

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

N. PROTOCOLLO PIANO

IMPRESA

SCUOLA 4.0

R23A56-2024-0000696

ASSOCIAZIONE LA COCCINELLA

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

COOPERATIVA SOCIALE INSIEME SI PUO'

- Costituita nel 2012
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione di una scuola dell'infanzia paritaria a sezioni miste (3-36 mesi) e di una scuola materna che accoglie in quattro "Sezioni Primavera" bambini di 2-5 anni nel Comune di Acireale (CT)
- Organico: 11 operatori
- Macrostruttura organizzativa a schema elementare

EVOLUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO: FATTORE CRITICI E DI SUCCESSO

2021-2022

-stress test pandemico, con riduzione dell'offerta dei servizi e delle misure di flessibilità; riorganizzazione del lavoro per bolle di bambini; aumento dei costi di gestione e complessificazione dei meccanismi di sostituzione del personale assente, aumento degli orari di lavoro e dei livelli di stress lavoro correlato;

2022-2023

-attivazione di nuovi servizi: micronido, baby parking, campi estivi;
-ampliamento del personale connesso all'aumento della domanda;
-avvio di processi di riorganizzazione aziendale e di ricerca di metodi educativi efficaci e innovativi.



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

Principali FATTORI CRITICI:

- impianto e strumenti metodologici
- configurazione e gestione del tempo e degli spazi dell'apprendimento
- ritardi nel processo di digitalizzazione.

FATTORI DI SUCCESSO:

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

POLAROID AZIENDALE

1. Come definisce l'andamento generale della sua azienda?	<input type="checkbox"/> Molto buono <input type="checkbox"/> Buono <input checked="" 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"/> Molto buone <input type="checkbox"/> Buone <input type="checkbox"/> Soddisfacenti <input checked="" type="checkbox"/> Incerte <input type="checkbox"/> Difficili

<p>3. L'azienda ha realizzato investimenti negli ultimi 2 anni? Se SI quali?</p> <p>3.1. Quali sono le previsioni di investimento nei prossimi 2 anni?</p> <p>4. Rispetto al momento attuale, quali sono le tematiche e/o le criticità che la Sua Azienda sta affrontando?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 _____ <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><input 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 sentimento aziendale</p> <p><input checked="" 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 checked="" 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 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>
---	---

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

- Concorrenza internazionale
- Ricerca di nuovi mercati
- Crisi settoriale o congiunturale
- Altro (specificare) _____

<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>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO X <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO X <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO X <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO X
<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>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO X <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO X
<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>	<input type="checkbox"/> Molto buono <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Soddisfacente x Scarso <input type="checkbox"/> Molto buono <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Soddisfacente x Scarso
<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 2 <input type="checkbox"/> Supportare la crescita dimensionale dell'impresa x 3 <input type="checkbox"/> Favorire l'aggregazione e l'integrazione tra imprese 4 <input type="checkbox"/> Rafforzare la capacità di operare sul mercato internazionale 5 <input type="checkbox"/> Integrare le tematiche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori con il potenziamento del sistema professionale delle imprese X 6 <input type="checkbox"/> Innovare i sistemi di competenze e delle prassi formative nelle imprese a livello settoriale/territoriale 7 <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____ X _____</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	Coinvolgimento emotivo (%)	Proattività (%)	Desiderio di crescita (%)
Insegnanti	81	79	83
Assistenti all'infanzia	77	72	76
Amministrativi	70	69	71
Coordinatori	85	82	84

I dati motivazionali evidenziano un forte coinvolgimento emotivo nei coordinatori (85%) e negli insegnanti (81%). Gli amministrativi mostrano i punteggi più bassi in tutti gli indicatori, evidenziando una criticità da approfondire con iniziative di engagement mirato. Gli assistenti mostrano una motivazione più bassa ma stabile, con margini di miglioramento legati a formazione e valorizzazione professionale.

CLIMA AZIENDALE E BENESSERE

Area	Positiva (%)	Critica (%)
Relazioni con i colleghi	87	13
Supporto del management	79	21
Stress percepito	62	38
Benessere psicofisico	74	26

Il clima aziendale è globalmente positivo, con buone relazioni tra colleghi (87%) e percezione di benessere soddisfacente (74%). Tuttavia, lo stress percepito risulta elevato (38% di risposte critiche), suggerendo la necessità di azioni mirate sul carico di lavoro e sul supporto psicologico. Il supporto del management è percepito positivamente nel 79% dei casi, ma occorre migliorare la comunicazione bidirezionale.

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



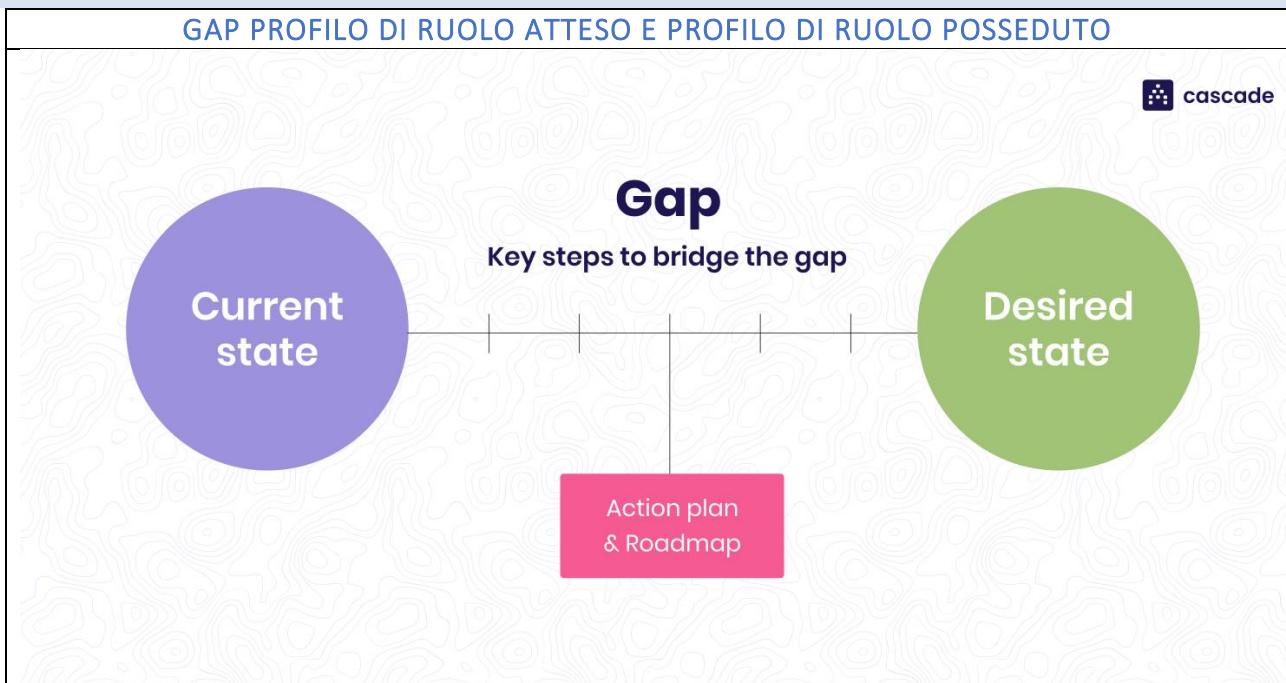
Coordinatore Didattico	Pianificazione e gestione didattica	Introduzione di strategie di governance sostenibile
-------------------------------	-------------------------------------	---

SEZIONE 4 - RISULTATI DELL'INDAGINE SVOLTA

Profilo	Competenze Attese	Competenze Possedute	Corrispondenza %	Competenze da Potenziare
Insegnanti	22	16	72.7	STEM, valutazione formativa, digitalizzazione didattica
Assistenti all'infanzia	20	13	65.0	Robotica educativa, strumenti digitali inclusivi
Amministrativi	19	14	73.7	ERP, contabilità digitale, GDPR
Coordinatori	24	17	70.8	Leadership sostenibile, gestione team, innovazione

I dati mostrano un livello medio di corrispondenza pari al 70%, con punte più basse nei profili assistenziali (65%). I gap maggiori si riscontrano in ambito digitale e valutativo. Particolarmente critici risultano gli assistenti, che necessitano un potenziamento mirato su robotica, gestione del gruppo e tecnologie inclusive. Gli amministrativi richiedono rafforzamento su ERP e GDPR.

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS



Profilo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
Insegnanti	Didattica relazionale, empatia educativa	STEM, valutazione digitale, strumenti educativi 3.0
Assistenti all'infanzia	Supporto affettivo, attività ludico-espressive	Strumenti digitali per l'inclusione, lavoro d'équipe
Amministrativi	Organizzazione, contabilità, precisione	Digitalizzazione, bilancio sociale, sostenibilità
Coordinatori	Visione educativa, pianificazione didattica	Leadership strategica, gestione per obiettivi

La mappatura delle competenze conferma una solida base valoriale nei profili educativi e amministrativi, ma segnala la necessità di aggiornamenti mirati su tecnologie, progettazione sostenibile e valutazione per competenze. Il potenziamento va calibrato sulle reali esigenze

SEZIONE 6 - CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI OPERATIVE

L'Associazione 'La Coccinella' mostra un impianto organizzativo coerente con i propri obiettivi educativi, accompagnato da forte motivazione interna e cultura relazionale. Tuttavia, le analisi evidenziano aree di vulnerabilità legate alla transizione digitale, alla sostenibilità e alla progettazione educativa innovativa.

Si raccomanda:

- Sviluppo di un piano triennale di formazione continua su: didattica digitale, STEM, inclusione e leadership;
- Introdurre un sistema di mappatura delle competenze (Skill Matrix) e monitoraggio dei risultati formativi;
- Rafforzare il sistema di welfare aziendale con azioni di prevenzione stress, valorizzazione del personale e coaching;
- Formalizzare i risultati emersi nei documenti strategici dell'associazione (POF, RAV, Bilancio sociale);
- Promuovere un ambiente di apprendimento organizzativo permanente, orientato alla qualità e alla sostenibilità educativa.