



## 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

APS SALTATEMPO

## 1. INTRODUZIONE

La presente analisi si propone di delineare le politiche di sviluppo del personale adottate dall'APS Saltatempo, 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	% di Corrispondenza Competenze Attese	Competenze da Potenziare
<b>Insegnante</b>	<b>72%</b>	Metodologie didattiche innovative, utilizzo di strumenti digitali, coding e robotica educativa
<b>Assistente all'infanzia</b>	<b>65%</b>	Tecniche di supporto psicopedagogico, metodologie inclusive, gestione delle dinamiche di gruppo



<b>Coordinatore</b>	<b>78%</b>	Leadership educativa, gestione dell'innovazione didattica, project management scolastico
<b>Amministrativo</b>	<b>70%</b>	Digitalizzazione dei processi, gestione finanziaria strategica, normativa scolastica

## 2.3 COMPETENZE COMPORTAMENTALI E GAP

L'analisi ha evidenziato lacune nelle seguenti aree:

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

Tabella: Gap di Competenze Rilevati

PROFILO	COMPETENZE DA POTENZIARE	% GAP
		RISCONTRATO
<b>COORDINATORE</b>	Leadership strategica, gestione della sostenibilità, innovazione pedagogica	<b>35%</b>
<b>DIDATTICO</b>		
<b>EDUCATORE</b>	Lavoro di rete, tecniche di mentoring,	<b>40%</b>
<b>PROFESSIONALE</b>	digitalizzazione della didattica	
<b>ASSISTENTE</b>	Approcci STEM, gestione inclusiva, metodologie	<b>38%</b>
<b>ALL'INFANZIA</b>	di osservazione	
<b>AMMINISTRATIVO</b>	Pianificazione finanziaria, normativa sulla privacy, strumenti di gestione ERP	<b>42%</b>

### 3. STRATEGIE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

#### 3.1 Obiettivi di Sviluppo

1. Migliorare la leadership e la gestione strategica per i Coordinatori Didattici, attraverso percorsi formativi avanzati.
2. Potenziare le competenze digitali e metodologiche per gli Insegnanti, con particolare attenzione a coding e robotica educativa.
3. Sviluppare un approccio inclusivo e innovativo per gli Assistenti all'Infanzia, migliorando la gestione delle dinamiche educative.
4. Favorire la digitalizzazione e l'efficienza gestionale per il personale Amministrativo, incrementando l'utilizzo di strumenti ERP e la conoscenza delle normative vigenti.
5. Rafforzare il lavoro di rete e la collaborazione tra i diversi profili per migliorare la qualità complessiva dei servizi.

#### 3.2 PERCORSI FORMATIVI PROGRAMMATI

Area di Intervento	Percorso Formativo	Target	% di Interesse Riscontrato
Gestione e Leadership	Formazione sulla gestione strategica e project management scolastico	Coordinatori Didattici	<b>75%</b>
Metodologie Educative	Tecniche di mentoring, coding e robotica educativa	Insegnanti, Assistenti	<b>80%</b>
Digitalizzazione	Strumenti digitali per la progettazione educativa e gestione scolastica	Amministrativi, Coordinatori	<b>78%</b>
Inclusione e Innovazione	Approcci educativi inclusivi e gestione delle dinamiche di gruppo	Assistenti all'Infanzia	<b>72%</b>

#### 4. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

Dall'analisi emerge la necessità di un piano di sviluppo del personale strutturato, basato su percorsi di formazione mirati e strategie di innovazione organizzativa. 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.

L'**82% del personale** ha espresso interesse per la formazione continua, dimostrando una forte predisposizione al miglioramento. Tuttavia, solo il **58% ritiene** che le attuali opportunità di crescita siano adeguate. L'implementazione di strategie mirate consentirà di migliorare la qualità dei servizi offerti e aumentare la competitività della Cooperativa Sociale APS Saltatempo.