologie (robotica, coding) e nella capacità di valutazione formativa. Le figure amministrative devono acquisire nuove competenze in materia di gestione digitale, privacy, bilancio sociale e strumenti ERP, in un'ottica di compliance normativa e trasparenza gestionale. Il ruolo del coordinatore emerge come cruciale per guidare il cambiamento: a tale figura è richiesto un salto qualitativo nella leadership educativa, nella progettazione sostenibile e nella valutazione dell'impatto scolastico.

PROSSIMI PASSI RACCOMANDATI

- Attivare i percorsi formativi programmati differenziati per ruolo, adottando una logica modulare e progressiva (base, intermedio, avanzato).
- Costituire un gruppo di coordinamento interno per la transizione digitale e sostenibile, con un referente per l'innovazione metodologica.
- Avviare un sistema di mappatura e aggiornamento periodico delle competenze, con baseline iniziale e follow-up annuale.
- Integrare nei documenti strategici dell'ente (POF, PTOF, RAV) i risultati emersi dall'analisi, con piani di miglioramento pluriennali.
- Pianificare momenti di confronto orizzontale e verticale (peer learning) tra le figure educative e amministrative, per favorire la condivisione di buone prassi e l'apprendimento tra pari.
- Formalizzare strumenti di welfare organizzativo, inclusi percorsi di supporto psicologico, supervisione educativa e flessibilità operativa.