

## 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

### EVOLUZIONE 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  
GENERALE DELL'AZIENDA**

**MOLTO BUONO**

**2. PROSPETTIVE  
GENERALI PER I PROSSIMI  
2 ANNI**

**BUONE**

**3. Investimenti aziendali  
negli ultimi 2 anni**

1 - Acquisto servizi

6 - Certificazioni e Qualità

7 - ICT e nuove tecnologie

**3.1. Previsioni di  
investimento nei prossimi  
due anni**

2 - Attrezzature

4 - Logistica

**4. Tematiche e/o criticità  
affrontate in questo  
periodo dall'Azienda**

**Cambiamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane**

Adeguamento modelli organizzativi alle sfide del mercato

Inefficacia delle prestazioni

**Cambiamento nell'ambito tecnologico di prodotto o servizio**

Innovazione tecnologica o di macchinari produttivi

### Cambiamento nell'ambito dei processi

Incremento Produttivo

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

Ricerca di nuovi mercati

**Negli ultimi due anni l'azienda:**

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**

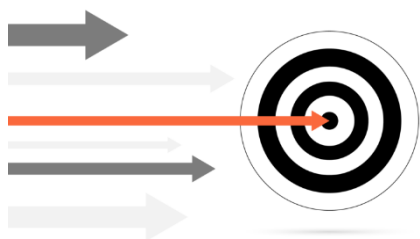
Soddisfacente

**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?**

2 - Supportare la crescita dimensionale dell'impresa



---

## 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
<b>Insegnante Scuola Infanzia</b>	Progettazione e gestione contesti di apprendimento	Integrazione con tecnologie e robotica educativa
<b>Assistente all'Infanzia</b>	Cura e supporto all'apprendimento	Introduzione di strumenti digitali innovativi

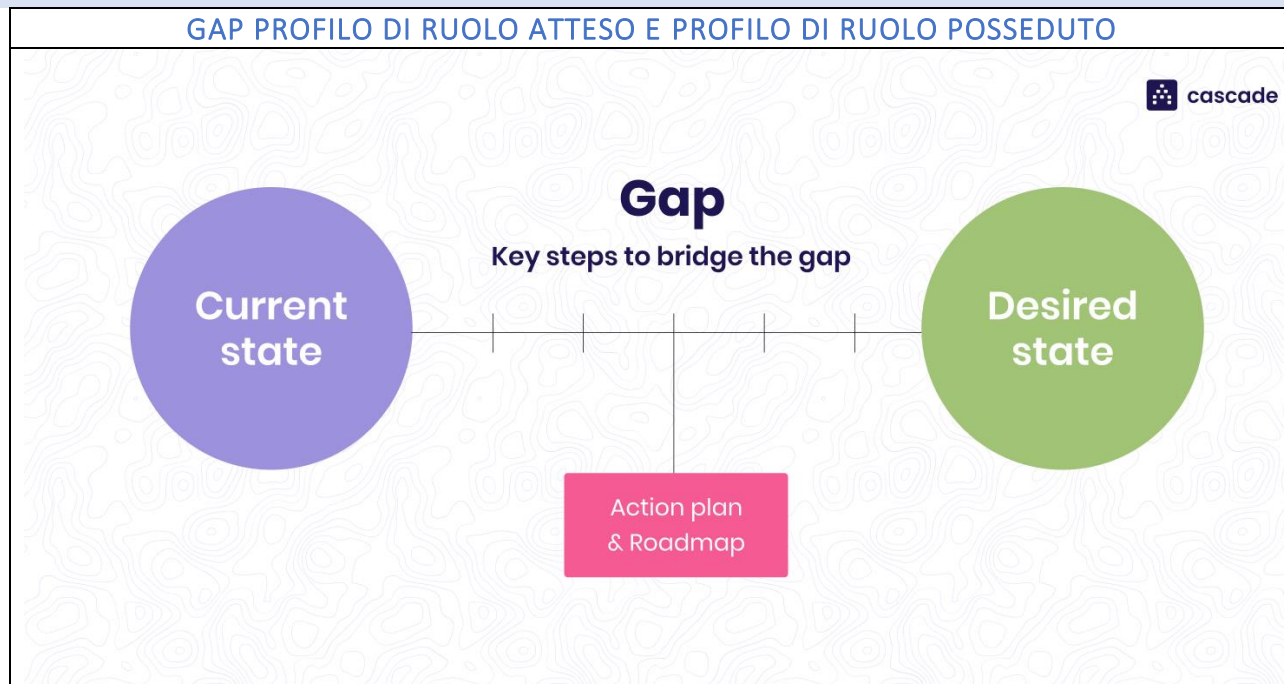


<b>Amministrativo</b>	Gestione documentale e contabile	Implementazione di modelli di sostenibilità
<b>Coordinatore Didattico</b>	Pianificazione e gestione didattica	Introduzione di strategie di governance sostenibile



## SEZIONE 4 - GAP ANALYSIS

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



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