

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

"SCHOOL OF THE FUTURE"

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000697

IMPRESA

**COOPERATIVA SOCIALE "L'ALBERO
DI DODO"**

1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'associazione Raggi di sole, 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 Generali e Specialistiche

Profilo	Conoscenze Attese (media)	Autovalutazione (media)	Gap %
Coordinatore Didattico	7.3	4.2	42.0
Assistente Infanzia	7.2	4.5	37.5
Insegnante Infanzia	7.1	4.6	35.2
Amministrativo	7.2	4.6	36.0

I dati mostrano una distanza significativa tra le conoscenze richieste e quelle autovalutate. Il coordinatore didattico presenta il gap più elevato (42%), indicando una priorità formativa sui temi gestionali, normativi e

di sostenibilità. Anche il personale amministrativo evidenzia un gap importante (36%), richiedendo aggiornamenti su digitalizzazione e normativa scolastica.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI – ATTESE

Profilo	Competenze Attese (media)	Competenze Possedute (media)	Gap %
Coordinatore Didattico	7.1	4.4	38.0
Assistente Infanzia	7.0	4.8	31.5
Insegnante Infanzia	7.1	4.9	31.0
Amministrativo	7.2	4.7	34.7

Le competenze trasversali evidenziano gap compresi tra il 31% e il 38%. Le aree più critiche sono quelle manageriali e relazionali per i coordinatori, mentre per assistenti e insegnanti emergono carenze su innovazione, gestione educativa e competenze STEM.

2.3 COMPETENZE FORTI E DA RAFFORZARE PER PROFILO

Profilo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
Insegnante	Empatia educativa, relazione con i genitori	Didattica digitale, valutazione formativa, STEM
Assistente all'infanzia	Supporto all'autonomia, attività ludico-espressive	Tecnologie educative, gestione gruppo, coding base
Amministrativo	Contabilità e segreteria, precisione amministrativa	Digitalizzazione processi, ERP, sostenibilità
Coordinatore didattico	Leadership educativa, comunicazione organizzativa	Gestione per obiettivi, progettazione sostenibile, innovazione metodologica

La skill gap analysis evidenzia una coerenza tra le competenze forti e la mission educativa dell'organizzazione. Tuttavia, emerge una necessità trasversale di aggiornamento su tecnologie educative, strumenti digitali e approcci sostenibili.

Le competenze da rafforzare sono collegate in modo diretto alle sfide poste dal PNRR, dal quadro DigCompEdu e dalle logiche di accountability scolastica.

L'intervento formativo dovrà concentrarsi su queste aree, personalizzando i percorsi secondo ruolo e livello.



3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 OBIETTIVI

OBIETTIVI – INSEGNANTE

- Integrare la didattica digitale e metodologie Education 3.0
- Potenziare competenze su inclusione, STEM e valutazione formativa
- Utilizzare la robotica educativa per l'apprendimento esperienziale

OBIETTIVI – ASSISTENTE ALL'INFANZIA

- Utilizzare strumenti STEM e coding in ambito ludico-educativo
- Potenziare comunicazione e relazione con la famiglia
- Promuovere autonomia e benessere psicoemotivo nei bambini

OBIETTIVI – COORDINATORE DIDATTICO

- Pianificare l'innovazione digitale e sostenibile dei servizi
- Promuovere cultura della qualità e accountability scolastica
- Gestire reti educative e comunità professionali

OBIETTIVI – AMMINISTRATIVO

- Digitalizzare i processi e dematerializzare la segreteria
- Applicare normative privacy, contabilità, bilancio sociale
- Gestire piattaforme di ERP, CAD e rendicontazione digitale

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse
Tecnologie educative e STEM	Robotica educativa, coding, didattica digitale	Insegnanti, Assistenti	86%
Competenze socio-relazionali e emotive	Gestione emozioni, teamwork, ascolto attivo	Tutti i profili	81%
Gestione sostenibile e Agenda 2030	Progettazione sostenibile, leadership, bilancio sociale	Coordinatori	79%



Digitalizzazione amministrativa	ERP, CAD, contabilità digitale, dematerializzazione	Amministrativi	83%
Inclusione e pedagogia interculturale	Didattica inclusiva, modelli interculturali, POF	Insegnanti, Assistenti	85%

Tutti i percorsi hanno suscitato forte interesse (>79%).

Le priorità formative riguardano digitalizzazione didattica, sostenibilità e inclusione.

La formazione va strutturata per moduli, con strumenti di verifica iniziale e finale per ciascun partecipante.

4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

L'analisi integrata delle politiche di sviluppo del personale nella Cooperativa Sociale L'Albero di Dodò mette in evidenza un sistema professionale coeso, motivato e orientato all'eccellenza educativa. Tuttavia, si rileva la presenza di un gap strutturale tra le competenze attese e quelle possedute, che interessa trasversalmente tutti i profili analizzati. Il coordinatore didattico e il personale amministrativo mostrano i maggiori scostamenti in termini di conoscenze e competenze gestionali, digitali e normative, con un disallineamento che oscilla tra il 36% e il 42%. I profili educativi (insegnanti e assistenti) esprimono invece un forte potenziale relazionale e didattico, ma necessitano un rafforzamento nell'uso delle tecnologie educative, nella progettazione inclusiva e nella valutazione formativa.

L'analisi conferma la presenza di un'organizzazione capace di attivare processi di apprendimento continuo, con un alto grado di engagement da parte del personale e una buona predisposizione all'innovazione. I risultati dimostrano la necessità di passare da una formazione episodica a una vera e propria strategia formativa integrata, sistemica e connessa ai piani di sviluppo organizzativo, in linea con le sfide del PNRR e degli standard europei (DigCompEdu, GreenComp, LifeComp).

RACCOMANDAZIONI STRATEGICHE

- Progettare un Piano Triennale di Sviluppo delle Competenze, integrato nel PTOF, con percorsi formativi modulari e mirati per ciascun profilo.
- Istituire una funzione interna per la gestione del knowledge management e della transizione digitale (Digital Innovation Leader).
- Adottare strumenti per la mappatura e valutazione evolutiva delle competenze (skill matrix dinamica e verifiche pre/post formazione).
- Promuovere la nascita di comunità di pratica interne tra educatori, assistenti e amministrativi per condividere buone prassi e innovazione metodologica.
- Inserire nei documenti strategici dell'organizzazione (POF, PTOF, RAV) i risultati emersi dal presente report, con target misurabili di miglioramento.
- Attivare politiche di welfare organizzativo orientate al benessere psicologico, alla valorizzazione del merito e alla fidelizzazione del personale.