Questionario DOCENTI

L'analisi del questionario restituisce l'immagine di un Istituto caratterizzato da un significativo patrimonio professionale, da un forte senso di appartenenza e da una diffusa disponibilità all'innovazione. Allo stesso tempo emergono alcune criticità organizzative e relazionali che non riguardano tanto la qualità dell'insegnamento, quanto le condizioni che permettono ai docenti di svolgere efficacemente il proprio lavoro. Le osservazioni raccolte delineano una comunità professionale che desidera crescere, ma che avverte il bisogno di maggiore coordinamento, chiarezza e sostenibilità organizzativa.

Punti di forza

Uno dei principali punti di forza riguarda la composizione del corpo docente. La distribuzione dell'anzianità di servizio appare particolarmente equilibrata: circa un terzo dei docenti è presente da meno di cinque anni, un terzo possiede un'esperienza intermedia e un terzo supera i dieci anni di permanenza nell'Istituto. Questo dato rappresenta una risorsa importante perché consente di coniugare innovazione, entusiasmo professionale ed esperienza consolidata.

Dalle risposte emerge inoltre una diffusa fiducia nella direzione educativa intrapresa dalla scuola. Molti docenti esprimono apprezzamento per le opportunità di crescita professionale offerte dall'Istituto e riconoscono il valore delle numerose progettualità attivate. Alcuni sottolineano come l'esperienza nell'Istituto abbia contribuito alla propria crescita professionale e come in diversi team si sia sviluppato un clima di confronto costruttivo e di collaborazione autentica.

Un ulteriore elemento positivo riguarda la presenza di una forte attenzione all'inclusione e al benessere degli alunni. Anche laddove emergono criticità, queste vengono quasi sempre lette dai docenti nella prospettiva della tutela degli studenti e della qualità del servizio educativo. È significativo che molte osservazioni riguardino il desiderio di garantire una migliore risposta ai bisogni educativi speciali, una maggiore efficacia dell'inclusione e una più equa distribuzione delle risorse professionali.

Criticità

La criticità che emerge con maggiore frequenza non riguarda il rapporto con gli studenti, bensì la collaborazione tra adulti. Tra le difficoltà maggiormente segnalate compare infatti la scarsa collaborazione tra colleghi, indicata da un numero significativo di docenti. Tuttavia, leggendo le risposte aperte, appare evidente che il problema non risiede tanto nella mancanza di disponibilità personale quanto nella difficoltà di trovare **tempi adeguati per il confronto, nella disomogeneità delle modalità operative e nella presenza di visioni pedagogiche differenti**.

Un secondo elemento di criticità riguarda la comunicazione interna. Numerosi docenti segnalano informazioni non sempre tempestive, procedure poco chiare, indicazioni che cambiano in corso d'anno e difficoltà nel reperire riferimenti condivisi. Più che una mancanza di comunicazione, sembra emergere un bisogno di maggiore sistematicità e uniformità nei flussi informativi.

Un tema particolarmente ricorrente riguarda poi il carico di lavoro. Molti docenti percepiscono una forte pressione derivante dalla sovrapposizione di progetti, attività, commissioni, documentazione e adempimenti burocratici. In più interventi compare l'idea che la scuola realizzi molte iniziative di valore, ma che la loro numerosità rischi di ridurre il tempo disponibile per la progettazione didattica, per la riflessione professionale e per il lavoro diretto con gli alunni.

Particolarmente significativa è anche la percezione di un eccessivo carico burocratico, soprattutto in relazione alla documentazione per l'inclusione e alle procedure amministrative. Molti docenti

evidenziano come il tempo dedicato alla compilazione di documenti rischi di sottrarre energie alla progettazione educativa e alla relazione con gli studenti.

Un'altra criticità riguarda la gestione dell'inclusione. Alcuni docenti segnalano la necessità di una formazione più specifica sulla disabilità e sui bisogni educativi speciali, mentre altri evidenziano difficoltà legate all'utilizzo dei docenti di sostegno per supplenze o alla non uniforme partecipazione di alcune figure professionali ai processi inclusivi.

Infine, emerge una riflessione importante sul benessere professionale. Alcuni docenti descrivono situazioni di affaticamento, difficoltà nella gestione delle relazioni professionali e percezione di una pressione costante legata a scadenze e richieste organizzative. Si tratta di un elemento che merita attenzione perché incide direttamente sulla qualità del clima lavorativo e, di conseguenza, sull'efficacia dell'azione educativa.

Suggerimenti e strategie operative

Dai dati emerge anzitutto la necessità di investire sulla costruzione della comunità professionale. Il Collegio potrebbe prevedere momenti strutturati di confronto e progettazione condivisa non limitati agli aspetti organizzativi, ma finalizzati alla costruzione di linguaggi comuni, alla condivisione delle buone pratiche e al rafforzamento della fiducia reciproca. Le richieste di formazione sul lavoro di team, sulla comunicazione efficace e sulla gestione delle relazioni professionali indicano chiaramente questa direzione.

Un secondo asse di miglioramento riguarda la semplificazione organizzativa. Il questionario suggerisce l'opportunità di calendarizzare con maggiore anticipo attività, progetti e scadenze, limitando le sovrapposizioni e selezionando in modo più rigoroso le iniziative realmente strategiche per il PTOF. Non emerge una contrarietà ai progetti, ma la richiesta di valutarne con maggiore attenzione l'impatto didattico e la sostenibilità organizzativa. In questa prospettiva potrebbe essere utile introdurre criteri condivisi per la selezione e il monitoraggio delle progettualità.

Un'ulteriore strategia riguarda la revisione delle procedure burocratiche. Pur nel rispetto degli obblighi normativi, appare necessario individuare modalità più snelle di gestione documentale, favorendo la digitalizzazione, evitando duplicazioni e definendo procedure stabili e condivise per tutto l'anno scolastico. L'obiettivo dovrebbe essere quello di restituire tempo alla progettazione didattica e al lavoro educativo.

Sul versante dell'inclusione, i dati suggeriscono di rafforzare la formazione specialistica sulla disabilità e sui bisogni educativi speciali, promuovendo una maggiore corresponsabilità educativa di tutti i docenti e una più chiara definizione dei ruoli professionali. Particolare attenzione andrebbe dedicata all'accoglienza degli alunni stranieri e al potenziamento delle competenze linguistiche in italiano L2, tema che alcuni docenti indicano come prioritario per il futuro.

Appare strategico promuovere il benessere professionale come obiettivo organizzativo esplicito. I docenti chiedono tempi più distesi, una migliore distribuzione degli incarichi, occasioni di ascolto e momenti di team building. Investire sul benessere organizzativo non rappresenta soltanto un'azione di cura del personale, ma una scelta che può incidere direttamente sulla qualità della scuola e sulla capacità dell'Istituto di affrontare le sfide educative future.