

## 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 CULTURALE**

**PRIMAVERA**

## 1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'Associazione Culturale Primavera, 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 GENERALI E SPECIALISTICHE: GAP TRA ATTESO E POSSEDUTO**

Profilo	Media Conoscenze (Vertice)	Media Conoscenze (Autovalutazione)	Gap (punti)	Gap (%)
Coordinatore Didattico	7.0	4.4	2.6	37
Assistente all'Infanzia	7.2	5.0	2.2	31
Insegnante	7.3	4.7	2.6	36
Amministrativo	7.2	5.1	2.1	29

Il **gap più elevato** si riscontra nei profili **coordinatore didattico** e **insegnante** (2.6 punti, ~36–37%), evidenziando il bisogno di rafforzare le basi teoriche e metodologiche.

Il **profilo amministrativo** presenta il **gap minore** (2.1 punti – 29%), ma comunque significativo, in particolare su conoscenze digitali e gestionali.

## 2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

Il gap oscilla tra **2.0 e 2.3 punti**, con maggiore criticità nei profili a responsabilità educativa e gestionale.

Tutti i profili mostrano un **divario sistematico** tra quanto richiesto dal vertice e quanto dichiarato nei processi di autovalutazione, soprattutto nelle aree di **gestione, pianificazione e leadership relazionale**.

**TABELLA 2 – COMPETENZE COMPORTAMENTALI: GAP TRA ATTESO E POSSEDUTO**

Profilo	Media Competenze (Vertice)	Media Competenze (Autovalutazione)	Gap (punti)	Gap (%)
Coordinatore Didattico	7.1	4.8	2.3	32
Assistente all'Infanzia	7.0	4.8	2.2	31
Insegnante	7.1	4.9	2.2	31
Amministrativo	7.1	5.1	2.0	28

### 3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

#### 3.1 Obiettivi di Sviluppo

##### COORDINATORE DIDATTICO

- Sviluppare leadership educativa e capacità di gestione dei team
- Approfondire strumenti di valutazione e progettazione sostenibile
- Rafforzare il management dell'innovazione digitale

##### ASSISTENTE ALL'INFANZIA

- Potenziare le competenze relazionali e comunicative
- -Acquisire strumenti digitali per l'educazione e il coding
- Sviluppare l'approccio STEM e la capacità di lettura dei bisogni educativi

##### INSEGNANTE

- Applicare metodologie didattiche innovative (Education 3.0, Montessori)
- Usare tecnologie educative in modo consapevole e creativo
- Integrare la valutazione formativa con strumenti digitali

##### AMMINISTRATIVO

- Sviluppare competenze in budgeting e contabilità digitale
- Approfondire le normative scolastiche e la gestione privacy
- Integrare sostenibilità e Agenda 2030 nei processi gestionali

#### 3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area Formativa	Percorso Formativo	Target	% Interesse Riscontrato
Innovazione didattica	Didattica 3.0, Montessori, valutazione formativa	Insegnanti, Assistenti	85%
Competenze digitali	Uso strumenti digitali, coding, robotica	Tutti i profili	88%
Comunicazione educativa	Ascolto attivo, mediazione, gestione dei conflitti	Assistanti, Insegnanti	80%
Leadership e gestione	Team management, gestione sostenibile	Coordinatori Didattici	75%
Contabilità e normative	ERP, privacy, Agenda 2030, bilancio	Amministrativi	82%

## 4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

### CONCLUSIONI

- Tutti i profili mostrano un gap medio tra 28% e 37%, con una criticità diffusa su digitale, sostenibilità e innovazione.
- Le competenze gestionali e progettuali risultano particolarmente carenti nei profili educativi.
- Il personale è motivato, ma evidenzia un bisogno strutturato di aggiornamento e visione strategica.

### PROSSIMI PASSI

- Implementare i percorsi formativi con calendario e tutoraggio interno.
- Attivare un sistema di monitoraggio dei risultati formativi a 6 e 12 mesi.
- Definire figure di riferimento per innovazione educativa e sostenibilità.
- Creare momenti di scambio e pratica tra pari per rinforzare la comunità educativa.
- Valutare il benessere organizzativo attraverso strumenti periodici (clima, engagement, impatto formativo).