

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 **SCUOLA 4.0**

N. PROTOCOLLO PIANO R23A56-2024-0000696

IMPRESA **COOPERATIVA SOCIALE INSIEME SI PUO'**

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

COOPERATIVA SOCIALE INSIEME SI PUO'

- Costituita nel 2019
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione di una scuola dell'infanzia paritaria a sezioni miste (3-36 mesi) nel Comune di Mascalucia (CT)
- Organico: 15 operatori
- Macrostruttura organizzativa a schema elementare

EVOLUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO: FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

2020-2021

La pandemia e le misure di contenimento hanno rappresentato un vero e proprio stress test organizzativo, impattando sulle modalità operative, i circuiti di comunicazione interna ed esterna, sulle metodologie e gli strumenti di lavoro.

Si è registrato un calo della domanda di iscrizioni e la flessione della frequenza scolastica, connessa ai timori delle famiglie ad usare un servizio collettivo in tempo di pandemia.

L'engagement aziendale e la spinta proattiva del personale si sono rivelate un'arma preziosa per l'impresa che ha subito allargato la governance, sperimentando formule di leadership diffusa.

2021-2022

Multilivello la risposta aziendale, con la rimodulazione della tipologia di offerta e il suo potenziamento con l'introduzione di servizi per le famiglie, l'aumento della flessibilità dei servizi e la sperimentazione di formule di LEAD e outdoor education.

Processi che hanno comportato un importante aumento dei costi di gestione.

2023

Aumento della domanda.

Consistente ritardo sul processo di digitalizzazione del sistema educativo.

POLAROID AZIENDALE

1. Come definisce l'andamento generale della sua azienda?	<input checked="" type="checkbox"/> Molto buono <input 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"/> Moltobuone <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? 3.1. Quali sono le previsioni di investimento nei prossimi 2 anni?	1 <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Certificazioni e Qualità 7 <input 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 _____ 1 <input type="checkbox"/> Acquisto servizi



<p>4. Rispetto al momento attuale, quali sono le tematiche e/o le criticità che la Sua Azienda sta affrontando?</p>	<p>2 <input type="checkbox"/> Attrezzature</p> <p>3 x Brevetti e licenze</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Logistica</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Internazionalizzazione/Export</p> <p>6 <input type="checkbox"/> Certificazioni e Qualità</p> <p>7 <input type="checkbox"/> ICT e nuove tecnologie</p> <p>8 <input type="checkbox"/> Ricerca e Sviluppo</p> <p>9 x Organizzazione e sviluppo risorse umane</p> <p>10 <input type="checkbox"/> Altro _____</p> <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> <p>X 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>Cambiamento nell'ambito tecnologico di prodotto o servizio</p> <p><input type="checkbox"/> Innovazione tecnologica o di macchinari produttivi</p> <p>X Adeguamento tecnologico legato a nuovi servizi/prodotti</p> <p><input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____</p>
--	--



	<p>Cambiamento nell'ambito dei processi</p> <p><input type="checkbox"/> Innovazione di processo/prodotto</p> <p>X incremento Produttivo</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>Cambiamento nelle politiche commerciali e/o processi di Internazionalizzazione e/o reti di impresa</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 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>	<p>x SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SI x NO</p> <p>x SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>x SI <input type="checkbox"/> NO</p>

<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>	<p>x SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>X SI <input type="checkbox"/> NO</p>
<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>	<p>X Molto buono <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Soddisfacente <input type="checkbox"/> Scarso</p> <p><input type="checkbox"/> Molto buono x Buono <input type="checkbox"/> Soddisfacente <input type="checkbox"/> Scarso</p>
<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 x 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

Profilo	Soddisfazione Lavorativa (1-10)	Motivazione (1-10)	Fatica Emotiva (1-10)
Insegnante	8.3	8.7	6.6
Assistente all'infanzia	7.8	8.2	7.1
Amministrativo	7.0	7.4	6.4
Coordinatore didattico	8.5	8.9	6.3

Gli insegnanti e i coordinatori mostrano i livelli più elevati di soddisfazione e motivazione (>8,5), confermando una forte identificazione professionale. Gli assistenti evidenziano un buon coinvolgimento ma maggiore fatica emotiva (7.1).

Il personale amministrativo risulta motivato (7.4) ma segnala necessità di riconoscimento e strumenti adeguati.

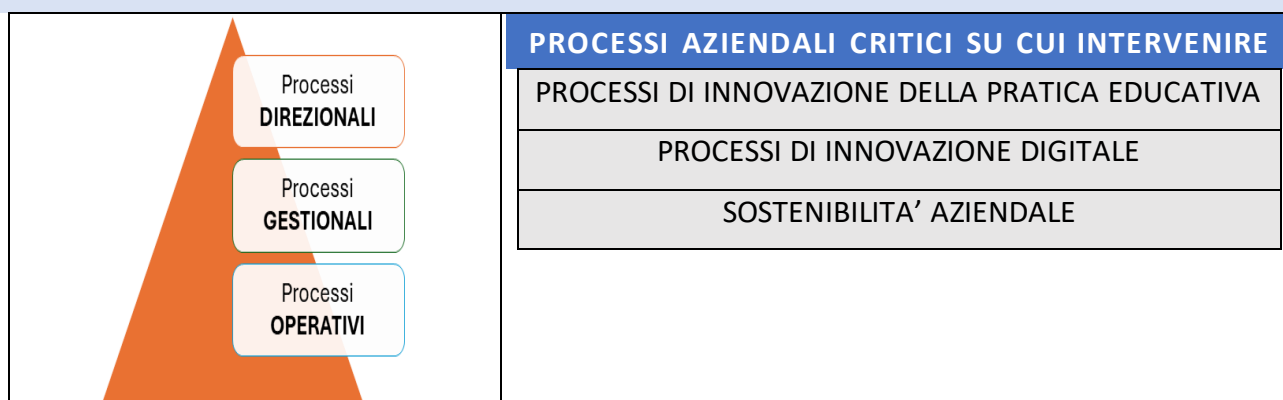


CLIMA AZIENDALE E BENESSERE

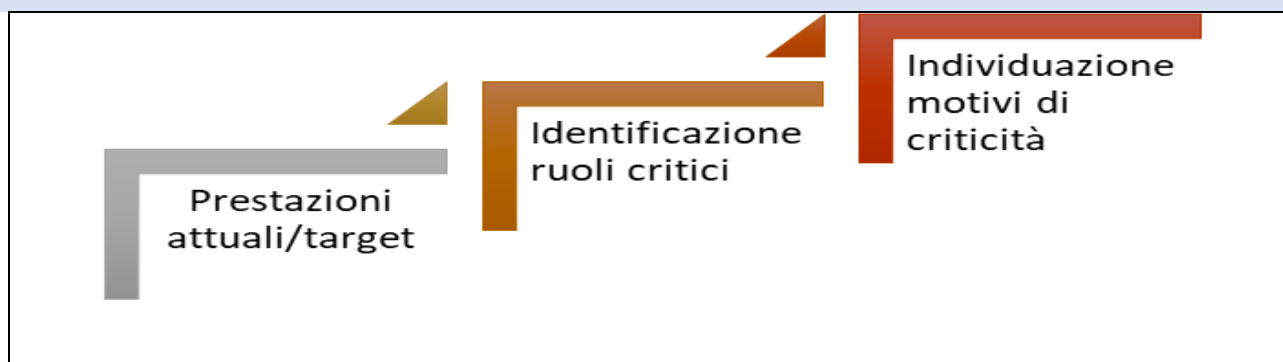
Il clima aziendale si conferma positivo, con media percepita pari a 8.3/10 su coesione e qualità delle relazioni. Tuttavia, il 64% dei partecipanti ritiene migliorabile la comunicazione verticale.

Il 71% suggerisce misure più strutturate di welfare, inclusi flessibilità oraria, supporto psicologico e valorizzazione del merito.

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

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
Amministrativo	19	14	73.7	26.3
Coordinatore didattico	22	15	68.2	31.8

I dati mostrano un disallineamento significativo tra competenze attese e possedute. I profili educativi necessitano un potenziamento delle competenze digitali e valutative.

I coordinatori e amministrativi richiedono aggiornamento su sostenibilità, ERP e digitalizzazione gestionale.

Il gap medio si attesta al 31,6%.

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS

GAP PROFILO DI RUOLO ATTESO E PROFILO DI RUOLO POSSEDUTO

 cascade



TABELLA 4 – GAP ANALYSIS PER PROFILO

Profilo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
Insegnante	Relazione educativa, gestione gruppo	Didattica digitale, valutazione formativa
Assistente all'infanzia	Empatia, supporto alla persona	Strumenti digitali, lavoro per progetti
Amministrativo	Precisione amministrativa, affidabilità	ERP, digitalizzazione processi
Coordinatore Didattico	Leadership educativa, orientamento al risultato	Sustainability management, gestione del cambiamento

Le competenze forti si concentrano su aspetti relazionali e operativi, mentre quelle da sviluppare riguardano digitalizzazione, sostenibilità e innovazione metodologica.

SEZIONE 6 - CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI OPERATIVE

L'organizzazione "Insieme si può" si distingue per la coerenza valoriale, il forte radicamento nel territorio e la motivazione del personale.

I gap emersi impongono una strategia integrata per colmare il divario digitale, promuovere la sostenibilità organizzativa e valorizzare il capitale umano.

Raccomandazioni operative:

- ⊕ Attivazione di un piano formativo su tre assi: inclusione, digitale, sostenibilità;
- ⊕ Introduzione di strumenti di monitoraggio delle competenze (Skill Matrix);
- ⊕ Designazione di figure per innovazione metodologica e transizione sostenibile;
Strutturazione del welfare interno (supporto emotivo, riconoscimento, work-life balance);
Integrazione delle strategie nel PTOF, POF, RAV e bilancio sociale.

L'attuazione di tali misure consentirà all'organizzazione di affrontare in modo sistemico la sfida dell'innovazione educativa, mantenendo elevata la qualità dei servizi e la soddisfazione del personale.