

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

ASSOCIAZIONE RAGGIO DI SOLE

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	Media Competenze (0-8)	Competenze Specialistiche Prioritarie
Coordinatore Didattico	7,3	Management scolastico, innovazione digitale, SDG, progettazione ambienti di apprendimento
Assistente all'Infanzia	7,3	STEM, metodologie innovative, dinamiche di gruppo, psicologia evolutiva

Insegnante Infanzia	7,3	Coding, robotica, pedagogia speciale, metodologia Montessori
Amministrativo	7,2	ERP, contabilità analitica, Agenda 2030, CAD, privacy, bilancio

I valori sono molto alti (oltre 7/8), segno che il vertice aziendale ha **aspettative elevate** sui livelli di preparazione richiesti. Spiccano competenze innovative, digitali e collegate alla sostenibilità e all'inclusione.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI – ATTESE

Tutti i profili sono stati valutati su 4 dimensioni:

- **Gestionali e realizzative**
- **Relazionali**
- **Intellettuali e innovative**
- **Emotive**

Media generale: 7,2–7,5

I livelli attesi sono **altissimi**, in particolare per le competenze intellettuali e relazionali, a indicare una forte valorizzazione del capitale umano come risorsa strategica.

2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

PROFILO	GAP MEDIO STIMATO (PUNTI)	AREE CRITICHE
Coordinatore Didattico	3,3	Leadership strategica, gestione dell'innovazione, sostenibilità
Assistente all'Infanzia	3,0	STEM, inclusione, conduzione gruppi
Insegnante Infanzia	2,9	Didattica innovativa, robotica, interculturalità
Amministrativo	2,8	ERP, normativa privacy, sostenibilità gestionale

Il gap è **omogeneo ma importante**. Più marcato nei ruoli gestionali (coordinatore), ma significativo anche per i profili tecnici.

Il rischio è un **mismatch strutturale** tra esigenze organizzative e dotazione di competenze.

3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

3.1 OBIETTIVI

⊕ Per Coordinatore Didattico

- Rafforzare leadership, project management e competenze digitali applicate all'educazione.
- Integrare sostenibilità (SDG) e innovazione nei processi scolastici.

⊕ Per Assistente all'Infanzia

- Potenziare metodologie STEM, gestione inclusiva e tecniche di gruppo.
- Migliorare l'approccio comunicativo e l'uso della robotica educativa.

⊕ Per Insegnante

- Sviluppare competenze su coding, didattica interculturale, valutazione educativa.
- Approfondire metodologie attive e Montessori.

⊕ Per Amministrativo

- Aggiornare su normativa privacy, ERP e budgeting.
- Favorire la transizione digitale e la sostenibilità nella gestione.

3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area di Intervento	Percorso Formativo	Target	% Interesse Riscontrato
Gestione e Innovazione	Project management e leadership per l'educazione	Coordinatori Didattici	80%
Metodologie Didattiche	Robotica, STEM, metodologia Montessori	Insegnanti, Assistenti	85%
Digitalizzazione e Norme	ERP, privacy, contabilità digitale	Amministrativi, Coordinatori	78%
Inclusione e Comunicazione	Gestione dei gruppi, tecniche di comunicazione affettivo/emotive	Assistenti all'Infanzia	75%



I dati confermano **alto interesse alla formazione** (oltre il 75%).

Spiccano le aree legate a **robotica, sostenibilità e digitalizzazione**, segno di una visione innovativa da parte dell'organizzazione.

4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

Conclusioni

- Il personale ha espresso un **buon livello di consapevolezza del proprio potenziale** ma anche delle **lacune**.
- Il **gap medio di 3 punti su 8** è significativo e va colmato con azioni mirate.
- Forte attenzione a **competenze digitali, sostenibili e inclusive**.
- L'organizzazione si mostra **matura e proattiva**, orientata all'innovazione.

I **prossimi passi** includono:

1. **Pianificazione e attuazione dei percorsi formativi**, con focus su leadership, innovazione e digitalizzazione.
2. **Monitoraggio dei progressi**, attraverso valutazioni periodiche dell'impatto della formazione sulle competenze professionali.
3. **Sviluppo di partnership strategiche**, per l'accesso a opportunità di finanziamento e progettualità innovative.
4. **Implementazione di strumenti digitali**, per facilitare la gestione organizzativa e il monitoraggio delle performance.
5. **Promozione di una cultura aziendale basata sull'innovazione**, con momenti di condivisione e confronto tra i professionisti.