

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 | ASSOCIAZIONE “RAGGIO DI SOLE”

N. PROTOCOLLO PIANO | SCHOOL OF THE FUTURE

IMPRESA | R23A56-2024-0000697

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

ASSOCIAZIONE “RAGGIO DI SOLE”

- Costituita nel 2008
- Settore: Istruzione e Servizi Educativi
- gestione di gestione di un asilo nido a sezioni miste nel Comune di Aci Catena (CT)
- Organico: 13 operatori
- Struttura organizzativa gerarchica

EVOULUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO

- Riorganizzazione aziendale in risposta all'impatto della pandemia e alle conseguenti misure di contenimento; alternanza di fasi di disadattamento e di forte stress per tutte le linee aziendali;
- Lavoro aziendale sulle dimensioni socio-emotive che permettono di costruire una cultura organizzativa basata su purpose solidi e condivisi, best practices orientate all'ascolto e alla valorizzazione dei talenti;
- Investimenti in un piano di change management per ricondurre al minimo comune denominatore dei valori i soft asset aziendali (mindset, dinamiche decisionali, stili di leadership), rendendo il tutto sinergico e funzionale alla strategia di business.

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).

FATTORI CRITICI E DI SUCCESSO

Criticità:

- elevato turnover aziendale;
 - management;
 - metodologia di ricerca-azione;
 - ritardi nel processo di digitalizzazione delle metodologie di insegnamento
-

SUCCESSI:

- resilienza organizzativa;
- engagement aziendale;
- apertura alla formazione e al cambiamento

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 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?	<p>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 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 checked="" type="checkbox"/> Altro <u>Ristrutturazione</u></p> <p>1 <input type="checkbox"/> Acquisto servizi 2 <input type="checkbox"/> Attrezzature 3 <input type="checkbox"/> Brevetti e licenze 4 <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Altro <u>Formazione del personale</u></p>
3.1. Quali sono le previsioni di investimento nei prossimi 2 anni?	

<p>4. Rispetto al momento attuale, quali sono le tematiche e/o le criticità che la Sua Azienda sta affrontando?</p>	<p>Cambiamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Adeguamento modelli organizzativi alle sfide del mercato <input type="checkbox"/> Qualificazione del management <input type="checkbox"/> Ampliamento delle responsabilità interne e adeguamento competenze <input checked="" type="checkbox"/> Passaggio generazionale <input type="checkbox"/> Calo motivazionale e del sentimento aziendale <input type="checkbox"/> Inefficacia delle prestazioni <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____ <p>Cambiamento nell'ambito tecnologico di prodotto o servizio</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Innovazione tecnologica o di macchinari produttivi <input checked="" type="checkbox"/> Adeguamento tecnologico legato a nuovi servizi/prodotti <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____ <p>Cambiamento nell'ambito dei processi</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Innovazione di processo/prodotto <input type="checkbox"/> Incremento Produttivo <input type="checkbox"/> Calo di produzione <input type="checkbox"/> Outsourcing della produzione o parte di essa <input type="checkbox"/> Delocalizzazione di unità produttive
--	---

Altro (specificare) _____

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) _____

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

5.1. ha avuto un **incremento** significativo del proprio organico? SI NO

5.2. ha aperto **sedi/filiali nuove?** SI NO

5.3. ha acquisito **nuove quote di mercato?** SI NO

5.4. ha adottato o pensa di adottare **strategie di diversificazione del prodotto/tipologia di servizi** e/o ad **incrementare il mercato di riferimento?** SI NO

6) L'Azienda ha sviluppato negli ultimi anni **accordi di collaborazione** con altre imprese? SI NO

6.1) E' interessata a forme di collaborazione con altre imprese? SI NO



7. Quale è stato il livello di impegno Molto buono Buono Soddisfacente Scarso
dell'azienda nella

formazione continua?

9. Come giudica **il valore aggiunto della formazione continua** Molto buono Buono Soddisfacente Scarso
aziendale realizzata negli ultimi 2 anni?

10. Quali obiettivi si propone di raggiungere attraverso
la formazione?

- 1 Promuovere l'innovazione di prodotto, di processo e organizzativa
- 2 Supportare la crescita dimensionale dell'impresa
- 3 Favorire l'aggregazione e l'integrazione tra imprese
- 4 Rafforzare la capacità di operare sul mercato internazionale
- 5 Integrare le tematiche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori con il potenziamento del sistema professionale delle imprese
- 6 Innovare i sistemi di competenze e delle prassi formative nelle imprese a livello settoriale/territoriale
- 7 Altro (specificare) _____



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, da subito, sostenere lo sforzo di rigenerazione e di reingegnerizzazione dei processi aziendali, di radicamento territoriale, consolidamento dei livelli di fidelizzazione e aumento dei segmenti di mercato.

Un investimento prezioso dal punto di vista del business aziendale, ma anche inclusivo, ecosistemico e trasformativo (impatto su comunità e territorio).

Una possibilità da concretizzare da subito con il programma “Cantieri Scuola Futura” di FISM Catania.

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:

Fattore	Insegnante (%)	Assistente all'infanzia (%)	Coordinatore Didattico (%)	Amministrativo (%)
Soddisfazione generale	68%	65%	72%	70%
Opportunità di crescita	50%	48%	60%	55%
Equilibrio vita-lavoro	58%	55%	62%	57%
Riconoscimento professionale	60%	57%	68%	63%

I **coordinatori didattici** sono i più soddisfatti del proprio ruolo, mentre gli **assistenti all'infanzia** esprimono una percezione più bassa di opportunità di crescita (48%). L'equilibrio vita-lavoro è considerato migliorabile da tutti i profili.

INDICATORI MOTIVAZIONALI PER PROFILI TARGET

Fattore	Insegnante (%)	Assistente all'infanzia (%)	Coordinatore Didattico (%)	Amministrativo (%)
Motivazionale				
Interesse nel lavoro	75%	70%	80%	72%
Sfida professionale	65%	60%	70%	68%
Coinvolgimento	70%	67%	76%	70%
Crescita personale	58%	52%	65%	60%

Il **coordinatore didattico** è il più motivato (80% di interesse nel lavoro), mentre gli **assistenti all'infanzia** mostrano una minore percezione di crescita personale (52%). Il livello di coinvolgimento è buono, ma potrebbe essere migliorato con attività formative mirate.

CLIMA AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aspetto Valutato	% Positivo
Relazioni tra colleghi	78%
Supporto da parte della direzione	65%
Comunicazione interna	62%
Benessere lavorativo	68%

Le relazioni tra colleghi sono percepite in modo positivo (78%), ma la **comunicazione interna** e il **supporto della direzione** mostrano margini di miglioramento. Il **benessere lavorativo** è considerato sufficiente, ma potrebbe essere potenziato attraverso iniziative di welfare aziendale.

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



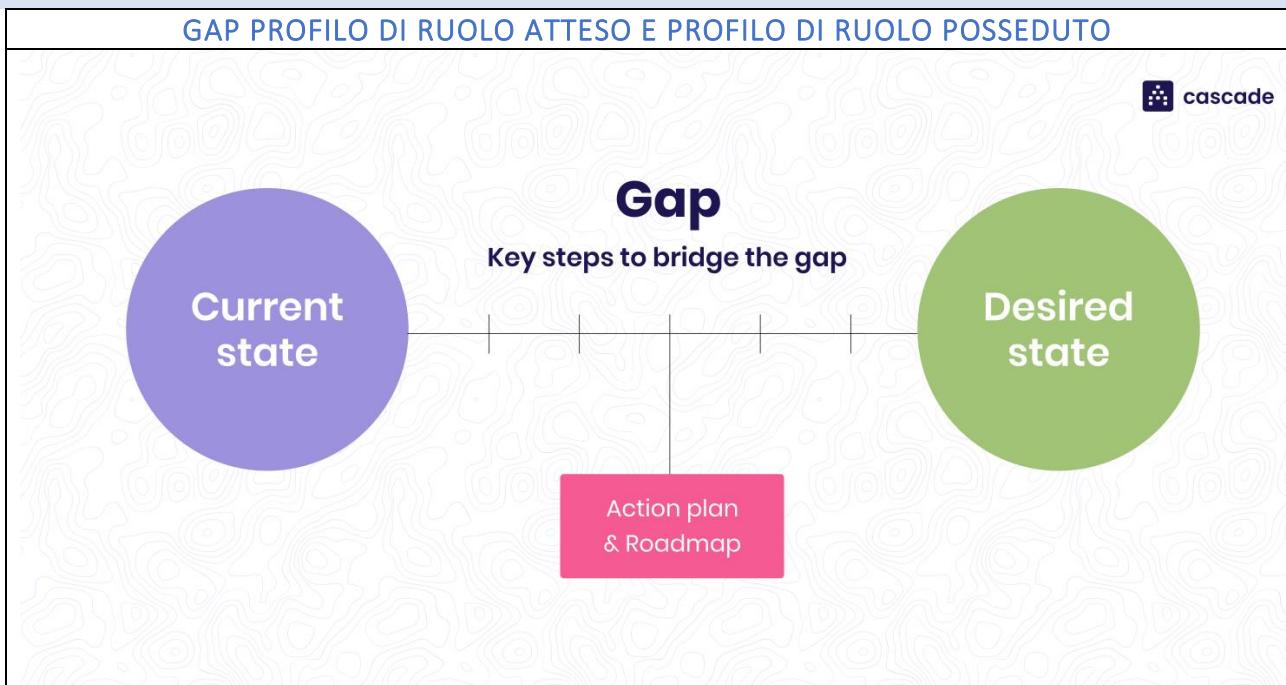
Coordinatore Didattico	Pianificazione e gestione didattica	Introduzione di strategie di governance sostenibile
-------------------------------	-------------------------------------	---

SEZIONE 4 - RISULTATI DELL'INDAGINE SVOLTA

<i>Profilo</i>	<i>% di Corrispondenza</i>	<i>Competenze da Potenziare</i>
		<i>Competenze Attese</i>
<i>Insegnante</i>	70%	Metodologie didattiche innovative, tecnologie per la didattica, progettazione educativa digitale
<i>Assistente all'infanzia</i>	65%	Tecniche di supporto psicopedagogico, gestione delle dinamiche di gruppo, approcci educativi inclusivi
<i>Coordinatore Didattico</i>	75%	Leadership educativa, project management, gestione delle risorse umane
<i>Amministrativo</i>	68%	Digitalizzazione dei processi amministrativi, normativa finanziaria, strumenti gestionali digitali

I risultati evidenziano che gli insegnanti e gli assistenti all'infanzia necessitano di un aggiornamento sulle metodologie didattiche e sulle tecnologie educative. I coordinatori didattici devono rafforzare la leadership strategica, mentre il personale amministrativo mostra lacune nella digitalizzazione e nella gestione finanziaria.

SEZIONE 5 - GAP ANALYSIS



L'analisi delle competenze ha individuato punti di forza e aree di miglioramento per ogni profilo professionale.

Profilo	Competenze Forti	Competenze da Rafforzare
<i>Insegnante</i>	Progettazione educativa, gestione della classe	Innovazione didattica, digitalizzazione
<i>Assistente all'infanzia</i>	Relazione con i bambini, supporto educativo	Metodologie inclusive, tecniche di osservazione
<i>Coordinatore Didattico</i>	Organizzazione didattica, comunicazione interna	Innovazione pedagogica, gestione dei processi educativi digitali
<i>Amministrativo</i>	Gestione burocratica, compliance normativa	Pianificazione finanziaria, strumenti digitali per la contabilità

Il **coordinatore didattico** è il profilo più preparato in termini di leadership, ma deve migliorare nella gestione dell'innovazione educativa. Gli **insegnanti** devono aggiornarsi su strumenti digitali, mentre gli **assistenti all'infanzia** hanno bisogno di rafforzare le loro competenze pedagogiche per favorire una maggiore inclusività.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

PRINCIPALI EVIDENZE

1. Necessità di aggiornamento su competenze digitali per tutti i profili.
2. Migliorare le opportunità di crescita professionale, in particolare per gli assistenti all'infanzia.
3. Potenziare la comunicazione interna e il supporto direzionale per aumentare il senso di appartenenza.
4. Sviluppare strategie di welfare aziendale per incrementare il benessere lavorativo.

6.2 RACCOMANDAZIONI

- ⊕ ATTIVAZIONE DI PERCORSI DI FORMAZIONE SPECIFICI SU INNOVAZIONE DIDATTICA, METODOLOGIE INCLUSIVE E GESTIONE DIGITALE.
- ⊕ PROGRAMMI DI MENTORING PER MIGLIORARE LE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PROFESSIONALE E MOTIVAZIONE DEL PERSONALE.
- ⊕ MIGLIORAMENTO DELLE STRATEGIE DI COMUNICAZIONE INTERNA, PER AUMENTARE IL COINVOLGIMENTO E L'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA.
- ⊕ INTRODUZIONE DI INIZIATIVE DI BENESSERE LAVORATIVO, PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.
- ⊕ VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI, CON UN FOCUS SU LEADERSHIP E LAVORO DI SQUADRA.

l'81% del personale ha manifestato interesse per la formazione continua, dimostrando una forte predisposizione all'aggiornamento professionale. tuttavia, solo il 56% ritiene che le attuali opportunità di sviluppo siano adeguate.

L'implementazione delle strategie proposte consentirà di migliorare l'efficienza organizzativa e il benessere lavorativo, incrementando la competitività dell'associazione Raggio di Sole.