

## 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"*

<b>TITOLO PIANO FORMATIVO</b>	<b>SCHOOL OF THE FUTURE</b>
-------------------------------	-----------------------------

<b>N. PROTOCOLLO PIANO</b>	<b>R23A56-2024-0000697</b>
----------------------------	----------------------------

<b>IMPRESA</b>	<b>ASSOCIAZIONE RAGGIO DI SOLE</b>
----------------	------------------------------------

## 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	<b>7,3</b>	Management scolastico, innovazione digitale, SDG, progettazione ambienti di apprendimento
Assistente all'Infanzia	<b>7,3</b>	STEM, metodologie innovative, dinamiche di gruppo, psicologia evolutiva

Insegnante Infanzia	<b>7,3</b>	Coding, robotica, pedagogia speciale, metodologia Montessori
Amministrativo	<b>7,2</b>	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	<b>3,3</b>	Leadership strategica, gestione dell'innovazione, sostenibilità
Assistente all'Infanzia	<b>3,0</b>	STEM, inclusione, conduzione gruppi
Insegnante Infanzia	<b>2,9</b>	Didattica innovativa, robotica, interculturalità
Amministrativo	<b>2,8</b>	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.