

## **REQUISITO. N° 14**

(DAFORM (da D.G.R. n 62 del 17/01/2001 e dal D.M. 166 del 25/05/2001)

# **PIANO DI SVILUPPO DELLE RISORSE PROFESSIONALI**

## R 14

### PIANO DI SVILUPPO DELLE RISORSE PROFESSIONALI

L'Istituto di Istruzione Superiore “E. Mattei” è da sempre attento allo sviluppo delle risorse interne, facendosi promotore di attività volte alla formazione continua del personale, proponendo corsi di aggiornamento, partecipazioni a seminari e workshop, aggiornamento continuo della strumentazione informatica e multimediale, ricorso a professionisti esperti.

La dematerializzazione e poi la pandemia hanno portato ad utilizzare piattaforme come il registro elettronico che comprende strumenti come scrutini on-line, giustificazioni on line, prenotazione colloqui e correzione dei compiti su file, piattaforme per la didattica come GSuite e Microsoft per la didattica e la formazione.

Lo sviluppo delle risorse umane è delineato nell'ambito di documenti programmatici che tendono a delineare le progressioni di carriera che il personale potrà utilizzare in considerazione del maggior grado di professionalità acquisito.

La programmazione delle carriere si propone tre fondamentali obiettivi:

- soddisfare i fabbisogni di maggiore professionalità attingendo le risorse umane dal mercato interno;
- introdurre sistemi di incentivazione del personale che consentano il riconoscimento dei risultati individuali e collettivi raggiunti e la remunerazione della maggiore professionalità acquisita;
- regolamentare il turn over.

I fabbisogni di professionalità sono determinati sulla base delle strategie che l'Istituto intende formulare in considerazione e in risposta alle sollecitazioni provenienti dal mondo esterno.

#### 2. Destinatari

Il piano relativo alle risorse umane interne è destinato a tutti i dipendenti e ai collaboratori dell'Istituto d'Istruzione Superiore “E. Mattei” che prestano la loro attività professionale in ruoli chiave (nell'ambito di tali figure sono comprese quelle che sono collocate nell'area didattica e dell'Amministrazione).

Lo sviluppo delle carriere interessa anche i dipendenti che ricoprono mansioni esecutive, alle quali viene data l'opportunità di migliorare il proprio profilo professionale e di ampliare il bagaglio delle loro conoscenze.

#### 3. Obiettivi

Gli **ITS (Istituti Tecnici Superiori)** nascono dall'esigenza di realizzare percorsi formativi idonei a fornire risposte efficaci ai fabbisogni del mondo del lavoro. Sono Istituti che rilasciano un diploma di alta specializzazione tecnica alternativi ai percorsi universitari, fondati e cogestiti con Aziende e Enti del territorio in modo da garantire profili professionali adeguati alle istanze del mondo del lavoro e assicurare ottime possibilità occupazionali.

[Istituto Tecnico settore tecnologico MCTF00401V](#)

**Meccanica, Meccatronica ed Energia – Chimica Materiali e Biotecnologie – Informatica e Telecomunicazioni**

[Istituto Professionale “F. Corridoni” MCRI004012](#)

**Manutenzione e Assistenza Tecnica**

Il piano relativo alle risorse umane interne considera:

- la crescita delle competenze acquisite dal personale e il livello di autonomia esercitato per le attività realizzate.
- le esigenze individuali del personale.

La crescita professionale è valorizzata nel modo seguente:

- Misurando l'acquisizione delle nuove competenze
- misurando il grado di impegno del personale a confrontarsi con nuove attività;
- l'esercizio di nuove funzioni e di attività specialistiche, anche in termini di corsi sperimentali.

#### **4. Modalità di realizzazione previste**

La formazione continua e l'aggiornamento si concretizzano con la partecipazione a corsi di formazione in presenza o a distanza, a corsi di aggiornamento e a workshop.

Altre volte la formazione avviene con il supporto di consulenti esterni che affiancano la figura da formare nell'apprendimento, come per la gestione delle nuove tecnologie.

Maggiormente negli ultimi anni si è utilizzata la formazione e-learning.

Il piano di sviluppo professionale si concretizza con la partecipazione a Convegni e Seminari in materia di formazione-lavoro organizzati dagli Enti Locali Territoriali (Regione, Provincia ecc.) dall'Università e da Enti Privati di Formazione e nell'approfondimento e studio di tematiche di formazione-lavoro. La formazione continua si esplica, infatti, anche con la lettura di riviste specializzate.

L'assegnazione dei nuovi ruoli ai dipendenti e i relativi incarichi è effettuata dalla Dirigenza, sentito il parere dei responsabili delle diverse aree di attività, nonché il parere del Responsabile della Qualità, tenendo conto delle nuove attività che l'Istituto intende perseguire e delle necessità che si manifestano.

#### **5. Modalità di diffusione del Piano di sviluppo del personale**

Il Piano di Sviluppo delle risorse umane viene reso noto al personale attraverso il sito internet dell'istituto [www.ismatteirecanati.edu.it](http://www.ismatteirecanati.edu.it)

Le fasi che possiamo delineare per la sua elaborazione e messa in atto sono le seguenti:

1. elaborazione del Piano da parte della Dirigenza di concerto con il Responsabile della Qualità
2. pubblicazione del piano sul sito dell'istituto

#### **6. Tempistica**

Il piano di sviluppo professionale è redatto e pubblicato con cadenza biennale, in occasione di apposite riunioni, viene sempre riporta la data di elaborazione e deve essere sottoscritto dalla Direzione e dal Responsabile della Qualità.

**Data di elaborazione del piano: Aprile 2021**

**Il Responsabile della Qualità**

Firma \_\_\_\_\_

**Il Dirigente Scolastico**

Firma \_\_\_\_\_