

## 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

SCHOOL OF THE FUTURE

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000697

IMPRESA

COOPERATIVA SOCIALE ORIONE

## SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

### COOPERATIVA SOCIALE ORIONE

- Costituita nel 2014
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- Gestione della scuola dell'infanzia paritaria "Maria SS. della Provvidenza" (Aci Sant'Antonio, CT)
- Organico: 13 operatori
- Struttura organizzativa funzionale

### EVOULUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO

- Investimenti in trasformazione digitale e innovazione culturale
- Implementazione di leadership diffusa
- Formazione del personale con il Piano Smart Avviso n.49 "Orione in formazione"
- Maggiore apertura al territorio per favorire inclusione sociale

### FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

#### Criticità:

- Ritardo nella rigenerazione dei servizi per l'infanzia con tecnologie innovative
- Difficoltà nella gestione delle alleanze strategiche territoriali

#### Successi:

- Resilienza organizzativa
- Fiducia nella formazione
- Apertura all'innovazione

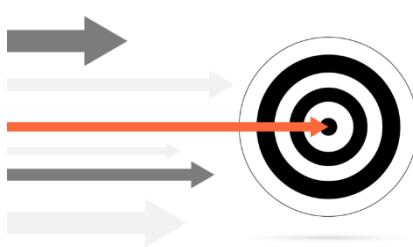
## POLAROID AZIENDALE

### 1. ANDAMENTO MOLTO BUONO GENERALE DELL'AZIENDA

<b>2. PROSPETTIVE GENERALI PER I PROSSIMI 2 ANNI</b>	BUONE
<b>3. Investimenti aziendali negli ultimi 2 anni</b>	1 - Acquisto servizi 6 - Certificazioni e Qualità 7 - ICT e nuove tecnologie
<b>3.1. Previsioni di investimento nei prossimi due anni</b>	2 - Attrezzature 4 - Logistica
<b>4. Tematiche e/o criticità affrontate in questo periodo dall'Azienda</b>	<b>Cambiamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane</b>  Adeguamento modelli organizzativi alle sfide del mercato  <b>Inefficacia delle prestazioni</b>  <b>Cambiamento nell'ambito tecnologico di prodotto o servizio</b>  Innovazione tecnologica o di macchinari produttivi

	<p><b>Cambiamento nell'ambito dei processi</b></p> <p>Incremento Produttivo</p> <p><b>Cambiamento nelle politiche commerciali e/o processi di Internazionalizzazione e/o reti di impresa</b></p> <p>Ricerca di nuovi mercati</p>
<b>Negli ultimi due anni l'azienda:</b>	5.1 Ha avuto un incremento significativo del proprio organico

#### 6.1) L'Azienda è interessata a forme di collaborazione con altre imprese

7. Livello di impegno dell'azienda nella formazione continua	Soddisfacente
8. Giudizio sul valore aggiunto della formazione continua aziendale realizzata negli ultimi 2 anni	Soddisfacente
9. Quali obiettivi si propone di raggiungere attraverso la formazione?	<p>2 - Supportare la crescita dimensionale dell'impresa</p> 

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

- Aumentare la flessibilità organizzativa dei servizi, affiancando al nido con orario tradizionale altri servizi con orari più elastici (sperimentali, domiciliari, integrativi, spazi genitori-bambini).
- Contribuire alla progettazione di servizi per l'infanzia più accessibili ma di alta qualità, innovativi e sostenibili, con una governance multistakeholder.
- Investire sul versante dell'innovazione metodologica, tecnologica e digitale; agire immediatamente con l'adesione al programma "Cantieri Scuola Futura" di FISM Catania, in modo da garantirsi il primato territoriale e competitivo.

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:

- **Un buon livello di soddisfazione generale**
- **Ruoli percepiti come altamente specializzati e cooperativi**
- **Importanza della formazione continua per il miglioramento professionale**

Tabella: **Grado di Soddisfazione Lavorativa**

**Aspetto Valutato Media Punteggio (1-7)**

Innovatività	5.5
Flessibilità	5.0
Cooperazione	6.0
Specializzazione	6.5
Interesse	5.7

### SEZIONE 3 - PROCESSI AZIENDALI ANALIZZATI



### 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



<b>Amministrativo</b>	Gestione documentale e contabile	Implementazione di modelli di sostenibilità
<b>Coordinatore Didattico</b>	Pianificazione e gestione didattica	Introduzione di strategie di governance sostenibile

## SEZIONE 4 - GAP ANALYSIS

### GAP PROFILO DI RUOLO ATTESO E PROFILO DI RUOLO POSSEDUTO

 cascade



L'analisi delle competenze ha evidenziato il **gap tra le competenze possedute e quelle richieste per affrontare le sfide future**.

### COMPETENZE DA POTENZIARE

- **Capacità gestionali:** Pianificazione, progettazione educativa e monitoraggio
- **Competenze digitali:** Uso di strumenti STEM e robotica educativa
- **Competenze relazionali:** Comunicazione e gestione delle dinamiche di gruppo
- **Capacità innovative:** Pensiero critico, adattabilità, problem solving

## CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

---

- **Strategie formative mirate:** Necessario potenziare la formazione in tecnologie educative e gestione della sostenibilità
- **Sviluppo della leadership diffusa:** Incentivare il lavoro di squadra e la responsabilizzazione del personale
- **Innovazione dei processi aziendali:** Digitalizzazione delle pratiche amministrative e didattiche
- **Ampliamento delle collaborazioni territoriali:** Creazione di network per lo sviluppo e la sostenibilità dell'ente