

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

L'ANGOLO DI DODO'

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

L'Angolo di Dodò snc di D'agata Caterina e Privitera Giuseppa Maria

- Costituita nel 2002
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione di una scuola dell'infanzia paritaria a sezioni miste (3-36 mesi) nel Comune di Motta S. Anastasia (CT)
- Organico: 6 operatori
- Macrostruttura organizzativa a schema elementare

EVOLUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO: FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

-Cicli di sospensione dell'attività educativa durante la crisi pandemica; in questo periodo si è registrata una flessione della domanda e l'aumento dei costi di gestione;

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

-ricambio del 40% del personale, per dimissioni volontarie: questo ha aperto una fisiologica fase di riassetto organizzativo e di costruzione di un nuovo team di lavoro.

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:

-la progettazione e l'organizzazione didattica;

-la metodologia di tipo sistematico induttivo-deduttivo e di ricerca-azione;



-ritardi nel processo di digitalizzazione.

FATTORI DI SUCCESSO:

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

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 checked="" type="checkbox"/> Molto buone <input 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?	1 <input type="checkbox"/> Acquisto servizi 2 <input 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 checked="" type="checkbox"/> Organizzazione e sviluppo risorse umane 10 <input type="checkbox"/> Altro_____
3.1. Quali sono le previsioni di investimento nei prossimi 2 anni?	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 checked="" type="checkbox"/> Certificazioni e Qualità 7 <input checked="" 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_____
4. Rispetto al momento attuale, quali sono le tematiche e/o le criticità che la Sua Azienda sta affrontando?	Cambiamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane <input checked="" type="checkbox"/> Adeguamento modelli organizzativi alle sfide del mercato X <input type="checkbox"/> Qualificazione del management



	<p><input checked="" type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input checked="" type="checkbox"/> 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 checked="" 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>x SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SI x NO</p> <p><input type="checkbox"/> SI x 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><input type="checkbox"/> SI x 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><input type="checkbox"/> Molto buono <input type="checkbox"/> Buono x Soddisfacente <input type="checkbox"/> Scarso</p> <p><input type="checkbox"/> Molto buono <input type="checkbox"/> Buono x Soddisfacente <input type="checkbox"/> Scarso</p>
<p>10. Quali obiettivi si propone di raggiungere attraverso la formazione?</p>	<p>1 x Promuovere l'innovazione di prodotto, di processo e organizzativa</p> <p>2 <input 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

Profilo	Soddisfazione Lavorativa (1-10)	Motivazione (1-10)	Stress percepito (1-10)
Insegnanti	8.1	8.5	6.3
Assistenti all'infanzia	7.6	7.9	6.8
Amministrativi	7.2	7.0	6.2
Coordinatori Didattici	8.4	8.7	6.0

Le percezioni lavorative sono globalmente positive: coordinatori e insegnanti manifestano alti livelli di soddisfazione (>8.0) e motivazione (>8.5). I livelli di stress percepito restano contenuti, ma si rileva un valore più elevato tra gli assistenti all'infanzia (6.8), suggerendo la necessità di rafforzare strumenti di supporto emotivo e formativo.

CLIMA AZIENDALE E BENESSERE

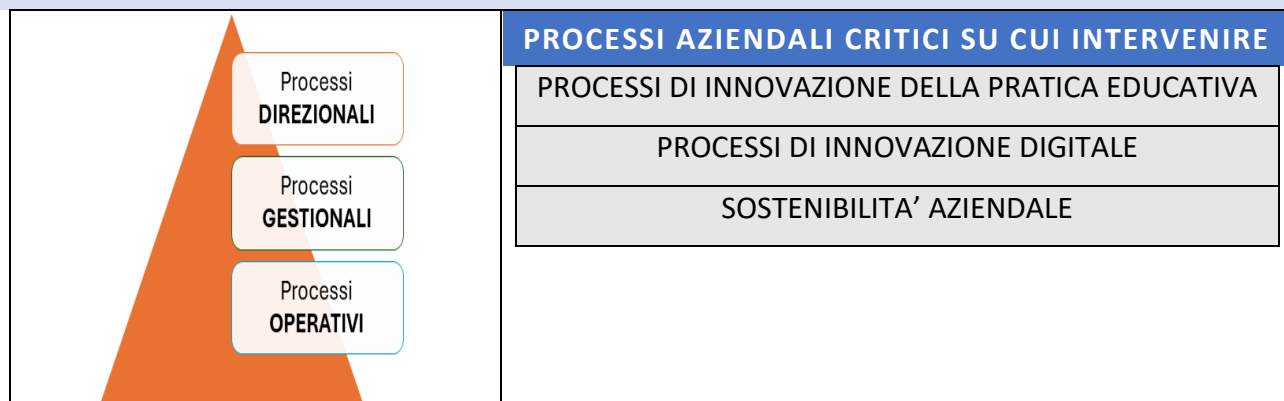
Indicatore	Valutazione Positiva (%)	Valutazione Critica (%)
Relazioni con i colleghi	89	11
Supporto del management	81	19
Spazi e ambienti di lavoro	78	22
Benessere psicologico	76	24
Stress percepito	62	38

I dati rilevano un ambiente lavorativo percepito come positivo: l'89% dei dipendenti valuta eccellenti le relazioni tra colleghi, mentre il supporto ricevuto dal management è ritenuto adeguato nell'81% dei casi.

Gli spazi di lavoro risultano funzionali (78%), ma emerge un'area critica nella gestione dello stress percepito (38% di valutazioni negative), che richiede interventi di benessere organizzativo mirati.

Il benessere psicologico complessivo è giudicato positivamente dal 76% del personale.

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 %	Competenze da Potenziare
Insegnanti	21	15	71.4	STEM, valutazione digitale, tecnologie educative
Assistenti all'infanzia	19	13	68.4	Robotica educativa, comunicazione aumentativa
Amministrativi	20	14	70.0	ERP, digitalizzazione, privacy e trasparenza
Coordinatori Didattici	22	16	72.7	Gestione per obiettivi, leadership sostenibile

La media della corrispondenza tra competenze attese e possedute è del 70,6%.

Le maggiori criticità emergono nei profili operativi, che necessitano di un rafforzamento nella sfera digitale e valutativa.

Nei ruoli amministrativi e coordinativi si evidenzia la necessità di potenziare strumenti ERP, sostenibilità e gestione per obiettivi.

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS

GAP PROFILO DI RUOLO ATTESO E PROFILO DI RUOLO POSSEDUTO

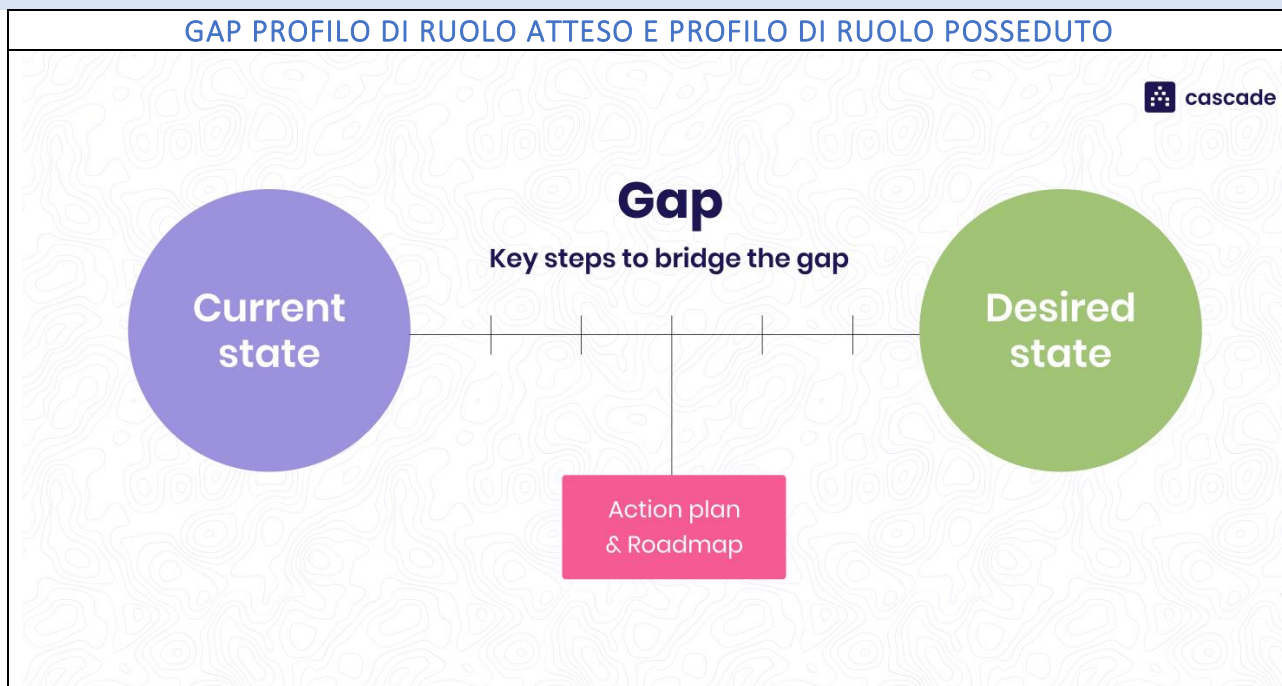


TABELLA 4 – GAP ANALYSIS PER PROFILO

Profilo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
Insegnanti	Didattica relazionale, inclusione educativa	Didattica digitale, valutazione per competenze
Assistenti all'infanzia	Cura educativa, relazione affettiva, supporto ai bambini	Strumenti digitali, dinamiche di gruppo
Amministrativi	Precisione, archiviazione, rendicontazione	Strumenti ERP, accountability, sostenibilità
Coordinatori Didattici	Visione educativa, gestione di equipe, pianificazione	Progettazione strategica, innovazione educativa

La mappatura mostra una solida base nelle competenze relazionali, organizzative e gestionali. Tuttavia, per rispondere alle sfide della transizione digitale e della sostenibilità, emerge con forza l'esigenza di potenziare le competenze tecnologiche, metodologiche e progettuali, in tutti i profili considerati.

SEZIONE 6 - CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI OPERATIVE

L'Angolo di Dodò evidenzia un'organizzazione educativa con alti livelli di soddisfazione e motivazione interna, ma presenta importanti gap di competenze in ambito tecnologico e strategico. Per consolidare l'identità professionale dell'ente e affrontare efficacemente le sfide educative attuali, si raccomanda:

- ⊕ Pianificare un piano triennale di formazione per tutti i profili, con focus su didattica digitale, sostenibilità e leadership inclusiva;
- ⊕ Introdurre strumenti di mappatura delle competenze (Skill Matrix) e monitoraggio dell'impatto formativo;
- ⊕ Rafforzare il sistema di supporto al benessere organizzativo, con focus su gestione emotiva e valorizzazione del personale;
- ⊕ Integrare i risultati nel PTOF, RAV e bilancio sociale per garantire continuità strategica e coerenza educativa;
- ⊕ Sviluppare comunità professionali d'apprendimento, con approcci orientati all'innovazione pedagogica e alla corresponsabilità educativa.