

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 CULTURALE PRIMAVERA

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

ASSOCIAZIONE CULTURALE PRIMAVERA

- Costituita nel 1984
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione di un Istituto Educativo Assistenziale per minori e della scuola dell'infanzia paritaria "Mary Poppins", a sezioni miste, nel Comune di Catania
- Organico: 52 operatori
- Struttura organizzativa funzionale

EVOULUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO

- Stress test pandemico che ha schiacciato le linee aziendali sul presente e sull'urgenza, intaccando gli avviati processi di ri-significazione e rinnovamento organizzativo
- Modifiche al sistema di offerta dei servizi per l'infanzia: rimodulazione di spazi, orari di ingresso scaglionati e prolungati, attivazione di nuovi canali di comunicazione
- Aumento dei costi di gestione e dei costi straordinari
- Apertura ad alleanze territoriali strategiche e trasversali per affrontare i cambiamenti sociali e le sfide educative
- Andamento incostante della domanda fino alla sua stabilizzazione nel 2022.

Ad essere principalmente interessati sono stati i PROCESSI aziendali primari (progettazione organizzativa e funzionale dei servizi, progettazione educativa, qualità) e secondari (organizzazione, gestione, sostenibilità) dei servizi per l'infanzia.

FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

Criticità:

- POF improntato su logiche e prassi tradizionali
- ritardi nel processo di digitalizzazione

Successi:

- resilienza organizzativa
- fiducia nella formazione come leva strategica per lo sviluppo aziendale e professionale
- apertura al cambiamento e all'innovazione

POLAROID AZIENDALE

1. ANDAMENTO GENERALE DELL'AZIENDA

BUONO

2. PROSPETTIVE GENERALI PER I PROSSIMI 2 ANNI

SODDISFACENTI

3. INVESTIMENTI AZIENDALI NEGLI ULTIMI 2 ANNI

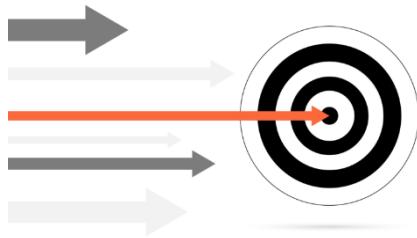
2 - Attrezzature

9 - Organizzazione e sviluppo risorse umane

<p>3.1. PREVISIONI DI INVESTIMENTO NEI PROSSIMI DUE ANNI</p>	<p>2 - Attrezzature 7 - ICT e nuove tecnologie</p>
<p>CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</p>	
	<p>Calo motivazionale e del sentimento aziendale</p>
<p>CAMBIAMENTO NELL'AMBITO TECNOLOGICO DI PRODOTTO O SERVIZIO</p>	
<p>4. TEMATICHE E/O CRITICITÀ AFFRONTATE IN QUESTO PERIODO DALL'AZIENDA</p>	<p>Cambiamento nell'ambito dei processi</p>
	<p>Innovazione di processo/prodotto</p>
<p>CAMBIAMENTO NELLE POLITICHE COMMERCIALI E/O PROCESSI DI INTERNAZIONALIZZAZIONE E/O RETI DI IMPRESA</p>	
	<p>Crisi settoriale o congiunturale</p>
<p>NEGLI ULTIMI DUE ANNI L'AZIENDA:</p>	
	<p>5.1. Non ha avuto un incremento significativo del proprio organico.</p>
	<p>5.4. Ha pensato di adottare 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>MOLTO BUONO</p>
<p>8. GIUDIZIO SUL VALORE AGGIUNTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA</p>	<p>MOLTO BUONO</p>

AZIENDALE REALIZZATA NEGLI ULTIMI 2 ANNI

9. QUALI OBIETTIVI SI PROPONE DI RAGGIUNGERE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE?



Supportare la crescita dimensionale dell'impresa

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

L'azienda vuole investire sul versante di 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 sistematici; 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:

- ⊕ **Forte orientamento al lavoro di cura e relazione (valori >7 su scala 0–10)**
- ⊕ **Bassa confidenza con strumenti digitali, tecnologie immersive, robotica (valori <4)**
- ⊕ **Percezione positiva dell'ambiente ma scarsa consapevolezza degli obiettivi strategici (valori 5–6)**

I lavoratori si sentono competenti nei compiti tradizionali, ma poco preparati su innovazione e sostenibilità. Serve un processo di accompagnamento formativo e culturale.

TABELLA 3 – VALUTAZIONE DEI FATTORI MOTIVAZIONALI

Fattore	Media Insegnanti	Media Assistenti	Media Coordinatori	Media Amministrativi
Motivazione al lavoro educativo	8.2	8.0	8.4	7.5
Soddisfazione ruolo	7.6	7.2	7.8	6.8
Stress percepito	6.5	6.8	6.3	7.0
Senso di valorizzazione	5.8	5.5	6.0	5.2

LIVELLI E FATTORI MOTIVAZIONALI

Punti di forza

- Alta motivazione al lavoro educativo
- Appartenenza alla mission
- Fiducia nel gruppo di lavoro

Punti critici

- Calo del sentimento aziendale (emergono sintomi di stanchezza organizzativa)
- Mancanza di percorsi di crescita e valorizzazione interna
- Assenza di leadership educativa nella gestione del cambiamento

Le motivazioni intrinseche sono alte, ma rischiano di erodersi senza riconoscimento, innovazione, crescita.

CLIMA AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Fattore	Valutazione	Criticità rilevata
Qualità relazioni interne	Buona	Assenza di figure responsabili per il cambiamento
Dotazioni tecnologiche	Parzialmente adeguate	Nessuna dotazione di robotica o intelligenza artificiale
Cultura organizzativa	In evoluzione	Non pienamente allineata ai nuovi paradigmi (digitale/sostenibile)
Sistemi di welfare interno	Da implementare	Welfare solo teorico, non ancora strutturato

Il clima interno è positivo e proattivo, ma servono investimenti su benessere strutturale, spazi educativi, sistemi di cura del personale.

TABELLA 4 – CLIMA AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Fattore	Valutazione media (0–10)	Gap rispetto target (10)
Qualità relazioni interne	7.8	2.2
Dotazioni tecnologiche	5.5	4.5
Cultura organizzativa	6.2	3.8
Welfare aziendale	4.8	5.2

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

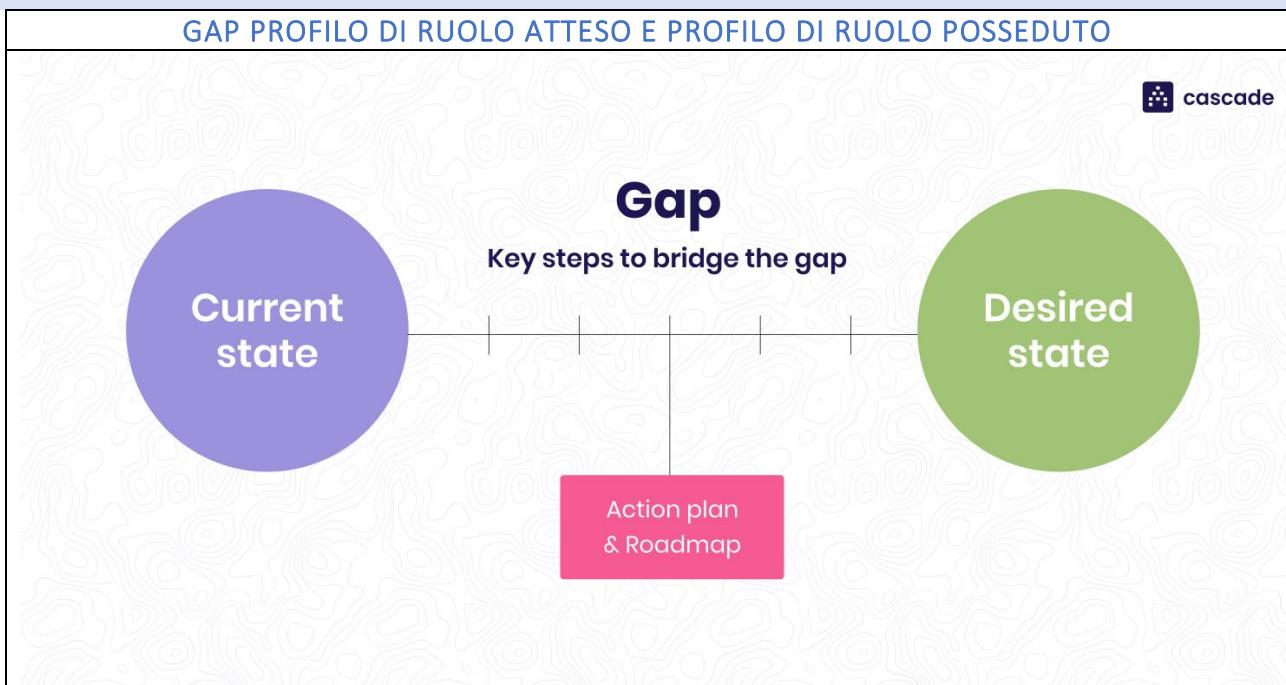
TABELLA 1 – GAP TRA PROFILO ATTESO E ABILITÀ POSSEDUTE

Profilo	Valutazione Attesa (0-8)	Autovalutazione Media (0-8)	Gap (punti)	Gap (%)
Insegnante	7.5	4.8	2.7	36
Assistente all'infanzia	7.0	4.5	2.5	36
Coordinatore didattico	7.6	5.0	2.6	34
Amministrativo	7.2	4.6	2.6	36

TABELLA 2 – GAP COMPETENZE TRASVERSALI PER PROFILO

Area di Competenza	Insegnanti (%)	Assistenti (%)	Coordinatori (%)	Amministrativi (%)
Digital Literacy	40	45	38	50
Pensiero Progettuale	35	33	40	30
Gestione del Cambiamento	32	30	35	36
Soft Skills Strategiche	30	28	33	34

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS



Profilo	Gestionali (%)	Relazionali (%)	Innovative (%)	Emotive (%)	Gap medio (%)
Insegnante	35	30	32	28	31,25
Assistente all'infanzia	30	27	29	31	29,25
Coordinatore didattico	28	25	31	26	27,50
Amministrativo	40	26	33	30	32,25

- Il **profilo amministrativo** registra il **gap medio più alto (32,25%)**, con carenze nelle competenze gestionali e innovative, probabilmente legate alla scarsa familiarità con strumenti digitali e alla gestione del cambiamento.
- Gli **insegnanti** seguono a breve distanza, con difficoltà rilevanti nelle aree gestionali (35%) e innovative (32%), a conferma della necessità di investire in formazione su progettazione e tecnologie didattiche.

- **Gli assistenti all'infanzia** presentano un gap più contenuto, ma mostrano **criticità emotive (31%)**, indicando vulnerabilità rispetto al carico affettivo del lavoro educativo.
- **I coordinatori didattici** sono il profilo con il gap medio più basso (27,5%), ma comunque con valori rilevanti in tutte le aree, specie relazionale e gestionale.

Tutti i profili mostrano una **necessità trasversale di sviluppo nelle aree gestionali e innovative**, seguite da relazionali ed emotive. I risultati confermano la **centralità di percorsi formativi mirati su leadership educativa, resilienza, pensiero strategico e digitale**.

SEZIONE 6 - CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

CONCLUSIONI

- L'Associazione mostra **stabilità operativa e reputazione solida**, ma deve accelerare l'allineamento tra il modello attuale e quello desiderato.
- Il gap è **strategico e sistematico**, non solo operativo.
- I processi critici identificati: innovazione educativa, digitale, sostenibilità.

PROSSIMI PASSI

1. **Formazione mirata** su:
 - Competenze trasversali (LifeComp)
 - Competenze digitali (DigCompEdu)
 - Gestione sostenibile (GreenComp)
2. **Introduzione di figure strategiche**: Digital education officer, Sustainability manager.
3. **Potenziare dotazioni digitali** (robotica educativa, ambienti immersivi)
4. **Definizione e strutturazione di un piano di welfare interno**
5. **Attivazione di un sistema continuo di valutazione e feedback**