

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

N. PROTOCOLLO PIANO

IMPRESA

SCUOLA 4.0

R23A56-2024-0000696

ASSOCIAZIONE PETIT MAISON

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

EVOULUZIONE 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

POLAROID AZIENDALE

1. Come definisce l'andamento generale della sua azienda?	<input type="checkbox"/> Molto buono <input checked="" type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Soddisfacente <input type="checkbox"/> Incerto <input type="checkbox"/> Difficile
2. Come giudica le prospettive generali per i prossimi 2 anni?	<input type="checkbox"/> Molto buone <input checked="" type="checkbox"/> Buone <input type="checkbox"/> Soddisfacenti <input type="checkbox"/> Incerte <input type="checkbox"/> Difficili
3. L'azienda ha realizzato investimenti negli ultimi 2 anni? Se SI quali?	<p>1 <input type="checkbox"/> Acquisto servizi 2 <input checked="" type="checkbox"/> Attrezzature 3 <input type="checkbox"/> Brevetti e licenze 4 <input type="checkbox"/> Logistica 5 <input type="checkbox"/> Internazionalizzazione/Export 6 <input type="checkbox"/> Certificazioni e Qualità 7 <input type="checkbox"/> ICT e nuove tecnologie 8 <input type="checkbox"/> Ricerca e Sviluppo 9 <input checked="" type="checkbox"/> Organizzazione e sviluppo risorse umane 10 <input type="checkbox"/> Altro _____</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Acquisto servizi 2 <input checked="" type="checkbox"/> Attrezzature 3 <input type="checkbox"/> Brevetti e licenze 4 <input type="checkbox"/> Logistica 5 <input type="checkbox"/> Internazionalizzazione/Export 6 <input type="checkbox"/> Certificazioni e Qualità 7 <input checked="" type="checkbox"/> ICT e nuove tecnologie 8 <input type="checkbox"/> Ricerca e Sviluppo 9 <input type="checkbox"/> Organizzazione e sviluppo risorse umane 10 <input type="checkbox"/> Altro _____</p>
3.1. Quali sono le previsioni di investimento nei prossimi 2 anni?	
4. Rispetto al momento attuale, quali sono le tematiche e/o le criticità che la Sua Azienda sta affrontando?	<p>Cambiamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane</p> <p><input type="checkbox"/> Adeguamento modelli organizzativi alle sfide del mercato X</p> <p><input type="checkbox"/> Qualificazione del management</p>

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

<p>Negli ultimi due anni l'azienda:</p> <p>5.1. ha avuto un incremento significativo del proprio organico?</p> <p>5.2. ha aperto sedi/filiali nuove?</p> <p>5.3. ha acquisito nuove quote di mercato?</p> <p>5.4. ha adottato o pensa di adottare strategie di diversificazione del prodotto/tipologia di servizi e/o ad incrementare il mercato di riferimento?</p>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
<p>6) L'Azienda ha sviluppato negli ultimi anni accordi di collaborazione con altre imprese?</p> <p>6.1) E' interessata a forme di collaborazione con altre imprese?</p>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
<p>7. Quale è stato il livello di impegno dell'azienda nella formazione continua?</p> <p>9. Come giudica il valore aggiunto della formazione continua aziendale realizzata negli ultimi 2 anni?</p>	<input type="checkbox"/> Molto buono <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Soddisfacente <input type="checkbox"/> Scarso <input type="checkbox"/> Molto buono <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Soddisfacente <input type="checkbox"/> Scarso
<p>10. Quali obiettivi si propone di raggiungere attraverso la formazione?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Promuovere l'innovazione di prodotto, di processo e organizzativa</p> <p>2 <input checked="" type="checkbox"/> Supportare la crescita dimensionale dell'impresa</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>6 <input type="checkbox"/> Innovare i sistemi di competenze e delle prassi formative nelle imprese a livello settoriale/territoriale</p> <p>7 <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____</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



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
Insegnante Scuola Infanzia	Progettazione e gestione contesti di apprendimento	Integrazione con tecnologie e robotica educativa
Assistente all'Infanzia	Cura e supporto all'apprendimento	Introduzione di strumenti digitali innovativi
Amministrativo	Gestione documentale e contabile	Implementazione di modelli di sostenibilità



Coordinatore Didattico	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.

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

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS

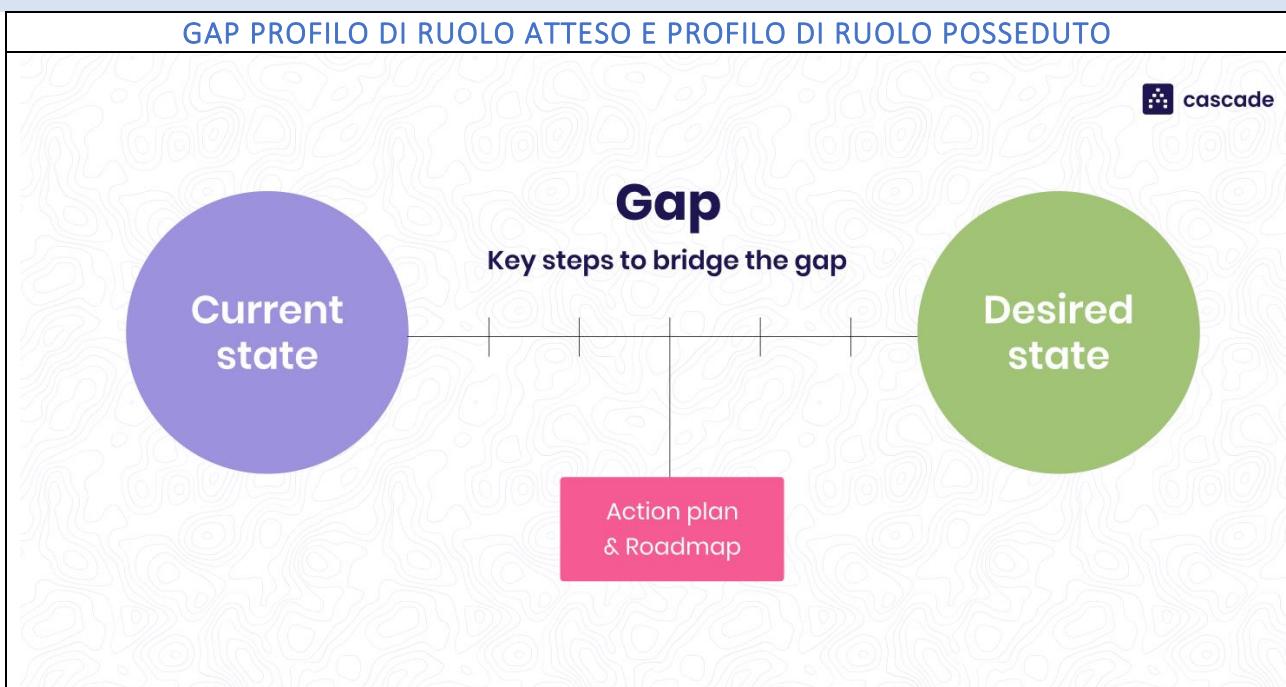


TABELLA 4 – GAP ANALYSIS PER PROFILO

Ruolo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
Insegnanti	Comunicazione educativa, Empatia, Progettazione didattica	Gestione conflitti, Documentazione digitale
Assistenti all'infanzia	Relazione bambino, Supporto educativo, Lavoro in team	Gestione autonoma attività, Reportistica
Amministrativi	Precisione contabile, Archiviazione	Digitalizzazione processi, Comunicazione interna
Coordinatori Didattici	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.