

## SINTESI DELL'ATTIVITA' DI ANALISI ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE



AVVISO N. 56 DEL 25/09/2023 DEL FON.COOP

PIANI FORMATIVI STRATEGICI

*"Cantieri dell'innovazione sostenibile"*

TITOLO PIANO FORMATIVO	<b>SCUOLA 4.0</b>
N. PROTOCOLLO PIANO	R23A56-2024-0000696
IMPRESA	<b>ASSOCIAZIONE PETIT MAISON</b>

## SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

### Associazione Scuola Petit Maison

- Costituita nel 2006
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione di una scuola dell'infanzia paritaria a sezioni miste (3-36 mesi) nel Comune di Paternò (CT)
- Organico: 6 operatori
- Macrostruttura organizzativa gerarchica

### EVOLUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO: FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

-Ri-organizzazione logistica e funzionale dei servizi educativi e dei processi di gestione delle risorse umane, come misure adattive e reattive alla crisi pandemica;

-Andamento incostante della domanda di servizi (fino all'attuale copertura totale dei posti disponibili) che associato all'aumento dei costi di gestione ordinari e straordinari ha condizionato negativamente diverse dimensioni del benessere individuale e organizzativo;

-Avvio di un processo di meta-lettura sulle condizioni di efficacia/efficienza e sulle macro-aree (servizio, risorse umane, processi interni ed esterni) e sotto-dimensioni evidenziate come cruciali in una logica di qualità dell'offerta educativa.

Ad essere principalmente interessati sono stati i PROCESSI aziendali primari (progettazione organizzativa dei servizi, progettazione educativa, ricerca e sviluppo, intervento e controllo educativo) e secondari (organizzazione, gestione, sostenibilità).

Principali **FATTORI CRITICI** riguardano:

- piano offerta formativa improntato su logiche e prassi tradizionali;
- ritardi nel processo di digitalizzazione.

#### **FATTORI DI SUCCESSO:**

- resilienza organizzativa
- apertura al cambiamento e all'innovazione



	<p><input type="checkbox"/> Ampliamento delle responsabilità interne e adeguamento competenze</p> <p><input type="checkbox"/> Passaggio generazionale</p> <p><input type="checkbox"/> Calo motivazionale e del sentiment aziendale</p> <p><input type="checkbox"/> Inefficacia delle prestazioni</p> <p><input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____</p> <p><b>Cambiamento nell'ambito tecnologico di prodotto o servizio</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Innovazione tecnologica o di macchinari produttivi x</b></p> <p><input type="checkbox"/> Adeguamento tecnologico legato a nuovi servizi/prodotti</p> <p><input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____</p> <p><b>Cambiamento nell'ambito dei processi</b></p> <p><input type="checkbox"/> Innovazione di processo/prodotto</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Incremento Produttivo x</b></p> <p><input type="checkbox"/> Calo di produzione</p> <p><input type="checkbox"/> Outsourcing della produzione o parte di essa</p> <p><input type="checkbox"/> Delocalizzazione di unità produttive</p> <p><input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____</p> <p><b>Cambiamento nelle politiche commerciali e/o processi di Internazionalizzazione e/o reti di impresa</b></p> <p><input type="checkbox"/> Concorrenza internazionale</p> <p><input type="checkbox"/> Ricerca di nuovi mercati</p> <p><input type="checkbox"/> Crisi settoriale o congiunturale</p> <p><input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____</p>
--	---

<p>Negli <b>ultimi due anni</b> l'azienda:</p> <p>5.1. ha avuto un <b>incremento</b> significativo del proprio organico?</p> <p>5.2. ha aperto <b>sedi/filiali nuove</b>?</p> <p>5.3. ha acquisito <b>nuove quote di mercato</b>?</p> <p>5.4. ha adottato o pensa di adottare <b>strategie di diversificazione del prodotto/tipologia di servizi</b> e/o ad <b>incrementare il mercato di riferimento</b>?</p>	<p><input type="checkbox"/> SI      <input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SI      <input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SI      <input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SI      <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>6) L'Azienda ha sviluppato negli ultimi anni <b>accordi di collaborazione</b> con altre imprese?</p> <p>6.1) E' interessata a forme di collaborazione con altre imprese?</p>	<p><input type="checkbox"/> SI      <input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SI      <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>7. Quale è stato il livello di impegno dell'azienda nella <b>formazione continua</b>?</p> <p>9. Come giudica il <b>valore aggiunto della formazione continua</b> aziendale realizzata negli ultimi 2 anni?</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>Molto buono</b>    <input type="checkbox"/> Buono    <input type="checkbox"/> Soddisfacente    <input type="checkbox"/> Scarso</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Molto buono</b>    <input type="checkbox"/> Buono    <input type="checkbox"/> Soddisfacente    <input type="checkbox"/> Scarso</p>
<p>10. Quali obiettivi si propone di raggiungere attraverso <b>la formazione</b>?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Promuovere l'innovazione di prodotto, di processo e organizzativa</p> <p>2 <input type="checkbox"/> <b>Supportare la crescita dimensionale dell'impresa</b></p> <p>3 <input type="checkbox"/> Favorire l'aggregazione e l'integrazione tra imprese</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Rafforzare la capacità di operare sul mercato internazionale</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Integrare le tematiche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori con il potenziamento del sistema professionale delle imprese</p>



	<p><b>6 <input type="checkbox"/> Innovare i sistemi di competenze e delle prassi formative nelle imprese a livello settoriale/territoriale</b></p> <p><b>7 <input type="checkbox"/> Altro (specificare)_____</b></p>
--	--

---

## **CAPACITÀ DISTINTIVE CHE L'IMPRESA DEVE SVILUPPARE NEI PROSSIMI TRE ANNI PER RIMANERE COMPETITIVA**

L'azienda vuole portare sul territorio una proposta pedagogica innovativa sul piano metodologico, strategico, tecnologico e digitale che possa catalizzare l'interesse e la fiducia delle famiglie.

Un investimento prezioso dal punto di vista del business aziendale, ma anche inclusivo, ecosistemico e trasformativo.

Perseguire queste linee di investimento strategico richiede un mirato lavoro di sviluppo/potenziamento delle competenze delle risorse umane, in particolare:

- Soft skills
- Didattica innovativa
- Pensiero progettuale (design thinking)
- Pensiero computazionale
- Programmazione e coding

## SEZIONE 2 – ANALISI DEL SISTEMA MOTIVAZIONALE

	<p><b>AUTOVALUTAZIONE CARATTERISTICHE DEL LAVORO ATTUAMENTE VOLTO</b></p>
---	---

**TABELLA 1 – INDICATORI MOTIVAZIONALI PER PROFILO**

I dati confermano un'elevata motivazione intrinseca per i ruoli educativi, con valori superiori all'80%.

La motivazione estrinseca resta più bassa, soprattutto negli amministrativi (65%).

Il coinvolgimento professionale è buono ma può essere potenziato nei profili non educativi.

Ruolo	Motivazione Intrinseca (%)	Motivazione Estrinseca (%)	Coinvolgimento Professionale (%)	Soddisfazione Evolutiva (%)
Insegnanti	84	72	80	77
Assistenti all'infanzia	79	70	75	74
Amministrativi	68	65	69	70
Coordinatori Didattici	86	75	82	80



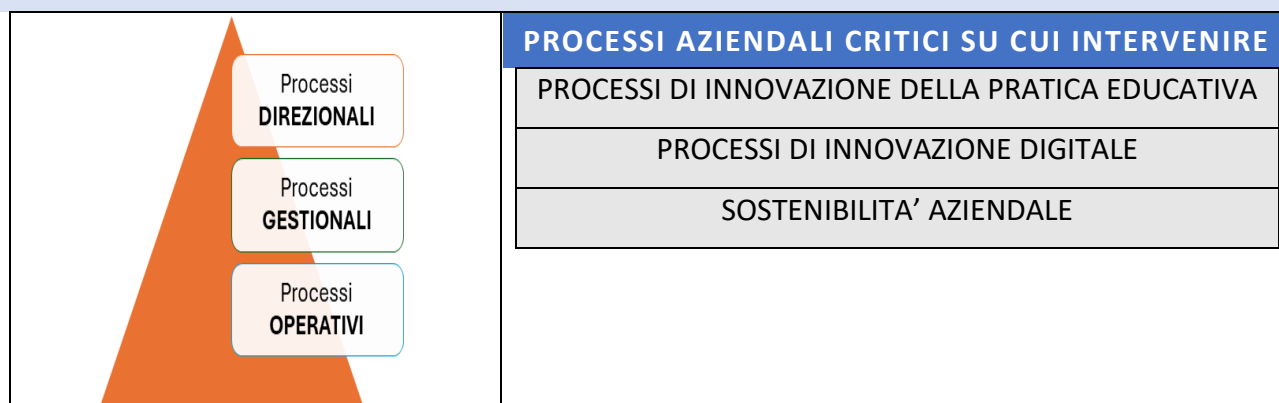
## CLIMA AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il clima aziendale è positivo con forte senso di appartenenza (87%) e relazioni efficaci tra colleghi (85%) e con i superiori (82%).

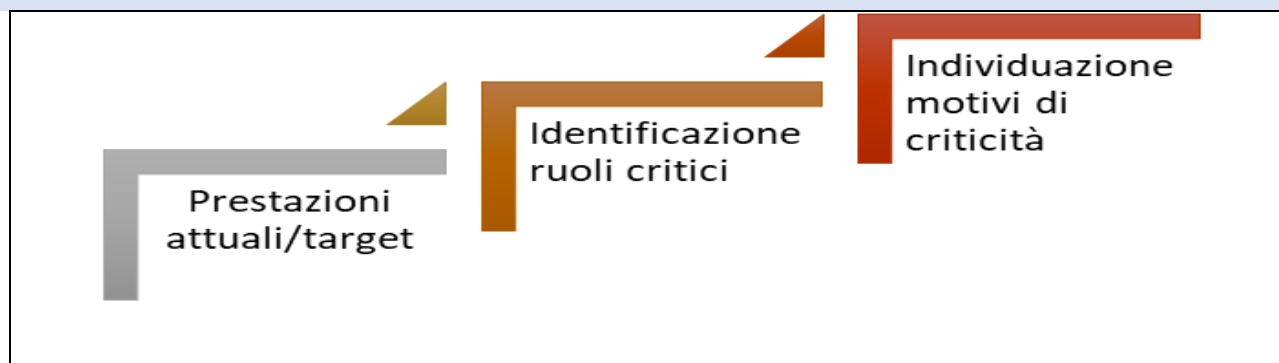
L'equilibrio lavoro-vita privata (74%) e il livello di stress (68%) indicano aree da monitorare con attenzione per interventi correttivi mirati.

Indicatore	Valore Medio (%)
Senso di appartenenza	87
Chiarezza degli obiettivi	81
Supporto dai colleghi	85
Relazione con i superiori	82
Equilibrio lavoro-vita privata	74
Sicurezza psicologica	79
Livello di stress percepito (inverso)	68

### SEZIONE 3 - PROCESSI AZIENDALI ANALIZZATI



### SEZIONE 3 - JOB DESCRIPTION E RUOLI CRITICI MAPPATI



Ruolo	Prestazione Attuale	Prestazione Auspicata
<b>Insegnante Scuola Infanzia</b>	Progettazione e gestione contesti di apprendimento	Integrazione con tecnologie e robotica educativa
<b>Assistente all'Infanzia</b>	Cura e supporto all'apprendimento	Introduzione di strumenti digitali innovativi
<b>Amministrativo</b>	Gestione documentale e contabile	Implementazione di modelli di sostenibilità



<b>Coordinatore Didattico</b>	Pianificazione e gestione didattica	Introduzione di strategie di governance sostenibile
-------------------------------	-------------------------------------	---

## SEZIONE 4 - RISULTATI DELL'INDAGINE SVOLTA

TABELLA 3 – % CORRISPONDENZA COMPETENZE ATTESE E POSSEDUTE

I risultati evidenziano una buona corrispondenza tra competenze richieste e possedute, con i coordinatori che raggiungono l'85% e gli amministrativi che segnalano un gap del 30%, suggerendo l'urgenza di potenziamento formativo su competenze digitali e gestionali.

<b>Ruolo</b>	<b>Corrispondenza Competenze Attese (%)</b>	<b>Competenze da Potenziare (%)</b>
<b>Insegnanti</b>	82	18
<b>Assistenti all'infanzia</b>	76	24
<b>Amministrativi</b>	70	30
<b>Coordinatori Didattici</b>	85	15

## SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS

### GAP PROFILO DI RUOLO ATTESO E PROFILO DI RUOLO POSSEDUTO

 cascade



TABELLA 4 – GAP ANALYSIS PER PROFILO

Ruolo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
<b>Insegnanti</b>	Comunicazione educativa, Empatia, Progettazione didattica	Gestione conflitti, Documentazione digitale
<b>Assistenti all'infanzia</b>	Relazione bambino, Supporto educativo, Lavoro in team	Gestione autonoma attività, Reportistica
<b>Amministrativi</b>	Precisione contabile, Archiviazione	Digitalizzazione processi, Comunicazione interna
<b>Coordinatori Didattici</b>	Leadership, Supervisione, Coordinamento équipe	Innovazione didattica, Analisi dati educativi

L'analisi delle competenze evidenzia un quadro di solidità nei profili educativi e gestionali, con punti di forza orientati alla relazione e alla supervisione. Le aree critiche si concentrano su aspetti trasversali come la gestione documentale, l'innovazione digitale e la capacità di autonomia nelle attività educative. Si suggerisce



un intervento formativo personalizzato per rafforzare i punti deboli attraverso moduli integrati con esercitazioni pratiche e supporto metodologico.

## SEZIONE 6 - CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI OPERATIVE

L'analisi organizzativa condotta su Associazione Petit Maison ha messo in luce un'organizzazione complessivamente ben strutturata, con elevati livelli di coesione interna, soddisfazione lavorativa e motivazione intrinseca tra i profili educativi. Tuttavia, sono emerse alcune aree critiche relative alla chiarezza organizzativa per gli amministrativi, e alla necessità di rafforzare competenze trasversali legate all'autonomia operativa e alla gestione digitale.

Le raccomandazioni operative si articolano su tre livelli:

1. **Formazione mirata:** attivare percorsi formativi specifici per i ruoli con maggiore gap di competenze, con focus su: competenze digitali, comunicazione efficace, progettazione educativa.
2. **Sviluppo organizzativo:** rafforzare strumenti e processi interni (es. comunicazione, riunioni funzionali, digitalizzazione della documentazione) per aumentare l'efficienza e ridurre i carichi percepiti.
3. **\*Valorizzazione e retention:** implementare pratiche di valorizzazione del personale (riconoscimenti, progressioni di ruolo, job rotation) per sostenere la motivazione estrinseca, specialmente per i profili amministrativi.

L'approccio proposto mira a una crescita equilibrata delle competenze e del benessere organizzativo, consolidando la mission dell'ente e migliorando la qualità dei servizi offerti all'utenza.