

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 ISTITUTO MARIA REGINA

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

ASSOCIAZIONE ISTITUTO MARIA REGINA

- Costituita nel 2007
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione di una scuola dell'infanzia paritaria a sezioni miste (3-36 mesi) nel Comune di Gravina di Catania
- Organico: 6 operatori
- Struttura organizzativa gerarchica

EVOLUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO

- Compressione del sistema di offerta dovuto alla riduzione di alcuni servizi educativi tra il 2020 e il 2021, a causa della diffusione del COVID-19 e alle nuove regolamentazioni di erogazione dei servizi per l'infanzia.
- Riorganizzazione delle attività educative, degli spazi e delle modalità di erogazione dei servizi, con impatto sulla flessibilità degli stessi.
- Andamento discontinuo della domanda fino al 2022.
- Aumento dei costi di gestione, connesso alla riorganizzazione del servizio per bolle di bambini di piccole dimensioni.
- Sperimentazione nel 2023 di formule di leadership diffusa.

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

FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

Criticità:

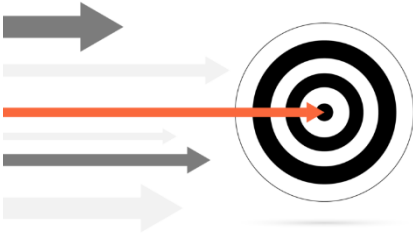
- stress lavoro correlato
- progettazione educativa
- sistema e strumenti metodologici
- ritardi nel processo di digitalizzazione

SUCCESSI:

- resilienza organizzativa;
- engagement aziendale;
- apertura alla formazione e all'innovazione

POLAROID AZIENDALE

1. ANDAMENTO GENERALE DELL'AZIENDA	MOLTO BUONE
2. PROSPETTIVE GENERALI PER I PROSSIMI 2 ANNI	BUONE
3. Investimenti aziendali negli ultimi 2 anni	2 – Attrezzature

<p>Negli ultimi due anni l'azienda:</p>	<p>5.1. Non ha avuto un incremento significativo del proprio organico.</p> <p>5.2. Non 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>
<p>6.1) L'Azienda è interessata a forme di collaborazione con altre imprese</p>	
<p>7. Livello di impegno dell'azienda nella formazione continua</p> <p>8. Giudizio sul valore aggiunto della formazione continua aziendale realizzata negli ultimi 2 anni</p>	<div style="text-align: center;">BUONO</div> <div style="text-align: center;">MOLTO BUONO</div>
<p>9. Quali obiettivi si propone di raggiungere attraverso la formazione?</p> 	<div> <input type="checkbox"/> 2 - Supportare la crescita dimensionale dell'impresa </div> <hr/> <div> <input type="checkbox"/> 6 - Innovare i sistemi di competenze e delle prassi formative nelle imprese a livello settoriale/territoriale </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



PERCEZIONE LAVORATIVA E INDICATORI MOTIVAZIONALI

TABELLA 1 – INDICATORI MOTIVAZIONALI PER PROFILO

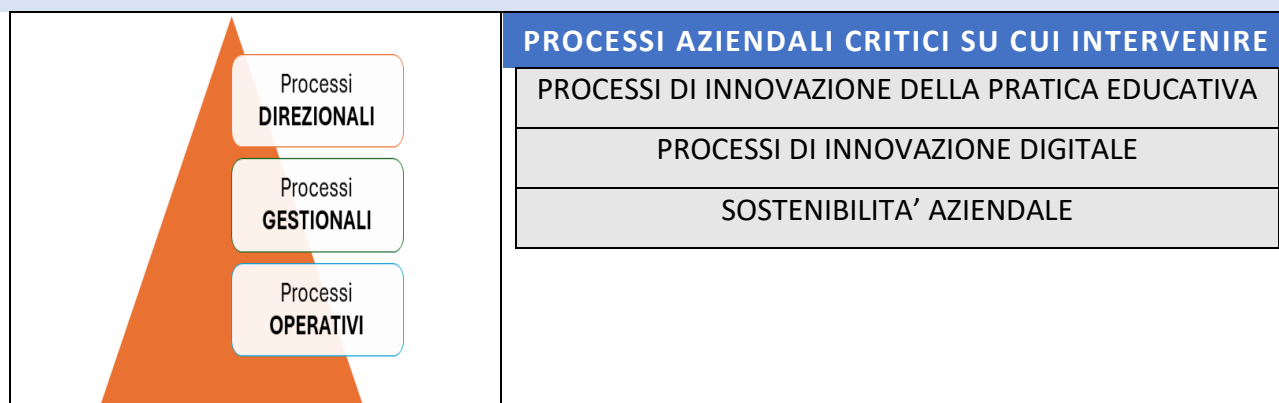
Profilo	Soddisfazione (1-10)	Motivazione (1-10)	Fatica Emotiva (1-10)
Insegnante	7.5	8.4	6.7
Assistente infanzia	7.2	8.1	7.1
Amministrativo	6.8	7.0	6.2
Coordinatore didattico	8.0	8.6	6.5

L'analisi dei dati motivazionali mostra una forte coesione interna e un elevato senso di appartenenza, con punte di eccellenza nel ruolo del coordinatore didattico. La fatica emotiva è maggiore tra gli assistenti all'infanzia, evidenziando un possibile bisogno di supporto psicologico e formativo.

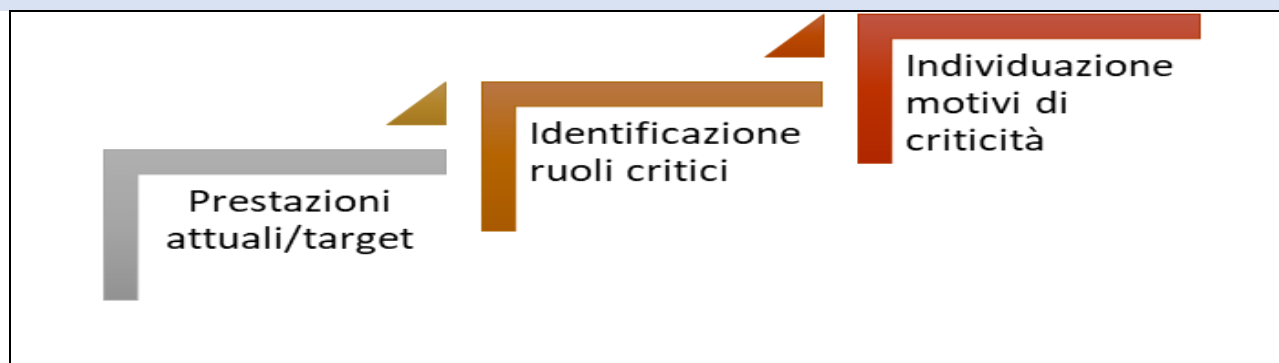
CLIMA ORGANIZZATIVO E BENESSERE

Il clima aziendale si caratterizza per un forte radicamento territoriale, relazioni coese all'interno del gruppo di lavoro e una cultura del benessere percepita come elemento distintivo. Tuttavia, le trasformazioni legate all'innovazione digitale e alla sperimentazione educativa pongono nuove sfide al sistema di welfare aziendale.

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 2 – GAP PERCENTUALE PER PROFILO

Profilo	Competenze Attese	Competenze Possedute	Corrispondenza %	Gap % da Potenziare
Insegnante	20	13	65.0	35.0
Assistente infanzia	18	12	66.7	33.3
Amministrativo	19	14	73.7	26.3
Coordinatore didattico	22	15	68.2	31.8

L'analisi mostra un gap significativo tra competenze attese e competenze possedute in tutti i profili. I ruoli educativi (insegnanti e assistenti) sono quelli più distanti dal target atteso, con oltre il 33% di competenze da potenziare. Gli amministrativi mostrano il divario più contenuto, pur necessitando aggiornamento continuo.

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS

GAP PROFILO DI RUOLO ATTESO E PROFILO DI RUOLO POSSEDUTO

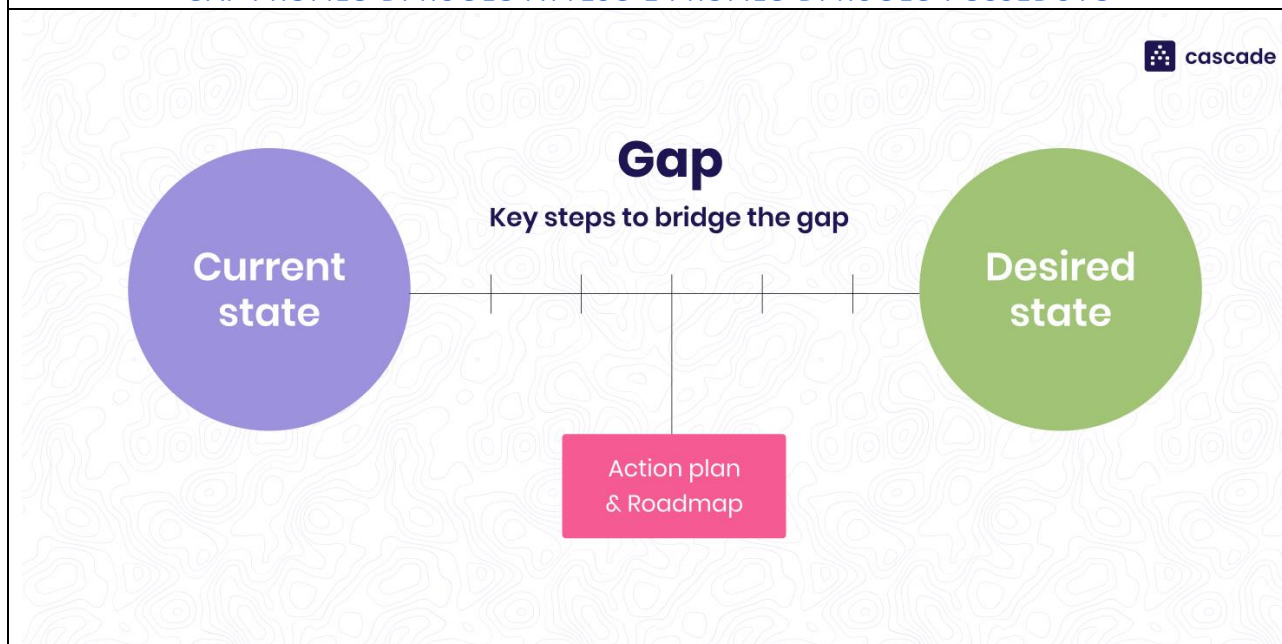


TABELLA 3 – COMPETENZE FORTI E DA RAFFORZARE

Profilo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
Insegnante	Didattica educativa, empatia	Robotica educativa, tecnologie digitali
Assistente infanzia	Cura relazionale, supporto alla persona	Animazione tecnologica, gioco interattivo
Amministrativo	Contabilità, precisione amministrativa	Sustainability management, strumenti ERP
Coordinatore didattico	Leadership educativa, comunicazione	Gestione sostenibilità, innovazione strategica

Le competenze forti sono coerenti con la mission dell'ente: attenzione al benessere del bambino, cura educativa e relazione. Le competenze da rafforzare, invece, richiamano le direttrici strategiche della trasformazione: innovazione digitale, sostenibilità e progettazione educativa avanzata.

SEZIONE 6 – CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

L'analisi integrata dell'organizzazione dell'Istituto Paritario Maria Regina restituisce un quadro di alta coesione interna, forte motivazione professionale e consolidata cultura educativa. Il senso di appartenenza e la qualità relazionale tra i diversi ruoli rappresentano asset intangibili fondamentali per il consolidamento del clima organizzativo.

Tuttavia, l'indagine evidenzia anche la presenza di **gap competenziali sistemici che interessano trasversalmente tutti i profili analizzati**. Le percentuali di disallineamento tra le competenze attese e quelle possedute oscillano tra il **26% e il 35%**, con criticità più marcate tra i ruoli educativi.

Le aree da rafforzare riguardano soprattutto le **dimensioni digitali, progettuali e gestionali**, coerenti con i processi di trasformazione educativa richiesti oggi da normative nazionali e orientamenti europei (PNRR, GreenComp, DigCompEdu).

L'organizzazione appare matura per intraprendere un percorso evolutivo verso un modello educativo integrato, digitalizzato, sostenibile e orientato all'innovazione. Ciò richiede però l'attivazione di leve strategiche per la valorizzazione del capitale umano, attraverso formazione continua, strutturazione del welfare interno e rafforzamento della governance educativa partecipata.

PROSSIMI PASSI RACCOMANDATI

- Attivazione di percorsi formativi integrati e differenziati per profilo, con focus su digitalizzazione didattica, progettazione educativa, robotica educativa, sostenibilità e normativa scolastica.
- Costruzione di un sistema permanente di mappatura delle competenze e valutazione dell'impatto formativo (baseline e follow-up ogni 6 mesi).
- Designazione di figure di riferimento per l'innovazione (Digital Education Leader) e la sostenibilità (Referente Agenda 2030).
- Introduzione di strumenti di welfare organizzativo strutturato: sportelli d'ascolto, monitoraggio del benessere psicofisico, flessibilità operativa.
- Promozione di comunità di pratica interne per favorire apprendimento tra pari, leadership diffusa e coprogettazione educativa tra ruoli e funzioni.