

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

INNOVATION SCHOOL

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000695

IMPRESA

**ASSOCIAZIONE ATELIER NEL BOSCO
ACCADEMIA**

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

ASSOCIAZIONE ATELIER NEL BOSCO ACCADEMIA

- Costituita nel 2021
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione di una scuola dell'infanzia paritaria a sezioni miste (3-36 mesi) nel Comune di Catania
- Organico: 14 operatori
- Struttura organizzativa funzionale

EVOLUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO

- Aumento costante della domanda.
- Ampliamento del personale.
- Consolidamento di un ruolo di regia nell'attivazione della comunità educante.
- Sviluppo di alleanze territoriali strategiche e trasversali a supporto della proposta educativa.
- Ricerca e sviluppo di modelli e proposte educative olistiche e multidimensionali.
- Implementazione di un modello di corporate governance con processi decisionali allargati.

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

FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

Criticità:

- complessità organizzativa
- ritardi nel processo di sviluppo digitale e tecnologico

Successi:

- creatività
- benessere organizzativo
- engagement aziendale
- alleanze territoriali
- propensione all'innovazione e alla sperimentazione
- apertura alla formazione

POLAROID AZIENDALE

1. ANDAMENTO GENERALE DELL'AZIENDA

MOLTO BUONO

2. PROSPETTIVE GENERALI PER I PROSSIMI 2 ANNI

BUONE

3. INVESTIMENTI AZIENDALI NEGLI ULTIMI 2 ANNI

- 1 – Acquisto servizi
- 2 – Attrezzature
- 4 – Logistica
- 6- Certificazioni e qualità
- 9- Organizzazione e sviluppo risorse umane
- 10 – Formazione



3.1. PREVISIONI DI INVESTIMENTO NEI PROSSIMI DUE ANNI

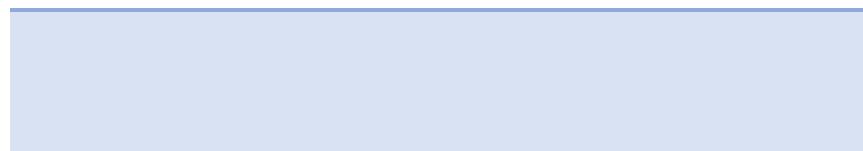
4. TEMATICHE E/O CRITICITÀ AFFRONTATE IN QUESTO PERIODO DALL'AZIENDA

1 – Acquisto servizi

9- Organizzazione e sviluppo risorse umane

Cambiamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane

- Adeguamento modelli organizzativi alle sfide di mercato
- Qualificazione del management
- Ampliamento delle responsabilità interne e adeguamento delle competenze



Cambiamento nell'ambito tecnologico di prodotto o servizio

Adeguamento tecnologico legato a nuovi servizi

Cambiamento nell'ambito dei processi

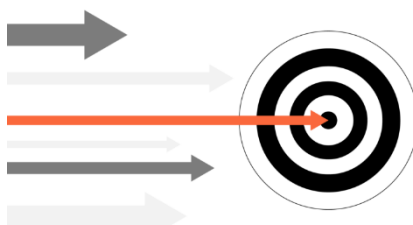
Incremento produttivo

Cambiamento nelle politiche commerciali e/o processi di Internazionalizzazione e/o reti di impresa

Ricerca di nuovi mercati

NEGLI ULTIMI DUE ANNI L'AZIENDA:	<p>5.1. Ha avuto un incremento significativo del proprio organico.</p> <p>5.2. Ha aperto sedi/filiali nuove.</p> <p>5.3. Non ha acquisito nuove quote di mercato.</p> <p>5.4. Ha adottato strategie di diversificazione del prodotto/tipologia di servizi e/o ad incrementare il mercato di riferimento.</p>
---	--

6.1) L'AZIENDA È INTERESSATA A FORME DI COLLABORAZIONE CON ALTRE IMPRESE

7. LIVELLO DI IMPEGNO DELL'AZIENDA NELLA FORMAZIONE CONTINUA	MOLTO BUONO
8. GIUDIZIO SUL VALORE AGGIUNTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA AZIENDALE REALIZZATA NEGLI ULTIMI 2 ANNI	MOLTO BUONO
9. QUALI OBIETTIVI SI PROPONE DI RAGGIUNGERE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE? 	<p>2 - Supportare la crescita dimensionale dell'impresa</p> <p>6 – Innovare i sistemi di competenze e delle prassi formative</p> <div></div>

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

L'azienda vuole investire su servizi educativi maggiormente capaci di interagire, adattarsi e trasformarsi in relazione ai nuovi bisogni delle famiglie; asili nido come spazio di attivazione della comunità educante, con modelli educativi sperimentali e sistemici; servizi innovativi dal punto di vista tecnologico, digitale e metodologico; servizi improntati all'ecologia integrale e alla sostenibilità.

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



L'analisi delle percezioni lavorative dei dipendenti, suddivisi per ruolo (insegnanti, assistenti all'infanzia, amministrativi, coordinatori didattici), ha evidenziato:

TABELLA 3 – AUTOVALUTAZIONE DEL LAVORO SVOLTO

Profilo	Qualità Relazione Educativa	Capacità di Adattamento	Gestione degli Strumenti Digitali	Sicurezza nelle Scelte Educative
Insegnante	8.5	7.5	4.6	6.8
Assistente all'infanzia	8.2	7.0	4.2	6.4
Coordinatore didattico	8.0	7.8	5.1	7.0
Amministrativo	7.0	6.9	5.0	6.5

TABELLA 4 – FATTORI MOTIVAZIONALI

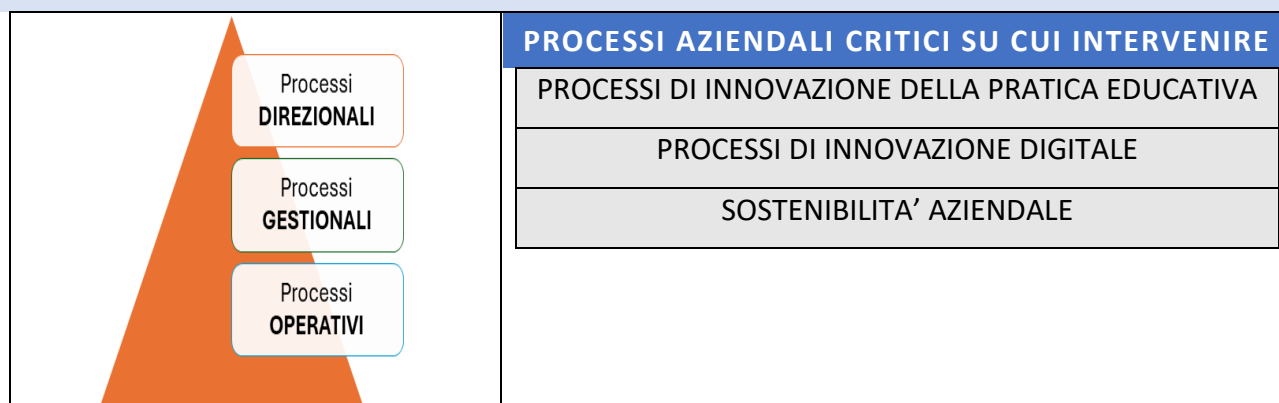
Profilo	Motivazione al lavoro educativo	Senso di appartenenza	Soddisfazione professionale	Fatica emotiva percepita
Insegnante	9.0	8.5	7.2	6.8
Assistente all'infanzia	8.7	8.0	6.9	7.0
Coordinatore didattico	9.2	8.8	7.5	6.5

Amministrativo	7.8	7.5	6.8	6.2
----------------	-----	-----	-----	-----

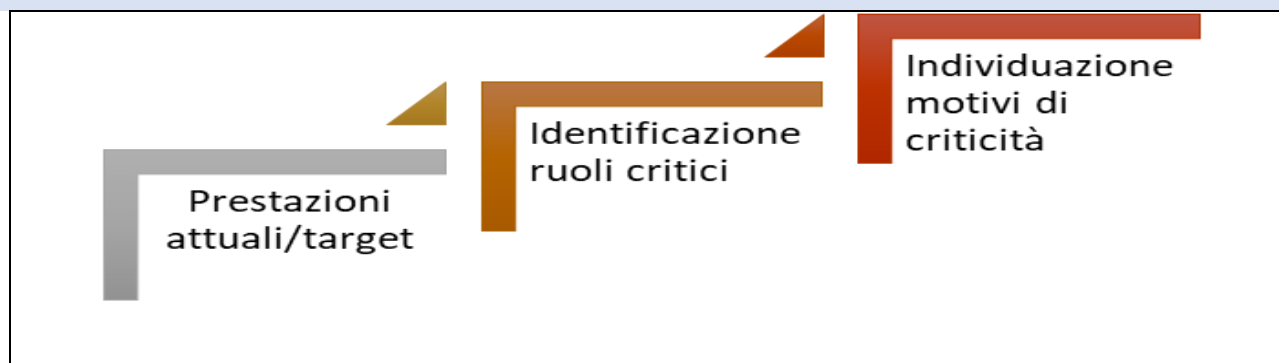
TABELLA 5 – CLIMA AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Fattore Organizzativo	Valutazione Media
Qualità delle relazioni interne	8.2
Spazi e ambienti di lavoro	7.8
Sistema di comunicazione interna	7.1
Welfare organizzativo percepito	6.2

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

Profilo	Competenze Attese	Competenze Possedute	% Corrispondenza	% Gap (da Potenziare)
Insegnante	20	13	65,0%	35,0%
Assistente all'infanzia	18	12	66,7%	33,3%
Coordinatore didattico	22	15	68,2%	31,8%
Amministrativo	19	13	68,4%	31,6%

La **corrispondenza si attesta tra il 65% e il 68%**, con i **coordinatori e amministrativi** leggermente più allineati rispetto agli **insegnanti e assistenti**.

Il **gap residuo (32–35%)** rappresenta un'area concreta su cui concentrare **piani formativi individualizzati**, con focus su competenze digitali, metodologiche e gestionali.

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS

GAP PROFILO DI RUOLO ATTESO E PROFILO DI RUOLO POSSEDUTO

 cascade



Gap qualitativo rilevante in tutti i profili, con necessità di integrare **robotica educativa, didattica digitale e sostenibilità gestionale**.

Le **competenze digitali** sono in media inferiori a 5/10, confermando una **criticità strutturale** sulla transizione tecnologica.

Le **soft skill** sono più sviluppate (media 6,5–7), segno di un buon potenziale di sviluppo se accompagnato da formazione tecnica.

Le **abilità innovative e di cambiamento** sono da potenziare in tutti i ruoli, specie per amministrativi e assistenti.

TABELLA 1 – GAP TRA PRESTAZIONE ATTUALE E AUSPICATA

Profilo	Prestazione Attuale	Prestazione Auspicata	Gap Qualitativo
Insegnante	Prassi educativa tradizionale	Didattica digitale e robotica	Transizione digitale, metodologica



Assistente all'infanzia	Cura e supporto educativo	Didattica digitale e robotica	Transizione digitale, metodologica
Coordinatore didattico	Gestione attività didattiche	Sustainability Management	Integrazione sostenibilità nella governance
Amministrativo	Gestione contabile e documentale	Sustainability Management	Gestione sostenibile dei processi

TABELLA 2 – VALUTAZIONE MEDIA DELLE SKILL TRASVERSALI E DIGITALI

Profilo	Competenze Digitali	Soft Skill Trasversali	Innovazione Metodologica	Gestione del Cambiamento
Insegnante	4.5	6.8	5.2	5.0
Assistente all'infanzia	4.2	6.5	4.9	4.7
Coordinatore didattico	5.0	7.0	5.8	5.6
Amministrativo	4.8	6.4	4.6	4.9

SEZIONE 6 - CONCLUSIONI FINALI

1. **Alto grado di motivazione e coinvolgimento** del personale educativo:

- Valori motivazionali tra 8,7 e 9,2 su 10 dimostrano una **forte identificazione con la mission educativa**.
- Il **clima relazionale interno** è positivo (8,2/10), con buone dinamiche di cooperazione.

2. **Gap di competenze strutturali:**

- Il **gap medio tra competenze attese e possedute** oscilla tra il **31% e il 35%**, con aree critiche in:
 - Digitalizzazione della didattica
 - Innovazione metodologica
 - Sostenibilità gestionale
- Le **competenze digitali** restano il punto più debole (media < 5/10 in tutti i profili).

3. **Competenze emotive e relazionali sviluppate**, ma a rischio:

- Buon livello di **relazione educativa e adattabilità**.
- Elevata **fatica emotiva percepita** in alcuni ruoli (fino a 7/10), soprattutto tra **assistenti e insegnanti**, suggerisce un rischio di **overload emotivo**.

4. **Organizzazione con potenziale**, ma senza strutture di innovazione:

- Manca un piano formale di **welfare interno**, gestione del cambiamento e sviluppo delle carriere.
- L'innovazione è più "desiderata" che sistematizzata.

SEZIONE 7 - RACCOMANDAZIONI STRATEGICHE

1. Piano Formativo Trasversale e Personalizzato

- Avviare percorsi su:
 - **Didattica digitale e robotica educativa**
 - **Competenze STEM e soft skill relazionali**
 - **Sustainability management** per coordinatori e amministrativi
- Modularità: adattare i contenuti per livello di esperienza e ruolo.

2. Introduzione di Figure Strategiche

- **Referente Innovazione Didattica** (con ruolo trasversale tra educatori e tecnici)
- **Responsabile Sostenibilità Gestionale** per supportare la transizione verso l'Agenda 2030

3. Strutturazione del Welfare Organizzativo

- Implementare un **sistema di ascolto attivo e feedback continuo**
- Prevedere momenti di **cura del benessere lavorativo** (es. supervisione, sportello psicologico)

4. Monitoraggio e Valutazione a medio termine

- Creare una dashboard con:
 - Indicatori di partecipazione e progresso formativo
 - Indicatori di impatto (gap colmato, performance, engagement)
- Misurare ogni 6 mesi l'evoluzione del gap competenziale

5. Cultura della comunità professionale

- Avviare **comunità di pratica interne**, in cui i vari profili possano:
 - Co-progettare soluzioni educative
 - Scambiare buone pratiche
 - Costruire una leadership diffusa e partecipata