



Finito di stampare nel mese di settembre 2025

©OCST – Docenti 2025

## Sommario

1.	Introduzione.....	5
1.1	Origine del lavoro.....	5
1.2	Obiettivi.....	6
1.3	Metodologia.....	7
1.3.1	Sondaggio.....	7
1.3.2	Statistiche descrittive.....	7
1.3.3	Analisi delle osservazioni libere.....	8
1.4	La raccolta dati.....	9
2.	Risultati e relative considerazioni.....	10
2.1	Dati socio-demografici e relativi alla situazione lavorativa.....	10
2.2	Come quantificare il carico di lavoro?.....	12
2.2.1	Ore di insegnamento, numero di classi, di allievi e di sedi.....	12
2.2.2	Co-docenza e gestione di situazioni complesse.....	18
2.2.3	Riforme dei programmi scolastici e dei piani di studio.....	20
2.2.4	Formazione continua.....	25
2.3	Quanto è gestibile il carico di lavoro?.....	30
2.3.1	Gestibilità del carico e principali difficoltà.....	31
2.3.2	Gestione assenze e supplenze.....	34
2.3.3	Risorse didattiche e tecnologiche.....	41
2.3.4	Supporto, ambiente di lavoro e rapporti con la direzione.....	43
2.4	Sintesi dei dati quantitativi e relative considerazioni.....	64
2.5	Risultati – parte qualitativa.....	65
2.5.1	Sintesi delle osservazioni libere e relative considerazioni.....	65
2.5.2	Suggerimenti e proposte dei partecipanti al sondaggio.....	70
3.	Conclusioni.....	75
4.	Proposte di OCST-Docenti.....	80
5.	ALLEGATO. Analisi qualitativa tramite intelligenza artificiale.....	83



# 1. Introduzione

## 1.1 Origine del lavoro

Come comitato docenti del sindacato OCST, da diversi anni osserviamo e segnaliamo un aumento delle sollecitazioni a causa di difficoltà professionali dovute al carico di lavoro e a problemi nella gestione dei differenti oneri lavorativi. Molti insegnanti ci riferiscono un accumulo e una sovrapposizione di compiti, di cui si sta progressivamente perdendo la visione d'insieme. Lo stesso progetto "Linea", introdotto nel 2013 dal Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), deriva dal riconoscimento di un disagio dei docenti, come espresso dalla vasta letteratura scientifica in materia e dagli stessi estensori del rapporto finale del progetto "Sostegno ai docenti in difficoltà" (2012). Ricordiamo come, in questo documento, i "fattori professionali organizzativi oggettivi" vengono indicati tra le cause del burnout. Nonostante ciò, le misure messe in atto finora a sostegno dei docenti sembrano sottovalutare in particolare la dimensione oggettiva e organizzativa degli incarichi e delle differenti tipologie di compiti attribuiti agli insegnanti. Spesso si tratta di incarichi lontani dalla loro formazione e dal loro mandato principale, attinente alla pedagogia e alla disciplina di insegnamento. I fattori personali e relazionali, sui quali si concentrano infatti le misure di intervento, sono innegabilmente importanti, ma è impossibile tutelare realmente la salute e il benessere dei docenti, e quindi la qualità della scuola, senza intervenire sullo squilibrio strutturale tra le risorse a disposizione dell'insegnante (in termini, ad esempio, di tempo, spazi, condizioni quadro in cui agire) e le richieste del datore di lavoro e della società. Lo studio "Lavorare a scuola - Condizioni di benessere per gli insegnanti" di L. Castelli, A. Crescentini e J. Marcionetti per il CIRSE<sup>1</sup> segnalava già nel 2017 che i docenti titolari delle scuole elementari erano, tra le varie categorie di insegnanti, "i più esposti a burnout lavorativo", con un tasso del 26.1%. Anche i dati emersi da un'inchiesta sugli oneri lavorativi dei docenti non riconosciuti dal datore di lavoro, condotta nel 2019 dalle associazioni mantello e dai sindacati dei docenti della Svizzera tedesca (LCH) e della Svizzera francese (SER), sostengono la tesi dell'importanza di conoscere nel dettaglio la situazione nel nostro Cantone. D'altra parte, l'ultima indagine svolta nell'ambito del progetto di monitoraggio quadriennale del sistema educativo ticinese "Scuola a tutto campo (edizione 2023)", tra gli elementi di preoccupazione mette in evidenza percentuali elevate di sovraccarico di lavoro percepito del corpo insegnante e dei quadri dirigenziali. Nelle scuole cantonali quasi il 60% dei docenti e oltre il 70% dei direttori dichiara un sovraccarico di lavoro. Nelle scuole comunali le percentuali salgono rispettivamente al 70% e al 90%. Quest'ultimo dato è in sintonia con quanto evidenziato dallo studio del CIRSE del 2017 sul benessere degli insegnanti. Sempre secondo "Scuola

---

<sup>1</sup> Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi che fa parte della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI).

a tutto campo (edizione 2023)” il 17% dei docenti delle scuole comunali e cantonali e dei direttori manifesta livelli di esaurimento fisico ed emotivo al di sopra della soglia di vigilanza. Un ulteriore segnale critico riguarda la diminuzione di attrattiva particolarmente evidente per la funzione di direttore di scuola media, dove, nel 2020/21, si osserva un basso rapporto tra numero di candidati e posizioni aperte, ovvero poco più di una candidatura (1.2) per posizione (contro un rapporto di 6.9 nel 2016/17). Nelle scuole medie superiori, nonostante non siano state aperte posizioni di direttore tra il 2017/18 e il 2018/19, la tendenza alla diminuzione delle candidature tra cui scegliere, secondo gli autori dell'indagine, sembra essere simile a quella osservata per le scuole medie.

È dunque a partire dal quadro appena descritto che, come sindacato di docenti, abbiamo deciso di promuovere un sondaggio rivolto al personale docente del nostro Cantone, allo scopo di avere informazioni più precise sulle attuali condizioni lavorative nei vari ordini scolastici e formulare proposte concrete per migliorarle.

## 1.2 Obiettivi

Attraverso la presente indagine partecipativa il comitato docenti dell'OCST ha voluto in particolare:

1. Valutare il carico di lavoro complessivo dei docenti;
2. Analizzare la distribuzione del tempo tra attività di insegnamento, preparazione delle lezioni, correzione dei compiti e altre mansioni amministrative o funzionali all'insegnamento (come colloqui con i genitori, con altre figure nell'ambito dell'insegnamento o professionisti esterni alla scuola);
3. Identificare le principali fonti di stress e pressione sul lavoro;
4. Raccogliere suggerimenti e idee per migliorare le condizioni lavorative nel settore scolastico.

Le informazioni emerse dal sondaggio, oltre a essere utili per sviluppare proposte concrete da presentare alle autorità scolastiche, permettono di sostenere con maggiore forza iniziative volte a migliorare le condizioni lavorative dei docenti, con ricadute positive sul loro benessere e sulla qualità dell'insegnamento.

Anche in vista della revisione della attuale LORD<sup>2</sup>, della LStip<sup>3</sup> e dei progetti tesi a valutare i docenti occorre mettere in atto una politica del personale che valorizzi i docenti e li metta in condizione di operare serenamente, con soddisfazione, e di crescere professionalmente, in un contesto che si presenta sempre più complesso. Occorre, tra le altre cose, considerare che il nostro Cantone sta vivendo degli anni particolarmente impegnativi, in cui incombono tagli e contenimenti della spesa in diversi settori, compreso quello della scuola, nonostante nel confronto intercantonale la spesa

---

<sup>2</sup> Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti.

<sup>3</sup> Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.

in quest'ultimo settore risulti al di sotto della media. A questo proposito osserviamo che, secondo il rapporto IDHEAP 2023, la formazione è l'unica voce per cui il Cantone Ticino spende meno della media degli altri 25 cantoni svizzeri (-323 franchi per abitante, ovvero il 9% in meno della spesa media per abitante degli altri cantoni, pur tenendo conto delle differenze salariali); il divario aumenta se si confronta la sola spesa per la scuola dell'obbligo.

Teniamo qui a ringraziare tutte le persone che hanno partecipato al sondaggio, permettendoci di raccogliere informazioni e indicazioni preziose per impostare il nostro lavoro a favore di una scuola che possa essere un luogo di educazione e crescita nonché un ambiente accogliente e arricchente per tutte le sue componenti (allievi, genitori, docenti, operatori scolastici specializzati e formatori), come definito nella Legge della Scuola del nostro Cantone (art. 1, 2 e 3).

## **1.3 Metodologia**

### **1.3.1 Sondaggio**

Per la raccolta dei dati è stato elaborato un questionario, sottoposto online all'intero corpo docenti ticinese attivo nelle scuole pubbliche comunali e cantonali, e ad alcuni insegnanti delle scuole private ticinesi associati al sindacato OCST. Ogni partecipante è stato chiamato a esprimere il proprio parere riguardo a una serie di aspetti e a indicare, scegliendo tra opzioni predefinite, ciò che più rispecchia la propria esperienza lavorativa. In aggiunta alle domande con risposte date si è voluto offrire la possibilità di condividere osservazioni personali. Ciò ha permesso di raccogliere delle opinioni libere e spontanee e di integrare dei dati qualitativi.

### **1.3.2 Statistiche descrittive**

Il questionario comprende domande di diversa natura e per ciascun tipo viene proposta una diversa analisi.

Per le domande a risposta multipla: sono state allestite tabelle di frequenza e verificata la distribuzione. Per gli elementi di maggiore interesse è stata analizzata la relazione tra variabili per evidenziare eventuali correlazioni.

Domande a valutazione: in questo caso si è verificata, in particolare, la distribuzione di frequenza delle risposte e, quando ritenuto utile, si è fatto ricorso ad altri strumenti comuni della statistica descrittiva. Per semplicità è stata scelta una scala graduata numerata (da 1 a 5), grazie alla quale è stato possibile misurare il grado di intensità dell'opinione dei rispondenti.

Per le domande aperte rinviamo al sotto-capitolo seguente.

I dati raccolti sono stati raggruppati per tematica<sup>4</sup> e, quando possibile, è stato affiancato quanto emerso a livello qualitativo (domande aperte) ai dati di tipo quantitativo (domande a risposta multipla e valutazioni su scala graduata), al fine di facilitare la lettura e l'interpretazione dei dati.

### **1.3.3 Analisi delle osservazioni libere**

Per l'analisi qualitativa delle risposte libere fornite dai docenti alle tredici domande aperte del questionario, si è proceduto innanzitutto con la lettura integrale delle stesse (4'239 commenti in totale). Inoltre, è stato adottato un approccio sistematico, con l'aiuto dell'intelligenza artificiale (IA), per supportare l'elaborazione dei dati.

L'IA è stata impiegata per identificare e raggruppare i principali temi emergenti. Grazie alla codifica tematica, le risposte sono state analizzate per individuare categorie ricorrenti, come il sovraccarico di lavoro, la burocrazia e il supporto insufficiente. L'approccio induttivo ha permesso che i temi emergessero direttamente dai dati, senza imporre strutture predefinite.

Una volta definite le categorie, i temi sono stati ulteriormente raggruppati in macro-aree che riflettono i problemi principali segnalati dai docenti. L'analisi ha combinato una componente qualitativa, basata su sintesi descrittive ed esempi rappresentativi, e una componente quantitativa, calcolando la frequenza percentuale delle risposte associate a ciascun argomento. Questo ha consentito di evidenziare le questioni maggiormente percepite come critiche.

Tutto il processo è stato condotto con revisioni iterative per garantire coerenza e chiarezza nei risultati. L'intelligenza artificiale ha permesso di accelerare l'analisi e fornito un supporto nella sintesi delle informazioni e nell'identificazione di esempi testuali più rappresentativi. Tuttavia, si è voluto dare ampio spazio ai tanti contributi ricevuti, riportando diverse osservazioni, oltre a quelle messe in evidenza dall'IA, per ogni argomento presentato.

I risultati finali sono stati integrati nel presente documento, in particolare al punto 2.5, dove vengono elencati i temi principali emersi, le difficoltà riscontrate dai docenti e le loro proposte di miglioramento. Questo metodo, che ha combinato un'analisi di tipo tradizionale con quella tramite IA, ha consentito di ottenere un'analisi approfondita, valorizzando al contempo le voci dirette dei partecipanti e fornendo un punto di partenza per proposte concrete volte al miglioramento delle condizioni lavorative.

---

<sup>4</sup> L'ordine in cui sono presentati i risultati segue in gran parte l'ordine delle domande nel questionario. I dati raccolti in relazione al supporto che i rispondenti ritengono di ricevere (in generale, all'interno della propria sede e da parte delle autorità educative) sono stati raggruppati sotto un unico sotto-capitolo (2.3.4).

## **1.4 La raccolta dati**

Come anticipato al punto 1.3.1, l'invito a partecipare al sondaggio è stato inviato all'intero corpo docenti delle scuole pubbliche comunali e cantonali. Sono stati anche coinvolti i docenti che operano nelle scuole private. Una specifica domanda ha permesso di discriminare tra gli uni e gli altri ed è emerso che la quasi totalità (99.05%) delle risposte proviene da docenti impiegati nella scuola pubblica.

Il questionario è stato promosso anche tramite il quotidiano laRegione (20 settembre 2024).

La compilazione del sondaggio è stata possibile dal 12 settembre 2024 al 14 ottobre 2024.

## 2. Risultati e relative considerazioni

### 2.1 Dati socio-demografici e relativi alla situazione lavorativa

Dai dati raccolti nella prima sezione del questionario emerge una descrizione del contesto professionale delle e dei docenti coinvolti nell'indagine: il campione è composto da 631 docenti, ossia ca. il 10% (9,93%) degli insegnanti che operano nel nostro Cantone. Al questionario hanno risposto docenti appartenenti a tutti gli ordini di scuola in modo piuttosto proporzionale rispetto alla distribuzione del personale docente della scuola ticinese, motivo per cui il campione può essere considerato rappresentativo della stessa. La tabella sottostante mostra la distribuzione per settore (si fa riferimento ai dati de "La scuola ticinese in cifre", 2023).

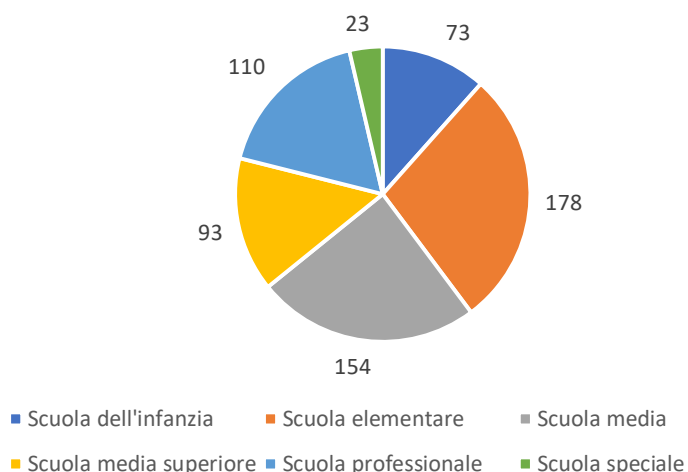
	Docenti nella scuola ticinese		Docenti nel campione		% di rappresentatività della popolazione
	n.	%	n.	%	
<b>Scuola dell'infanzia</b>	807	12.70	73	11.57	9.05
<b>Scuola elementare</b>	1608	25.30	178	28.21	11.07
<b>Scuola media</b>	1637	25.76	154	24.41	9.41
<b>Scuola speciale</b>	481	7.57	23	3.65	4.78
<b>Scuola media-superiore</b>	609	9.58	93	14.74	15.27
<b>Scuola professionale</b>	1108	17.43	110	17.43	9.93
<b>Formazioni transitorie<sup>5</sup></b>	106	1.67	0	0.00	0.00
	6356	100	631	100.00	

Risultano sottorappresentati i docenti della scuola speciale e sovrarappresentati quelli della scuola media-superiore. Al campione delle scuole speciali appartengono docenti che operano nella scuola dell'infanzia, nella scuola elementare, nella scuola media e nel ciclo di orientamento professionale.

---

<sup>5</sup> Le formazioni definite transitorie si situano tra la fine della scuola dell'obbligo e l'inizio di una formazione di livello secondario II. Si rivolgono ai giovani che non hanno ancora trovato una formazione adatta alle proprie caratteristiche e preparano alla scelta di una formazione professionale o generale.

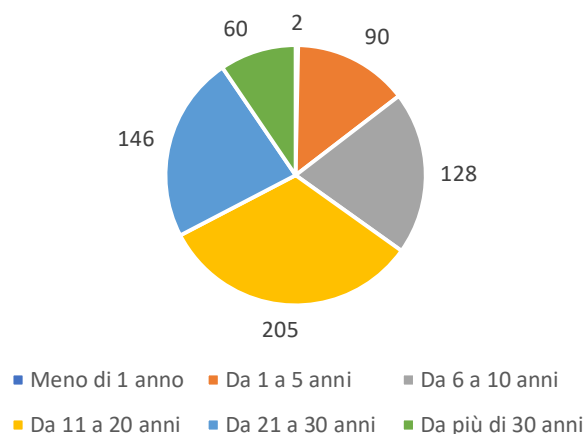
## Ordini scolastici per campione



La maggior parte, 77,1%, dei rispondenti è composta da docenti almeno in parte nominati. Il 22,9% invece è costituita da docenti incaricati.

Non sono stati raccolti dati sull'età dei rispondenti; si è ritenuto più interessante conoscere l'anzianità di servizio.

## Domanda 1.4: "Da quanti anni insegni?"



I dati mostrano che sono rappresentati in modo equilibrato docenti con diversi livelli di esperienza: 220 docenti (34,9%) hanno tra alcuni mesi e 10 anni di esperienza, 205 (32,5%) tra 11 e 20 anni di esperienza, 146 (23,1%) tra 21 e 30 anni di esperienza e 60 (9,5%) più di 30 anni di esperienza.

## **2.2 Come quantificare il carico di lavoro?**

Il carico di lavoro dei docenti è costituito dalle ore di insegnamento e da quelle dedicate ad attività funzionali all'insegnamento, quali: la progettazione delle lezioni, la creazione di materiali, la correzione dei compiti e degli elaborati, la partecipazione a incontri e riunioni di vario tipo e a corsi di aggiornamento<sup>6</sup>. A questo si aggiunge una serie di altri compiti, che potremmo definire collaterali, di diversa natura (compilazione moduli, scambi via e-mail, redazione resoconti ecc.).

### **2.2.1 Ore di insegnamento, numero di classi, di allievi e di sedi**

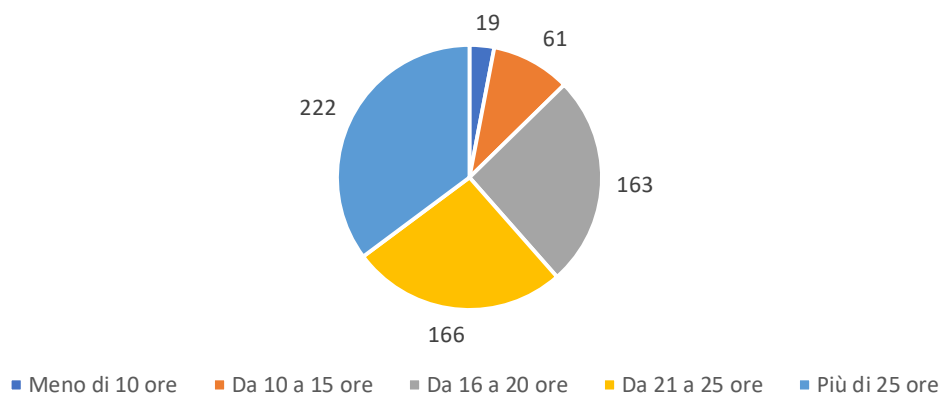
Con la presente indagine si è cercato innanzitutto di quantificare il numero di ore di insegnamento e il numero di classi e di allievi seguiti.

Ricordiamo qui che il grado di occupazione di un docente è definito dalle ore di insegnamento (da moltiplicare con i diversi coefficienti previsti per ogni ordine scolastico, in modo da includere le attività funzionali all'insegnamento a cui si è accennato sopra) e da eventuali sgravi orari per progetti o compiti legati a una particolare funzione (ad es. docente di classe, collaboratore di direzione, responsabile del gruppo di materia ecc.).

---

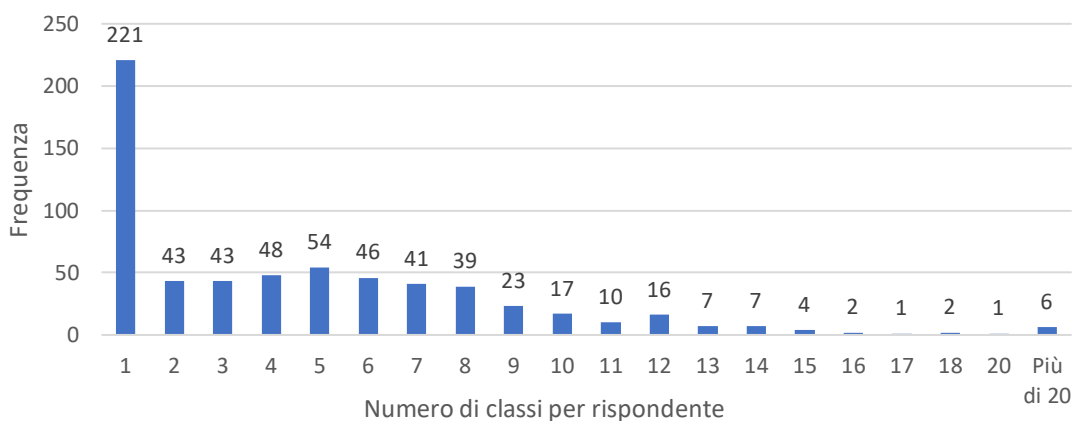
<sup>6</sup> La Legge sulla formazione continua dei docenti (LFCD), entrata in vigore il 1° agosto 2015, prevede un minimo di 8 giornate di formazione continua che i docenti, indipendentemente dal grado di occupazione, sono tenuti a svolgere sull'arco di quattro anni. Alla fine di ogni quadriennio i docenti devono redigere un rapporto di fine quadriennio, nel quale documentano le attività di formazione continua a cui hanno partecipato e indicano le aspettative riferite al ciclo formativo successivo. Attualmente vige una misura di contenimento della spesa cantonale che prevede una temporanea riduzione a 6 giornate del quantitativo minimo di formazione continua.

### Domanda 2.1: "Quante ore di insegnamento effettivo svolgi settimanalmente?"



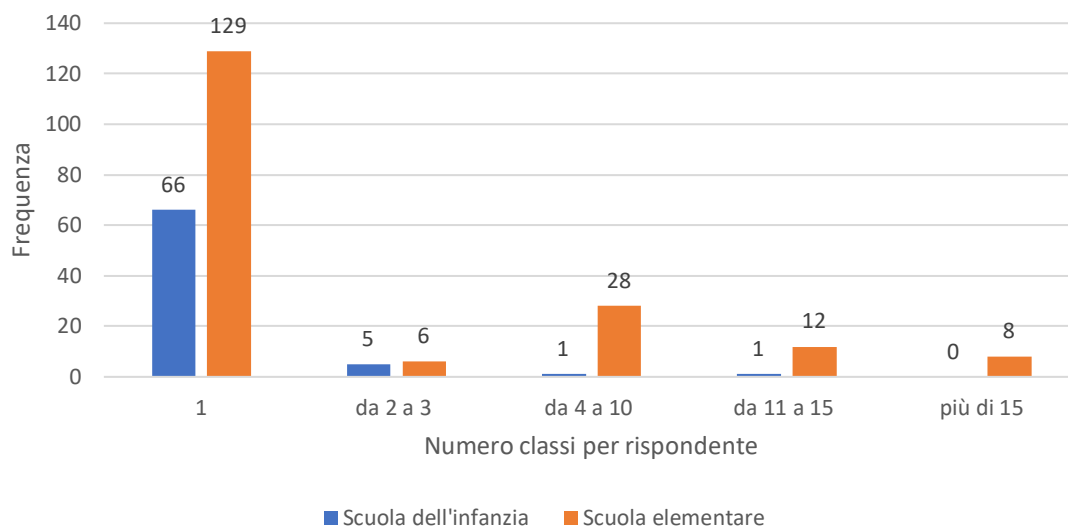
Come si può osservare dal grafico sopra 551 rispondenti (l'87% del campione) svolgono più di 16 ore alla settimana di insegnamento. 388 (61,5%) ne svolgono più di 21.

### Domanda 2.2: "Quante classi hai in totale?"



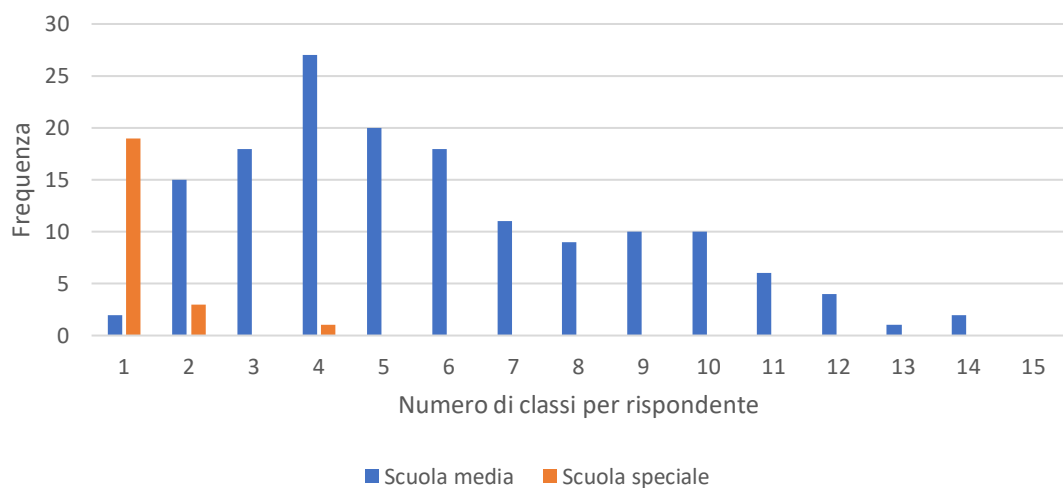
Il grafico sopra mostra che 221 rispondenti (35,0%) insegnano in una sola classe (si tratta in particolare di docenti attivi presso le scuole comunali); 188 (29,8%) hanno da 2 a 5 classi, 166 (26,3%) da 6 a 10 classi, 44 (7,0%) da 11 a 15 classi, 12 (1,9%) insegnano in più di 15 classi.

## Domanda 2.2: "Quante classi hai in totale?"



Nelle scuole comunali i docenti con più classi sono quelli che insegnano materie speciali (educazione musicale, educazione fisica, arti plastiche ecc.).

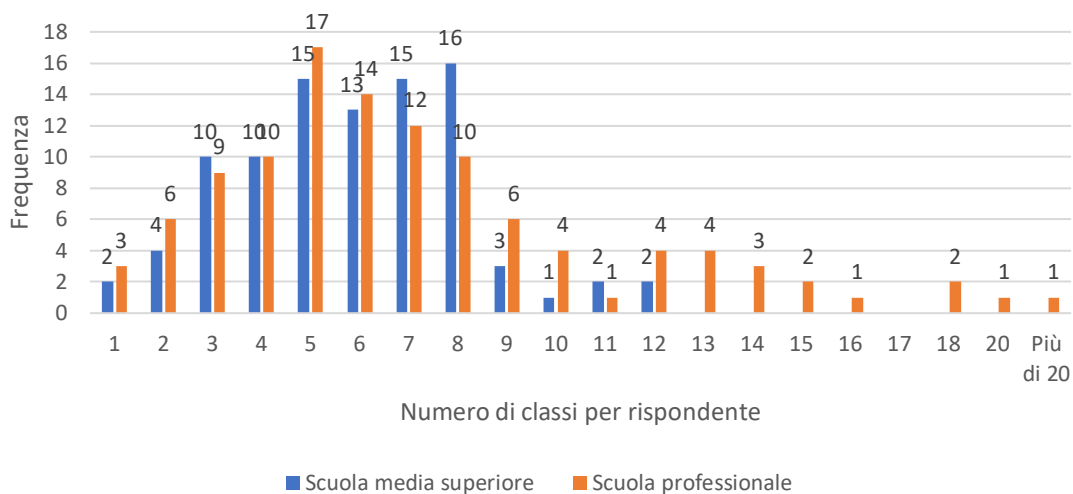
## Risposte dei docenti che operano nelle scuole medie e nelle scuole speciali alla domanda 2.2: "Quante classi hai in totale?"



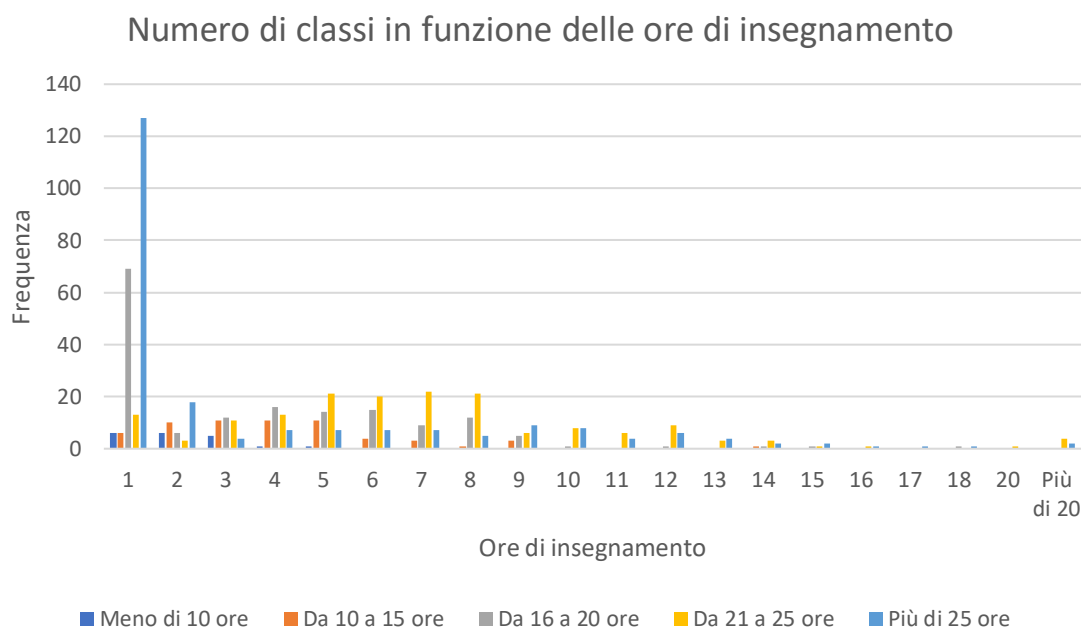
Nelle scuole medie, a parità di grado occupazionale, il numero di classi può variare in modo significativo a dipendenza delle ore di insegnamento settimanali previste per la materia (ci sono, ad esempio, materie per cui sono previste 6 ore-lezione a settimana e altre per cui ne sono previste solamente 2).

I docenti di scuola speciale possono avere più classi. Sebbene questa situazione sia meno frequente, può succedere che la percentuale di insegnamento di un docente specializzato sia suddivisa su due o più classi.

Risposte dei docenti che operano nelle scuole post-obbligatorie alla domanda 2.2: "Quante classi hai in totale?"

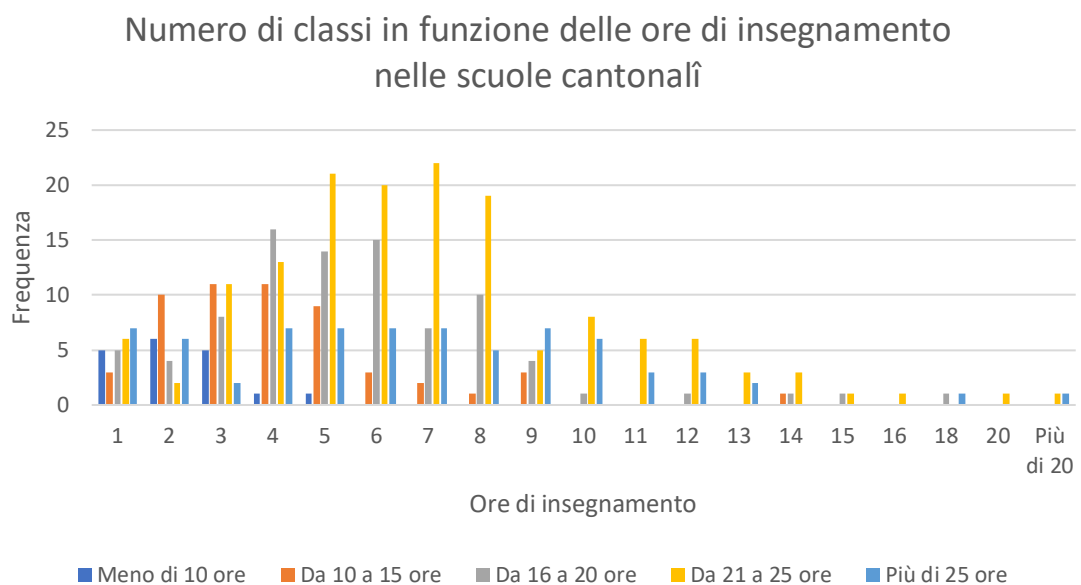


Nelle scuole post-obbligatorie, come per le scuole medie, a parità di grado occupazionale, il numero di classi può variare in modo significativo a dipendenza delle ore di insegnamento settimanali previste per la materia. In particolare nelle scuole professionali ci sono percorsi in cui per certe materie è prevista un'unica ora-lezione settimanale. Questo spiega come mai alcuni docenti possano arrivare ad avere più di 20 classi.

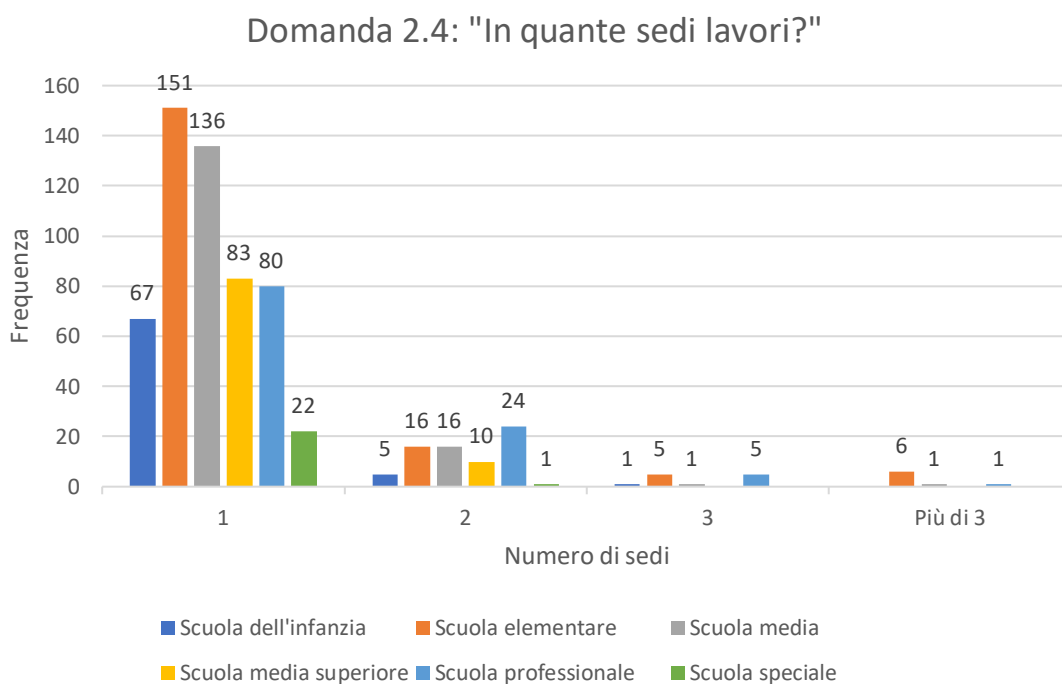


Come mostrato nel grafico sopra, se si incrociano i dati del numero di ore di insegnamento con quelli del numero di classi, risulta una concentrazione del campione in particolare su una classe e, in generale, sotto le 10 classi.

Tendenzialmente chi ha un grado di occupazione del 100% con una sola classe opera nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole elementari. Va inoltre notato che in questi due ordini scolastici è quasi inesistente la quota di coloro che lavorano meno di 10 ore e dalle 21 alle 25 ore. Infatti il lavoro a tempo parziale nelle scuole comunali è possibile solo al 50% (è esclusa, per esempio, la possibilità di lavorare al 30% o al 70%). Questo incide nettamente nella distribuzione di frequenza rappresentata nel grafico.



Il lavoro negli altri ordini di scuola è più frammentato tra le classi. Sebbene la distribuzione delle frequenze di tutti gli ordini di scuola considerati sia comunque concentrata attorno a 4 o 5 classi per docente, 19 docenti (17,3%) della scuola professionale lavorano con più di 10 classi. Questo è un aspetto che negli altri ordini scolastici non si presenta con la stessa rilevanza. Ad esempio, nelle scuole medie e nelle scuole medie superiori la percentuale di chi lavora con più di 10 classi è del 9,1% (14 rispondenti) rispettivamente del 4,3% (4 rispondenti).

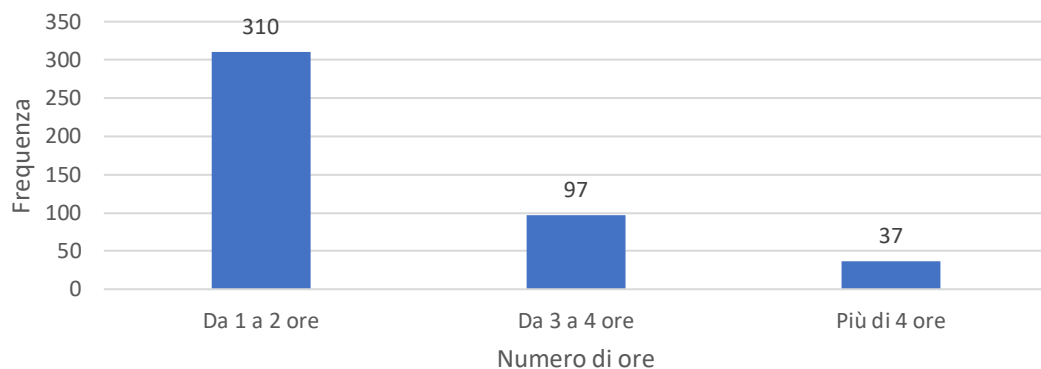


Dando uno sguardo complessivo al campione, 539 rispondenti (85,4%) operano in una sola sede scolastica, mentre 92 docenti (14,6%) sono occupati in due o più sedi.

Rispetto agli altri ordini di scuola, la scuola professionale è maggiormente toccata dall'insegnamento in più sedi scolastiche: 30 docenti (27,3%) delle scuole professionali contro 27 (15,2%) delle scuole elementari, 18 (11,7%) delle scuole medie, 10 (10,8%) delle scuole medie-superiori e 6 (8,2%) delle scuole dell'infanzia.

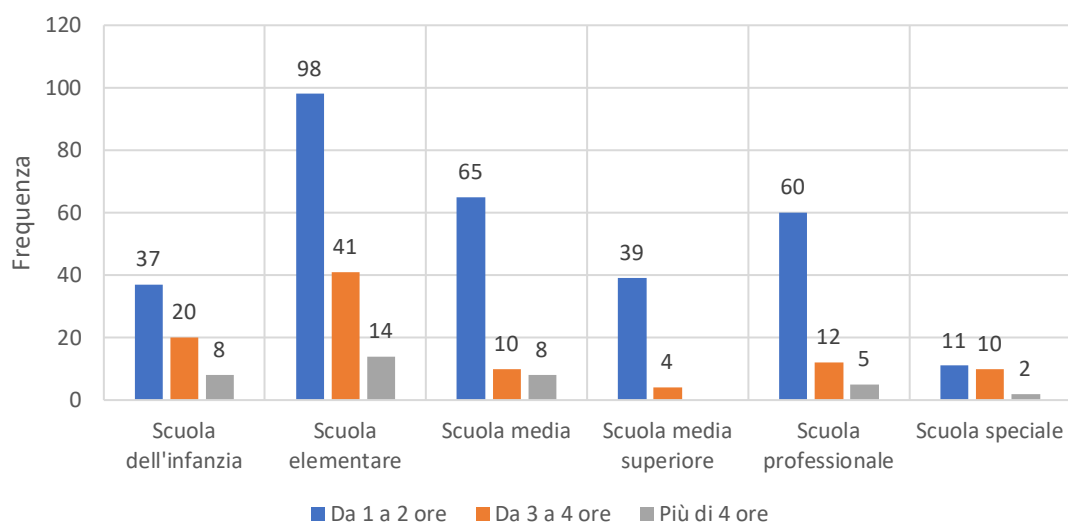
## 2.2.2 Co-docenza e gestione di situazioni complesse

Domanda 2.6 Quanto tempo dedichi settimanalmente al coordinamento (preparazione, valutazione,...) con i colleghi per i corsi erogati in co-docenza?"



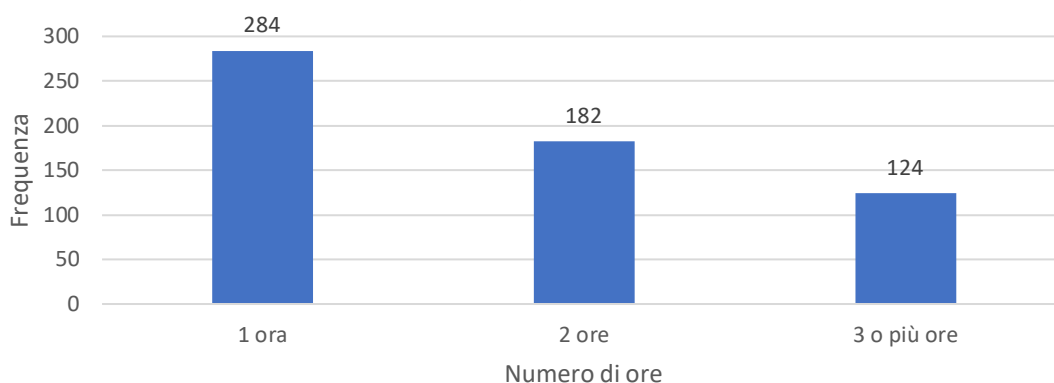
Per i corsi erogati in co-docenza 310 rispondenti (69,8%) indicano un impegno aggiuntivo di 1-2 ore, 134 (30,2%) più di 3 ore.

Domanda 2.6: Quanto tempo dedichi settimanalmente al coordinamento (preparazione, valutazione,...) con i colleghi per i corsi erogati in co-docenza?"



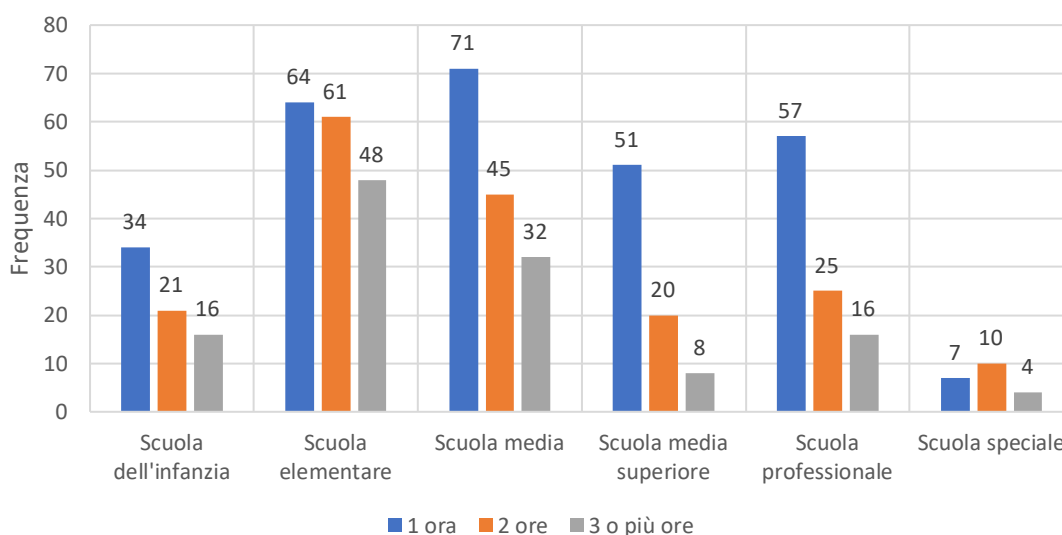
Il grafico sopra permette di avere una fotografia delle risposte date in ogni singolo ordine di scuola. In tutti i settori la frequenza massima rilevata (moda) indica che il tempo dedicato settimanalmente al coordinamento è tra 1 e 2 ore.

Domanda 2.7 Quanto tempo dedichi settimanalmente alla gestione di situazioni complesse degli allievi (malattie, casi di disagio, ...)?"



Per quanto riguarda la gestione di situazioni complesse degli allievi 41 docenti (6,5%) rispondono di non dedicare tempo a questo tipo di attività. 284 (45,0%) definiscono l'impegno settimanale in un'ora, mentre quasi la metà di coloro che hanno risposto indicano un impegno più ampio: 2 ore (28,8%) oppure 3 o più ore (19,7%).

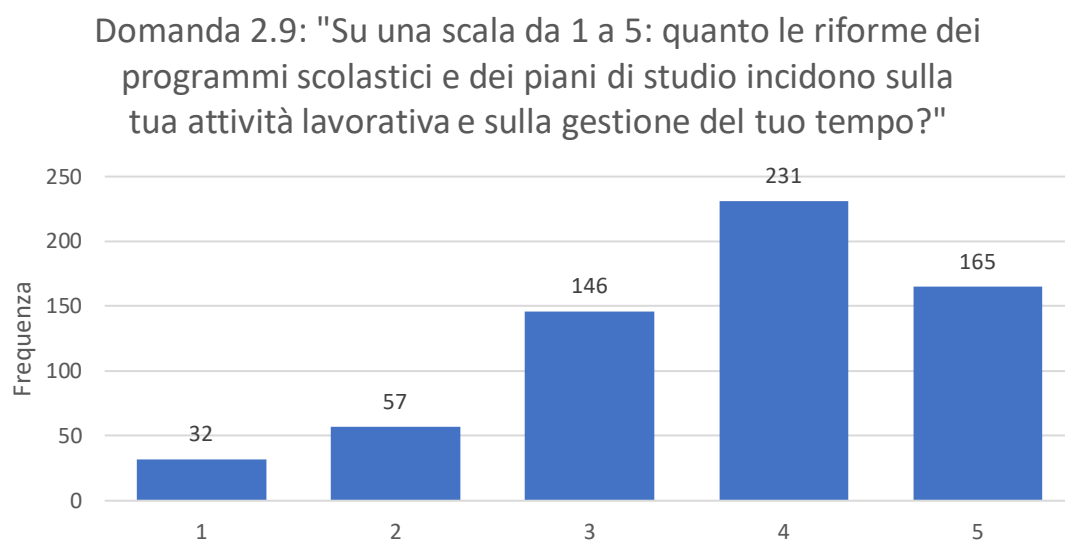
Domanda 2.7: "Quanto tempo dedichi settimanalmente alla gestione di situazioni complesse degli allievi (malattie, casi di disagio, ...)?"



Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

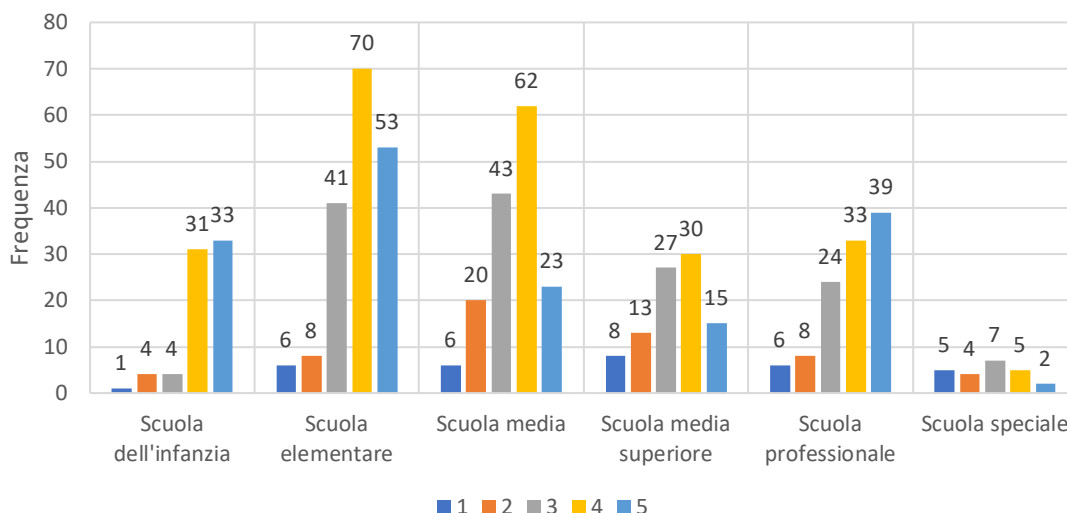
### 2.2.3 Riforme dei programmi scolastici e dei piani di studio

Per quanto riguarda le riforme occorre considerare che queste possono toccare in modi e tempi diversi i vari settori scolastici. Alcuni ordini di scuola stanno affrontando riforme che hanno preso avvio già da qualche anno, altri invece hanno appena cominciato a confrontarsi con dei cambiamenti previsti in nuovi programmi e piani di studio, o dovranno farlo a breve.



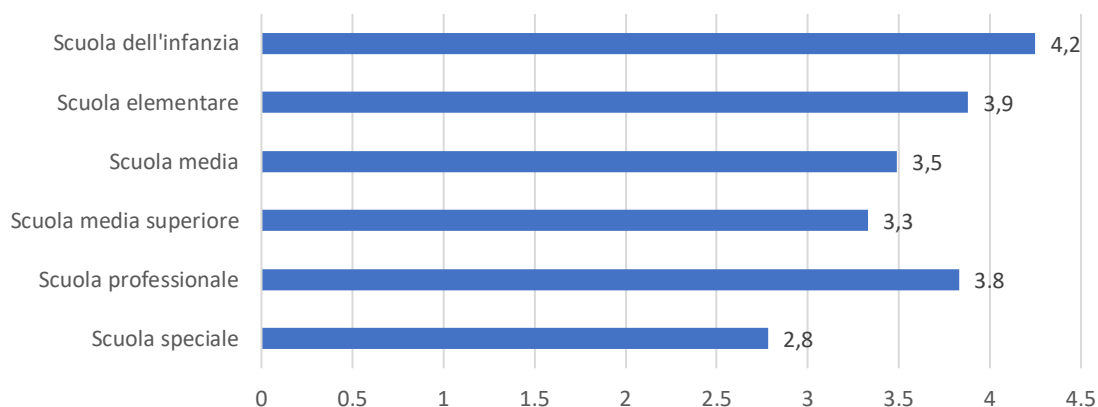
Mediamente i rispondenti valutano 3,7 l'incidenza delle riforme dei piani scolastici e dei piani di studio sull'attività lavorativa e sulla gestione del tempo.

### Domanda 2.9: "Su una scala da 1 a 5: quanto le riforme dei piani scolastici e dei piani di studio incidono sulla tua attività lavorativa e sulla gestione del tuo tempo?"



Come mostra il grafico sopra, la percezione dell'incidenza delle riforme sulla propria attività cambia a seconda dell'ordine scolastico. Per favorire l'interpretazione dei dati riportiamo la tabella della valutazione media attribuita nei diversi ordini di scuola.

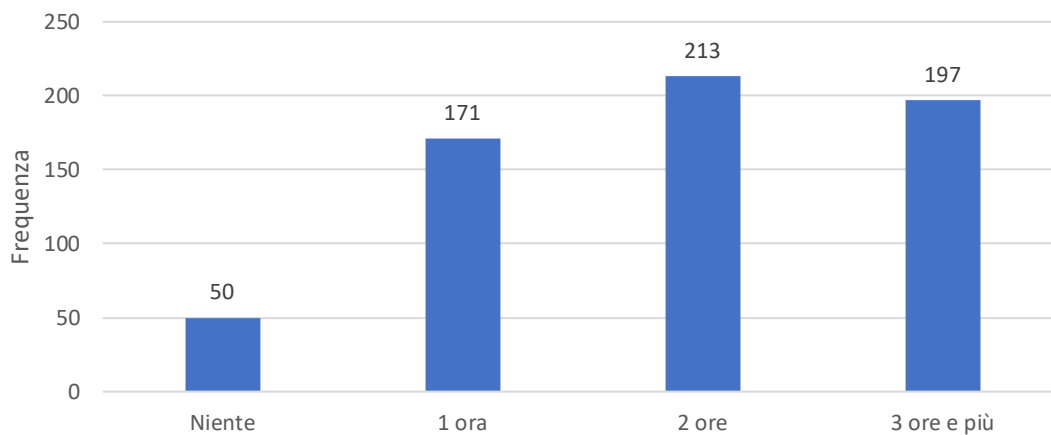
### Domanda 2.9 Valutazione media per ordine scolastico



Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,8 (scuola speciale) a un massimo di 4,2 (scuola dell'infanzia).

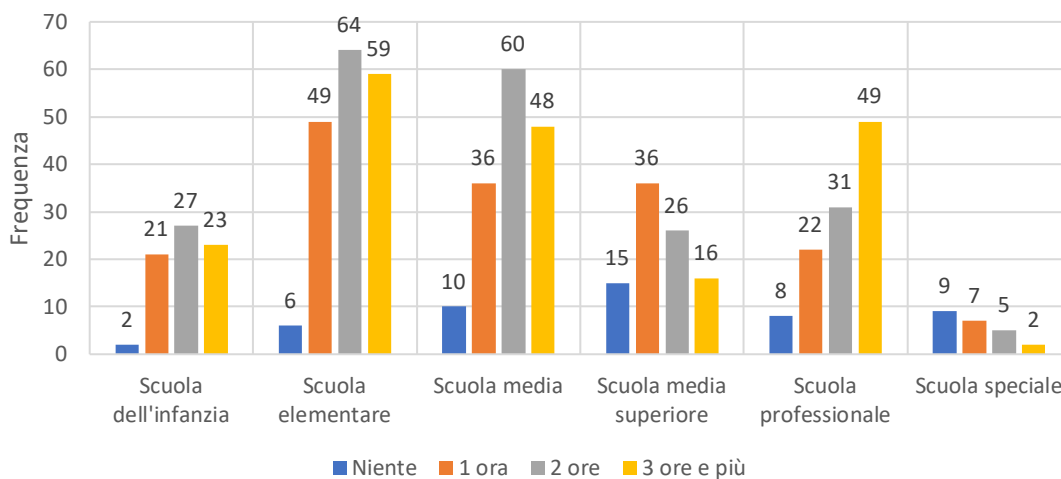
Occorre considerare che i rispondenti della scuola speciale potrebbero esser coinvolti con riforme di tipo diverso a dipendenza dell'ordine di scuola in cui operano (scuola dell'infanzia, scuola elementare o scuola media).

### Domanda 2.11: "Quanto tempo supplementare hanno richiesto tali riforme sul tuo lavoro settimanale?"



Alla richiesta di quantificare il numero di ore aggiuntive necessarie in una settimana, 50 docenti (7,9%) indicano che non è necessario tempo aggiuntivo. Gli altri si dividono tra chi ritiene di aver bisogno un'ora aggiuntiva (171 docenti, 27,1%), chi di due ore (213 docenti, 33,8%) oppure di tre ore e più (197 docenti, 31,2%).

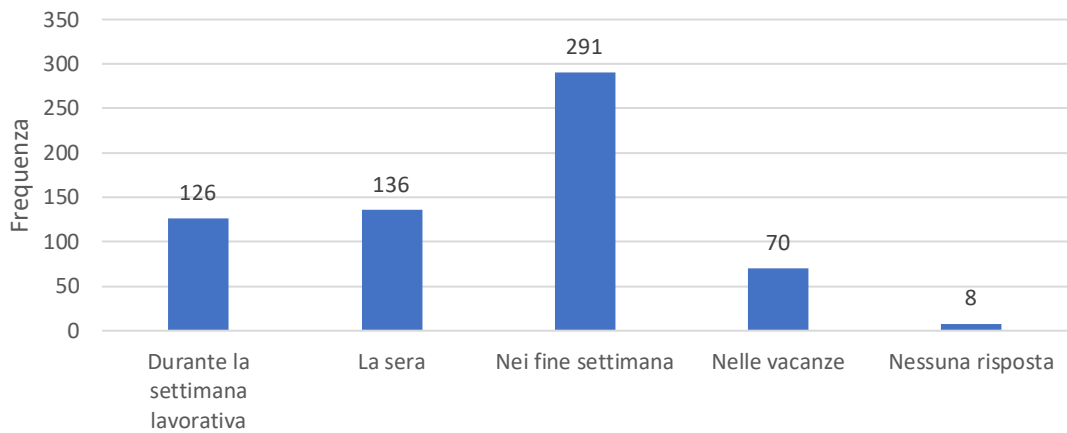
### Domanda 2.11: "Quanto tempo supplementare hanno richiesto tali riforme sul tuo lavoro settimanale?"



La distribuzione della necessità di ore aggiuntive è diversa nei diversi ordini di scuola.

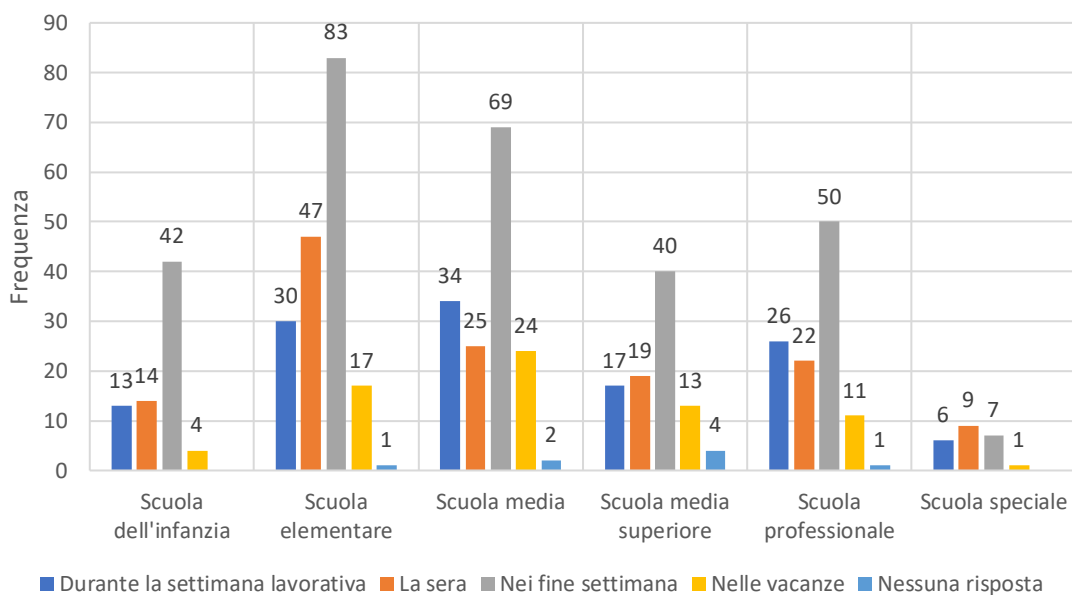
La frequenza massima rilevata (moda) per la scuola dell'infanzia, la scuola elementare e la scuola media è di 2 ore, mentre per la scuola media superiore è di 1 ora e per la scuola professionale di 3 ore e più.

### Domanda 2.12: "In che momenti reperisci il tempo supplementare necessario?"



I rispondenti indicano il fine settimana come momento maggiormente sfruttato per reperire il tempo supplementare necessario nell'ambito di riforme. Seguono la sera, le ore all'interno della settimana lavorativa e le vacanze.

### Domanda 2.12: "In che momenti reperisci il tempo supplementare necessario?"



In alcuni settori (in particolare nelle scuole elementari) la sera viene indicata più frequentemente rispetto ai momenti diurni della settimana lavorativa.

## Dalle osservazioni libere

Domanda 2.10: “Come queste riforme dei programmi scolastici e dei piani di studio incidono sulla tua attività lavorativa e sulla gestione del tuo tempo?”

Dalle osservazioni libere, tra cui quelle che seguono, emergono le difficoltà e frustrazioni dei docenti legate alle riforme scolastiche più recenti. In molti evidenziano una certa confusione per mancanza di informazioni chiare sui programmi, le procedure di qualificazione e i metodi di valutazione, ed esprimono una sensazione di inadeguatezza e ansia, dovute all'impressione di dover fare sempre di più senza avere la certezza che quello che si sta facendo sia giusto e/o utile.

Per i rispondenti il proprio lavoro sembra essere diventato molto più complesso, con un aumento importante di ore da investire e stress. I docenti sono confrontati con continui cambiamenti e/o crescenti richieste che prevedono anche un considerevole carico burocratico. Tutto questo rende difficile poter dedicare il proprio tempo e le proprie energie alla preparazione delle attività da svolgere con gli allievi in classe.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*“Scarsa o totale mancanza di informazioni sui programmi, sulle procedure di qualificazione e sui metodi di valutazione. Confusione sullo sviluppo della didattica. Credo che nel nostro percorso scolastico, con due riforme radicali iniziate 2 anni fa, sia necessario avere il tempo di spiegare meglio cosa sta succedendo.”*

*“Poche spiegazioni date dai superiori.”*

*“La programmazione è diventata molto più impegnativa e articolata senza mai avere la certezza che quanto preparato sia corretto.”*

*“Pressione, senso di inadeguatezza a causa dei continui cambiamenti, difficoltà a consolidare e far proprio il metodo.”*

*“La comunicazione dei passi di attuazione per la riforma in corso è sempre in ritardo.”*

*“Devo rivedere i miei materiali didattici e le mie schede, ma lo reputo positivo: mi obbliga a mettere in discussione il mio operato.”*

*“La burocrazia è aumentata a dismisura, i gruppi di lavoro per la formazione continua obbligatoria prendono gran parte del tempo.”*

*“Si propongono riforme ma non si danno i mezzi adeguati per metterle in atto, e ci si aspetta che lo facciano i docenti.”*

*“Programmi più chiari, meno cervellotici e più in linea con l'attuale legislazione. Cambiare la scuola senza cambiare la legge è problematico e inefficace.”*

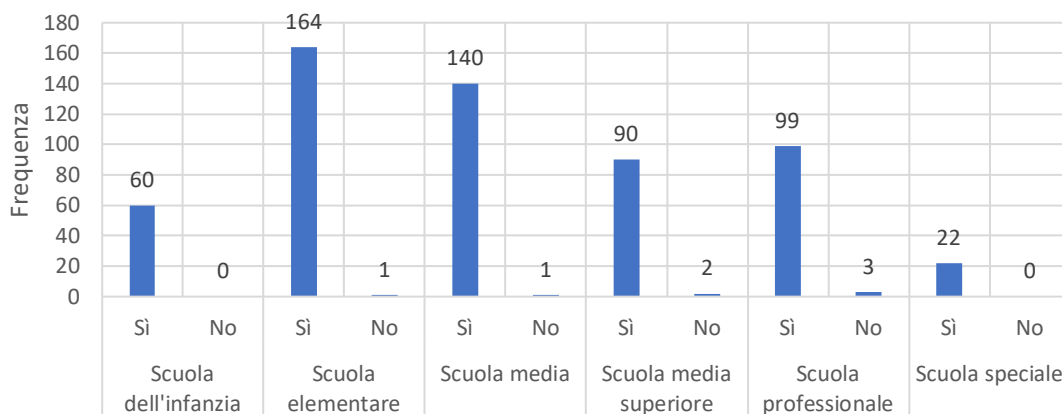
*“Un piano di studio che non sia un trattato di pedagogica, ma una reale guida per la progettazione.”*

“Ogni sede interpreta diversamente i programmi nazionali. Non si capisce niente. Si va a vista e si spera di non incorrere in errore.”

“Molto impegnativo. Di base modifiche del programma ogni 2 anni, in più la digitalizzazione.”

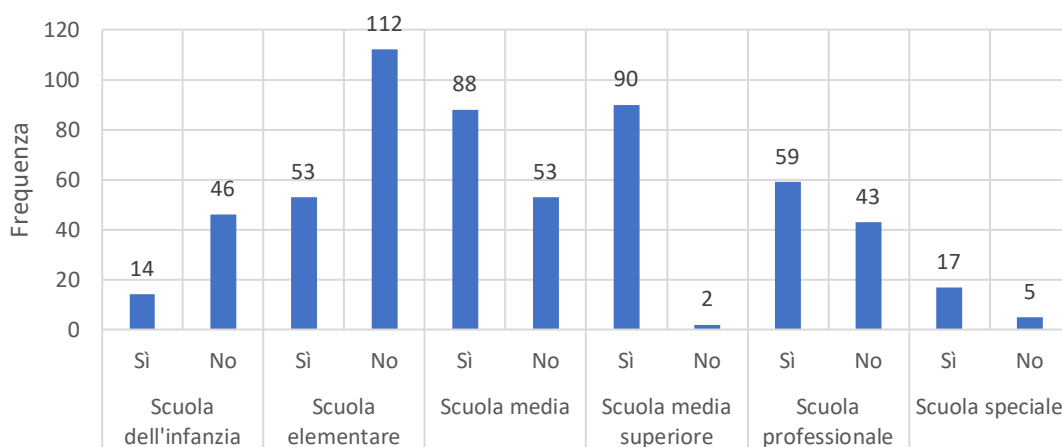
## 2.2.4 Formazione continua

Domanda 4.1: "Hai accesso a opportunità di formazione e aggiornamento professionale nel tempo libero?"



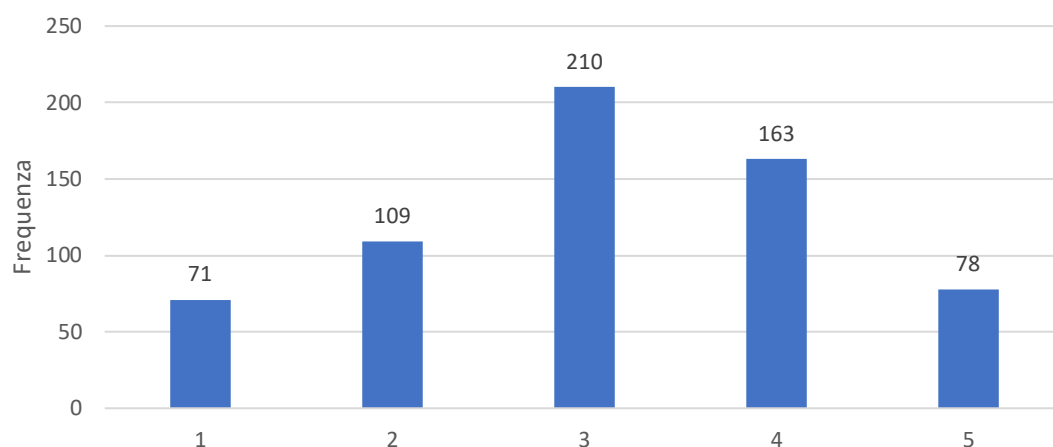
A questa domanda e alla seguente hanno risposto 582 docenti. La quasi totalità dei rispondenti (98,8%) dichiara di avere accesso a opportunità di formazione e aggiornamento.

Domanda 4.1: "Hai accesso a opportunità di formazione e aggiornamento professionale nel tempo lavorativo?"



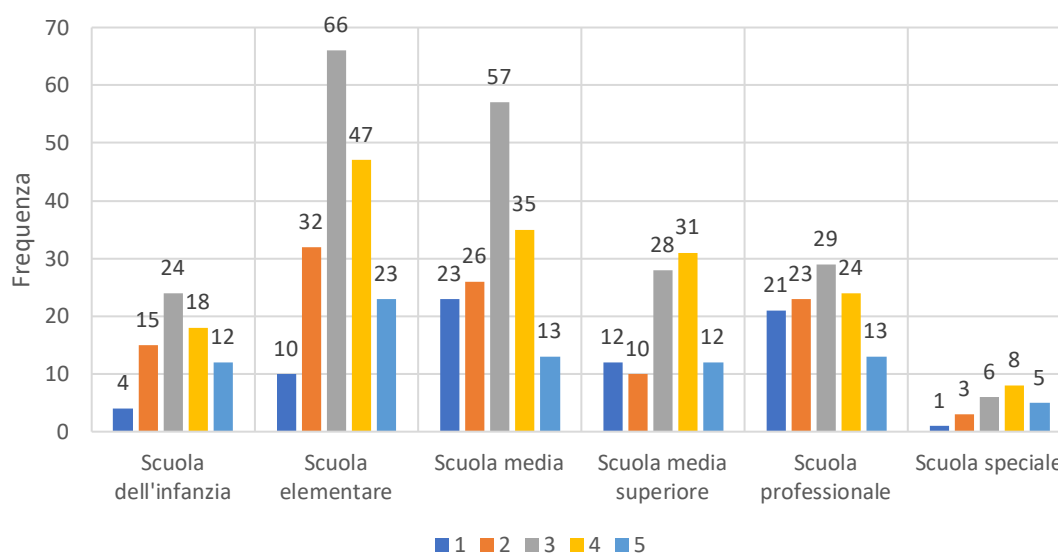
Poco più della metà dei rispondenti (55,2%) ha la possibilità di frequentare i corsi di aggiornamento professionale durante il tempo di lavoro.

Domanda 4.2: "Formazione continua. Su una scala da 1 a 5: quanto reputi che siano pertinenti e sufficienti le occasioni di formazione continua?"



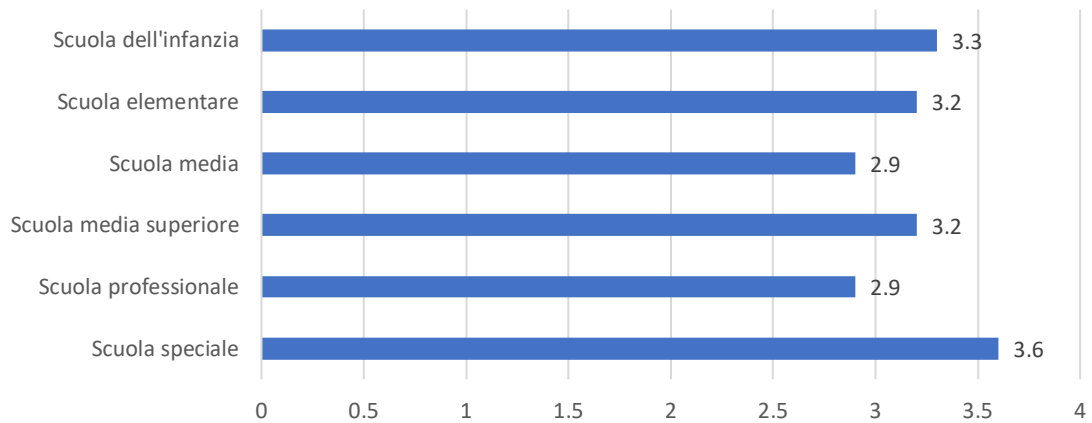
La pertinenza e sufficienza delle offerte di formazione viene valutata mediamente 3,1. 180 rispondenti (28,5%) la giudicano in modo negativo, mentre 241 (38,2%) la giudicano in modo positivo. 210 (33,3%) esprimono una percezione intermedia.

Domanda 4.2: "Formazione continua. Su una scala da 1 a 5: quanto reputi che siano pertinenti e sufficienti le occasioni di formazione continua?"



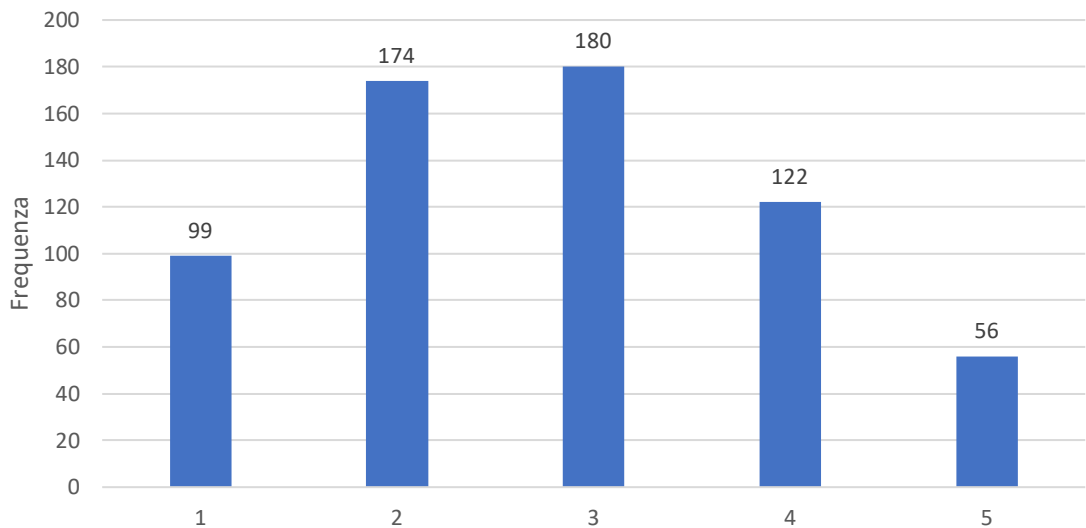
Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

### Domanda 4.2 Valutazione media per ordine di scuola



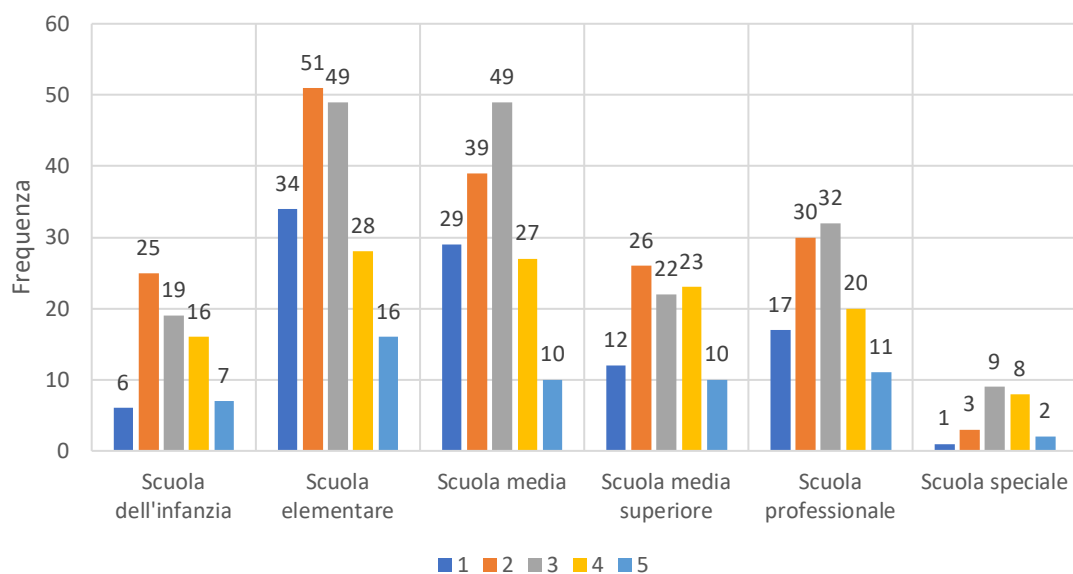
Nei diversi ordini scolastici le valutazioni medie si trovano in un intervallo tra 2,9 e 3,6.

### Domanda 4.2: "Formazione continua. Su una scala da 1 a 5: quanto reputi che siano adeguate le condizioni di fruizione della formazione continua?"



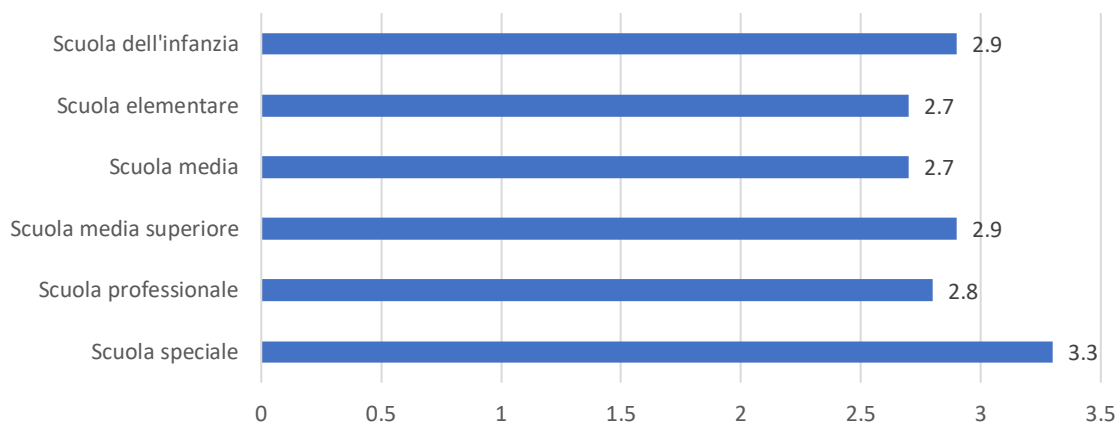
L'adeguatezza delle condizioni di fruizione della formazione viene invece mediamente valutata con un 2,8. 273 rispondenti (43,3%) danno una valutazione negativa, mentre 178 (28,2%) danno una valutazione positiva. 180 (28,5%) esprimono una percezione intermedia.

Domanda 4.2: "Formazione continua. Su una scala da 1 a 5: quanto reputi che siano adeguate le condizioni di fruizione della formazione continua?"



Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

Domanda 4.2  
Valutazione media per ordine scolastico



Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,7 (scuola elementare e scuola media) a un massimo di 3,3 (scuola speciale).

## Dalle osservazioni libere

### Domanda 4.3: “Quali problemi e limiti hai riscontrato e quali miglioramenti proponi?”

Molti docenti esprimono un forte disagio rispetto all'attuale organizzazione della formazione continua. Il problema principale riguarda la collocazione temporale dei corsi, che si svolgono quasi sempre nel tempo libero: di sera, al mercoledì pomeriggio o addirittura nel fine settimana.

Un'altra criticità sentita riguarda l'effettiva utilità dei corsi offerti: molti sono percepiti come poco pertinenti, troppo teorici, ripetitivi o scollegati dalla realtà scolastica quotidiana. Spesso i corsi obbligatori non rispondono ai reali bisogni dei docenti, mentre le proposte più pratiche e interessanti – magari trovate in autonomia – non sempre vengono riconosciute dal sistema. Si avverte anche un'eccessiva rigidità burocratica nel processo di iscrizione, riconoscimento e rendicontazione dei corsi, che molti considerano superflua e demotivante.

C'è inoltre un forte desiderio di maggiore flessibilità e personalizzazione: si auspica la possibilità di seguire corsi durante l'orario di lavoro, con il supporto di supplenze, come avviene in altri cantoni svizzeri. Sarebbe apprezzata una maggiore varietà nell'offerta, una qualità più alta dei formatori – possibilmente con esperienza diretta nella realtà scolastica ticinese.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*“Bisognerebbe poter partecipare a formazioni continue anche durante l'orario lavorativo con diritto a un supplente.”*

*“Troppa burocrazia e formazioni proposte non adatte a docenti di scuola speciale.”*

*“Il sistema di rimborso non è per nulla trasparente. Alcuni corsi vengono pagati, altri no, ma non si capisce perché.”*

*“Vengono spesso proposti gli stessi corsi tenuti dagli stessi relatori.”*

*“Il rapporto di fine quadriennio è una pura formalità. Pesa scriverlo e pesa leggerlo. Una forzatura inutile.”*

*“Corsi di mercoledì pomeriggio o sabato ....in altri cantoni è durante il lavoro e ci sono i supplenti (vedi Canton Grigioni).”*

*“I docenti comunali a metà tempo DEVONO fare 8 giornate di FC (come i docenti impiegati al 100%) -> è troppo”*

*“Organizzerei più formazioni a distanza e asincrono per facilitare la conciliazione lavoro-famiglia.”*

*“Proporrei un pacchetto ore da offrire a ogni docente per potersi formare e queste ore possono essere usate anche durante l'orario lavorativo.”*

*“Tempi lunghi: I corsi devono essere annunciati con almeno un mese di anticipo per poter essere accettati e finanziati.”*

*“Non sempre facile trovare formatori capaci di capire le esigenze scolastiche; conseguenza: ore e ore di formazione per una bassissima spendibilità in aula.”*

*“Assolutamente meno burocrazia!! Una volta si seguiva un corso, dopo un’iscrizione semplice e si firmava la presenza senza dovere fare richieste prima per partecipare e dopo per il rimborso delle spese tragitto/trasferta.”*

*“Ho seguito aggiornamenti molto interessanti e stimolanti per le conoscenze del docente e con materiale fruibile in classe e sono le migliori.”*

*“Qualità formazioni spesso discutibile, scollamento tra teoria e pratica in classe.”*

*“Purtroppo a livello ticinese il DFA propone per il settore medio superiore solamente dei corsi di aggiornamento legati alla pedagogia, alle relazioni e mancano completamente corsi di aggiornamento disciplinari.”*

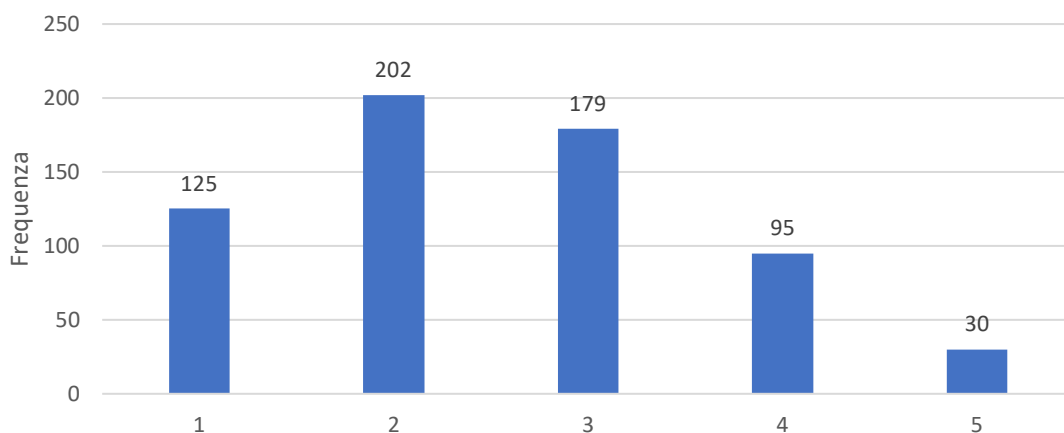
### **2.3 Quanto è gestibile il carico di lavoro?**

Ci sono diversi fattori che possono influire sulla gestione del carico di lavoro. Nella presente indagine si è deciso di considerarne alcuni, lasciando comunque sempre la possibilità ai rispondenti di segnalare dei temi ritenuti rilevanti nelle osservazioni libere.

Se gli aspetti approfonditi nella sezione precedente (2.2) presentano delle linee comuni per tutti i docenti o comunque per tutti quelli che lavorano nello stesso settore scolastico, quelli che vengono trattati in questa sezione possono presentare delle variazioni anche significative da istituto a istituto. Ciò avviene in parte per le contingenze che si creano all'interno di una sede scolastica (ad esempio per quanto riguarda la linea di conduzione e l'ambiente di sede), in parte sulla base del principio per cui a ogni istituto viene lasciata una certa autonomia (ad esempio per determinate scelte organizzative), ma in parte - come emerge dalle risposte di chi ha partecipato all'indagine - anche per via dell'applicazione non sempre uniforme dei regolamenti in vigore.

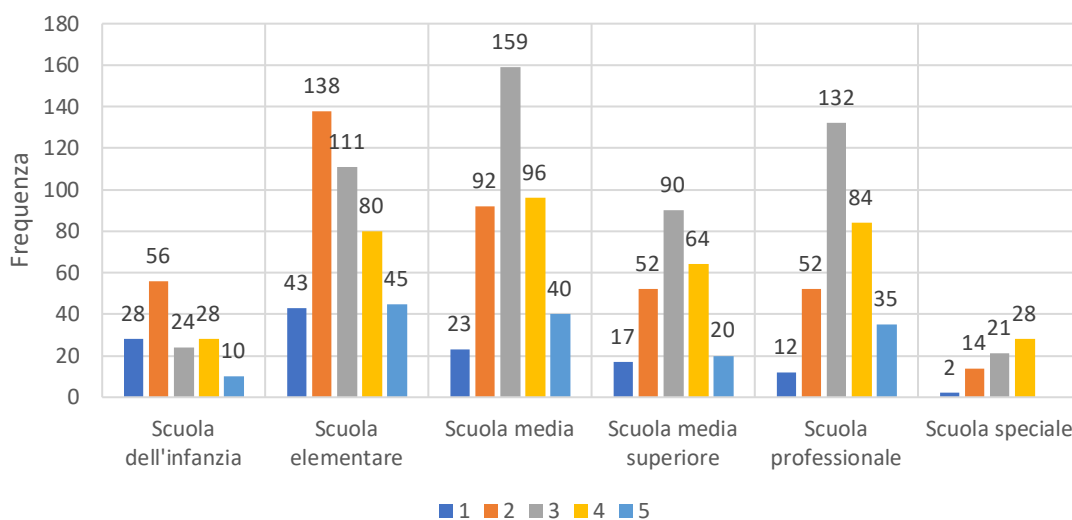
### 2.3.1 Gestibilità del carico e principali difficoltà

Domanda 2.13: "Carico di lavoro. Su una scala da 1 a 5: quanto ritieni che il carico di lavoro attuale sia gestibile?"



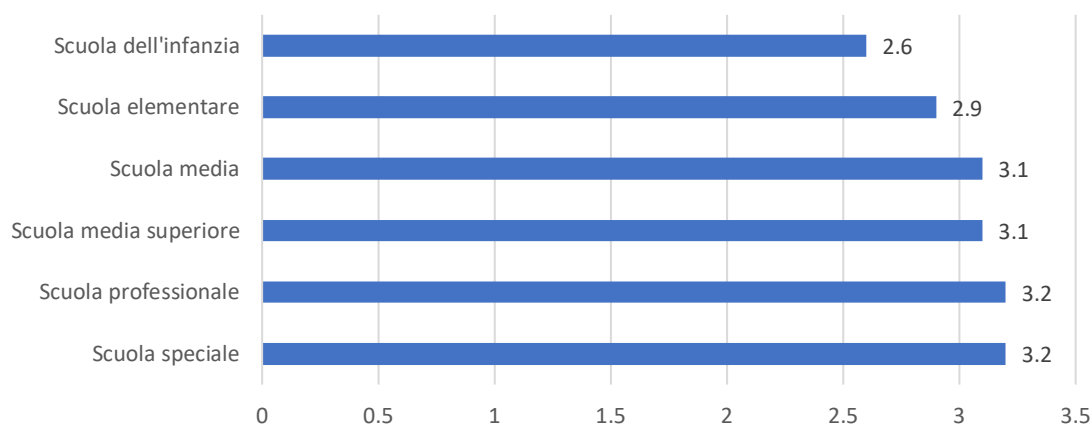
Riguardo alla gestibilità del carico di lavoro i rispondenti assegnano mediamente una valutazione pari a 2,5.

Domanda 2.13: "Carico di lavoro. Su una scala da 1 a 5: quanto ritieni che il carico di lavoro attuale sia gestibile?"



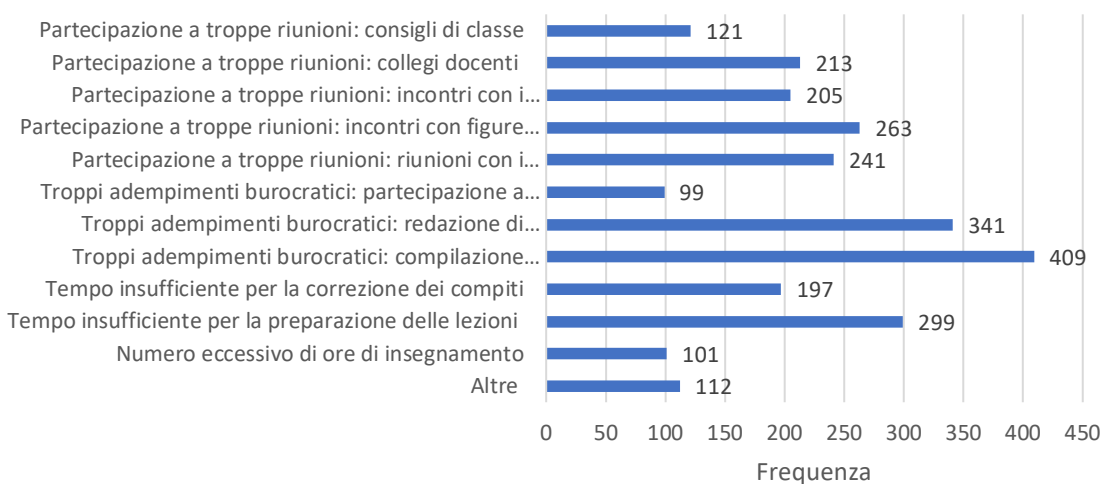
Il carico di lavoro viene percepito come difficilmente gestibile in particolare nelle scuole comunali.

### Domanda 2.13 Valutazione media per ordine di scuola



Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,6 (scuola dell'infanzia) a un massimo di 3,2 (scuola professionale e scuola speciale).

### Domanda 2.14: "Quali sono le principali difficoltà che incontri? (Puoi selezionare più di un'opzione)"



Tra le principali difficoltà l'aspetto indicato più frequentemente dai rispondenti è l'onere burocratico: in primo luogo la compilazione dei formulari (409, il 64,8% dei rispondenti), a cui segue la redazione di rendiconti (341, 54%). Al terzo posto tra le difficoltà maggiormente riscontrate troviamo il tempo per la preparazione delle lezioni ritenuto insufficiente (299, 47,4%). Seguono gli incontri con figure specializzate (263, 41,7%) e le riunioni con i colleghi (241, 38,2%).

## Dalle osservazioni libere

Domanda 2.14: "Quali sono le principali difficoltà che incontri? Specificare: ..."

I docenti che hanno voluto specificare ulteriormente le difficoltà con le quali si trovano confrontati hanno messo in evidenza in particolare: 1) l'eccessivo numero di allievi per classe, soprattutto considerando l'aumento di allievi con difficoltà e la sempre maggiore personalizzazione richiesta, 2) per chi insegna materie con poche ore settimanali (1-2 ore-lezione) anche l'eccessivo numero di classi e un tempo troppo ridotto per un insegnamento di qualità, 3) difficoltà legate a un lavoro frammentato su più sedi e 4) all'organizzazione in co-docenza, 5) corsi spesso poco pertinenti e utili nella pratica, 6) troppa burocrazia che va a erodere tempo prezioso da dedicare all'insegnamento.

In generale, viene espresso un senso di sovraccarico e di fatica, che rende difficile seguire gli studenti come si vorrebbe e mantenere un buon equilibrio personale.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*"Troppi bambini per classe. Ho 25 bambini. Molto tempo viene utilizzato per parlare con i docenti di sostegno e valutare come procedere con i bambini che hanno difficoltà."*

*"Tempo dedicato a situazioni di allievi in difficoltà, in grande crescita!"*

*"Troppi studenti da seguire individualmente."*

*"Numero eccessivo di classi (1 ora-lezione settimanale per classe) per poter fare un lavoro di qualità e gestire la mole di lavoro (preparazione di tante prove scritte e relativa correzione)."*

*"Lavorare in più sedi e ore lezione distribuite in maniera non compatta."*

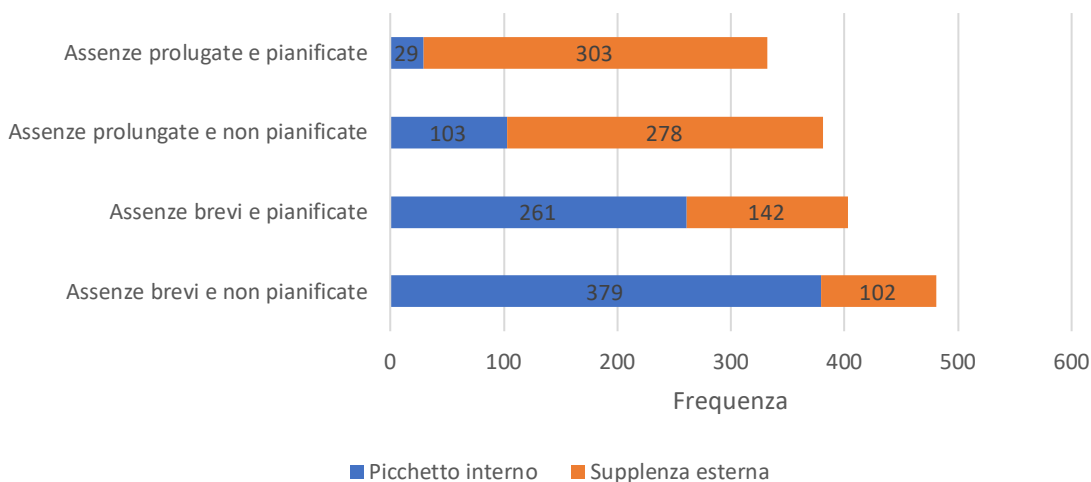
*"L'organizzazione in codocenza."*

*"Corsi di aggiornamento spesso inutili. E non vengono riconosciuti corsi fuori dal dipartimento che sarebbero più interessanti per ciò che si insegna."*

*"Gestire la marea di mail, per esempio sui ragazzi che necessitano di una differenziazione pedagogica, e il dispendio che questa comporta per chi ha più di duecento allievi."*

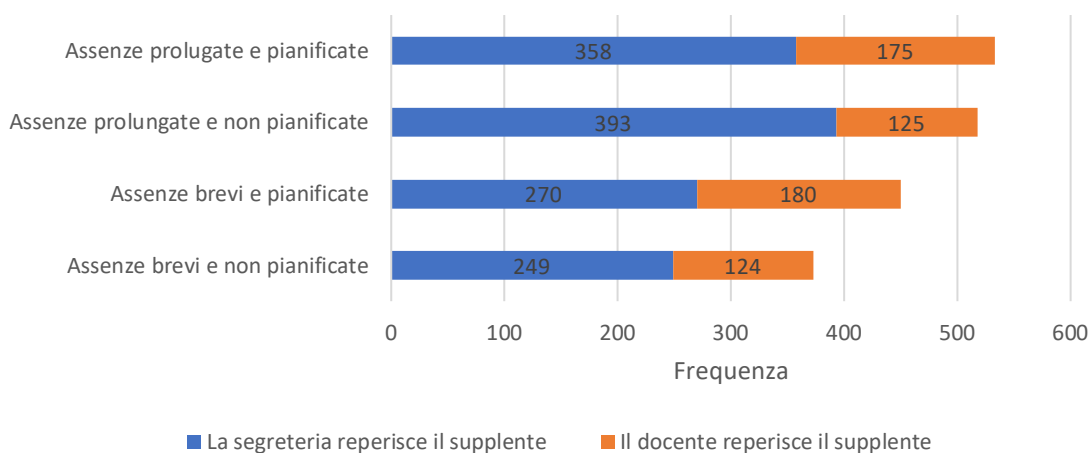
### 2.3.2 Gestione assenze e supplenze

Domanda 3.3: "Come vengono gestite le assenze e le supplenze nella tua scuola?"



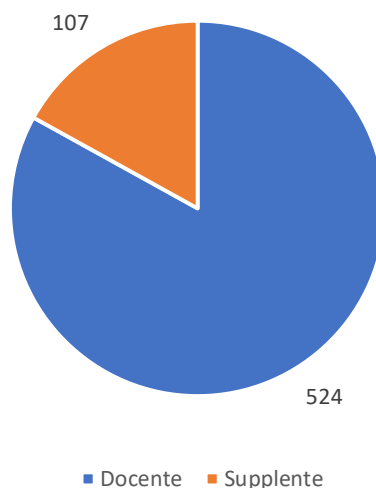
Per la questione relativa alla gestione delle assenze e delle supplenze le risposte date permettono di differenziare tra assenze brevi e lunghe, pianificate e non pianificate. È da considerare che non tutti i partecipanti al sondaggio hanno risposto a questa domanda, dato che non era obbligatoria. In generale, per le assenze brevi è molto diffusa la gestione tramite picchetto interno (379 preferenze, 78,8%, se l'assenza non è pianificata; 261 preferenze, 64,8%, se l'assenza è pianificata). Per le assenze di lunga durata questa pratica è molto meno diffusa, specialmente se si tratta di assenze pianificate (29 preferenze, 8,7%). La percentuale è più alta per le assenze non pianificate (103 preferenze, 27,0%).

Domanda 3.3: "Come vengono gestite le assenze e le supplenze nella tua scuola?"



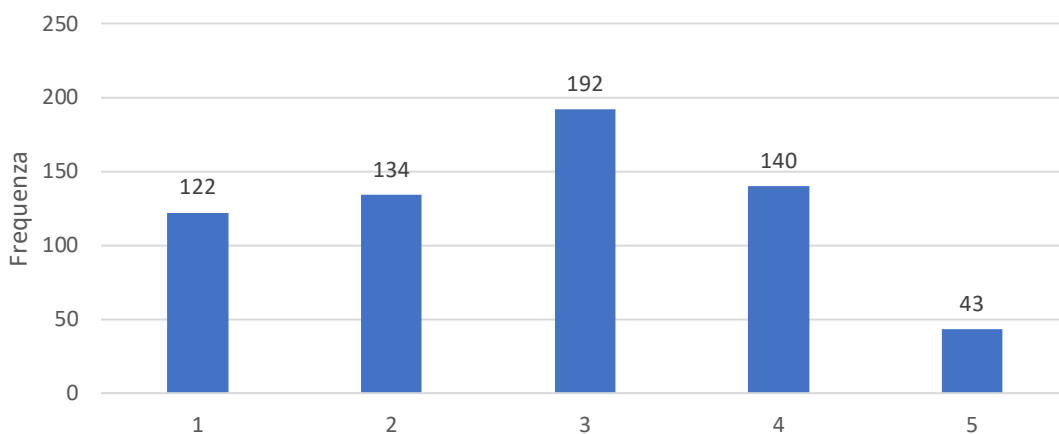
Dalle risposte dei docenti risulta che a occuparsi di questa incombenza è con maggior frequenza la segreteria. I casi in cui è il docente stesso a dover reperire un suo sostituto ricorrono con la seguente frequenza: 33,2% per assenze brevi e non pianificate, 40,0% per assenze brevi e pianificate, 24,1% per assenze prolungate e non pianificate e 32,8% per assenze prolungate e pianificate.

### Domanda 3.4: "In caso di assenza, a chi spetta prevalentemente la preparazione del materiale didattico?"



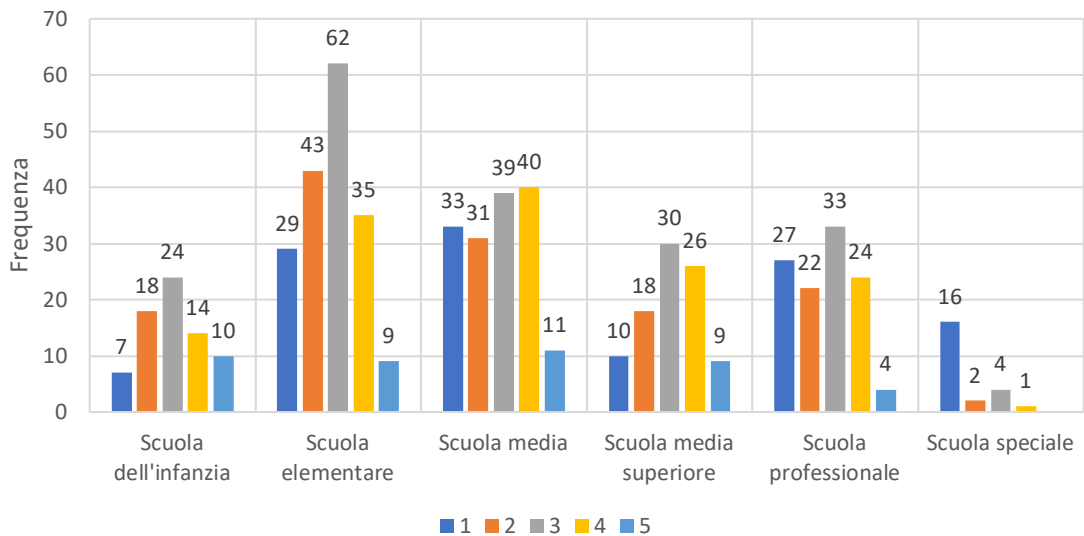
La preparazione del materiale didattico è prevalentemente a carico del docente, che se ne deve occupare nell'83,0% dei casi.

### Domanda 3.5: "Su una scala da 1 a 5: quanto pensi che sia efficace il sistema attuale di gestione delle assenze?"



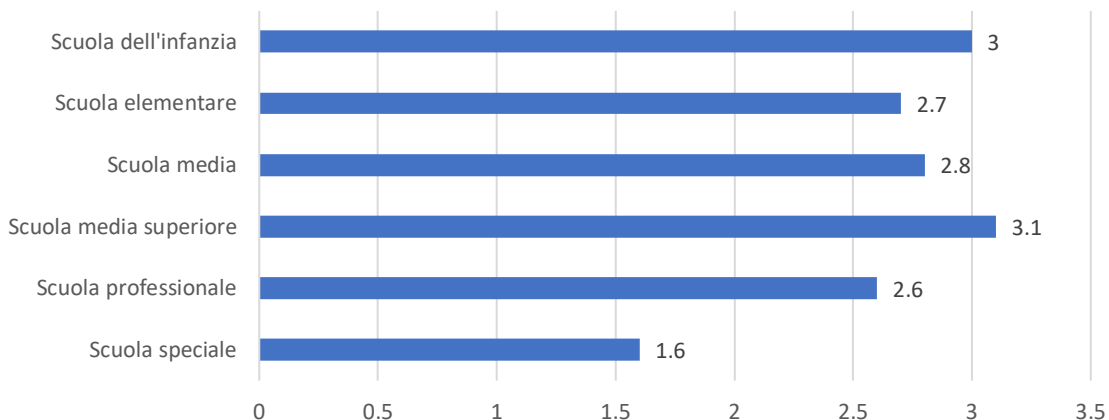
La valutazione media dell'efficacia del sistema di gestione delle supplenze è di 2,8.  
 Analizzando la distribuzione si nota che 256 docenti (40,6%) danno una valutazione negativa del sistema, mentre 183 (29%) assegnano una valutazione positiva. 192 (30,4%) esprimono una percezione intermedia.

Domanda 3.5: "Su una scala da 1 a 5: quanto pensi che sia efficace il sistema attuale di gestione delle assenze?"



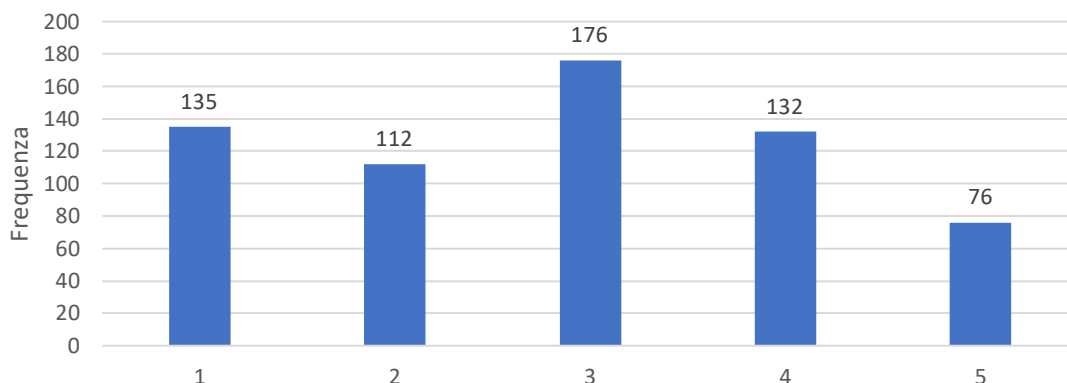
Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

Domanda 3.5  
 Valutazione media per ordine scolastico



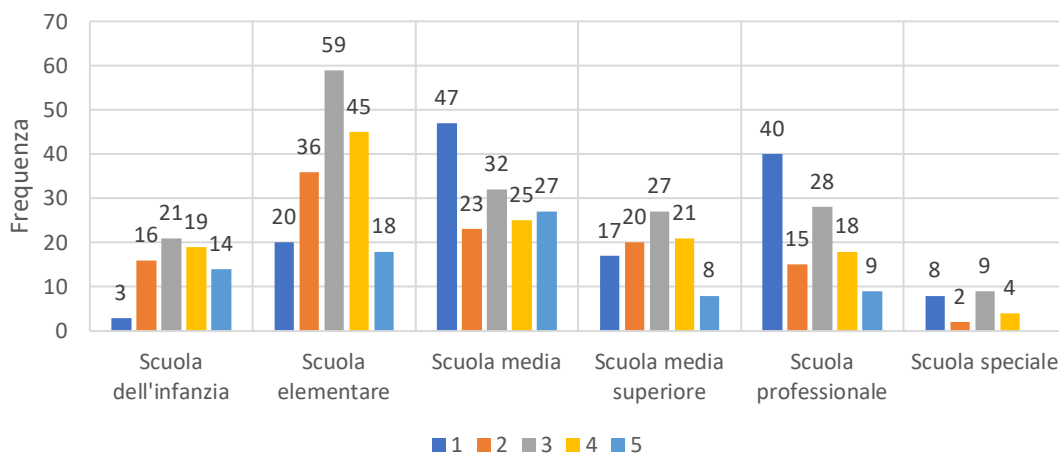
Le valutazioni medie vanno da un minimo di 1,6 (scuola speciale) a un massimo di 3,1 (scuola media superiore).

Domanda 3.5: "Su una scala da 1 a 5: quanto pensi che sia equo e trasparente il processo di assegnazione delle supplenze?"



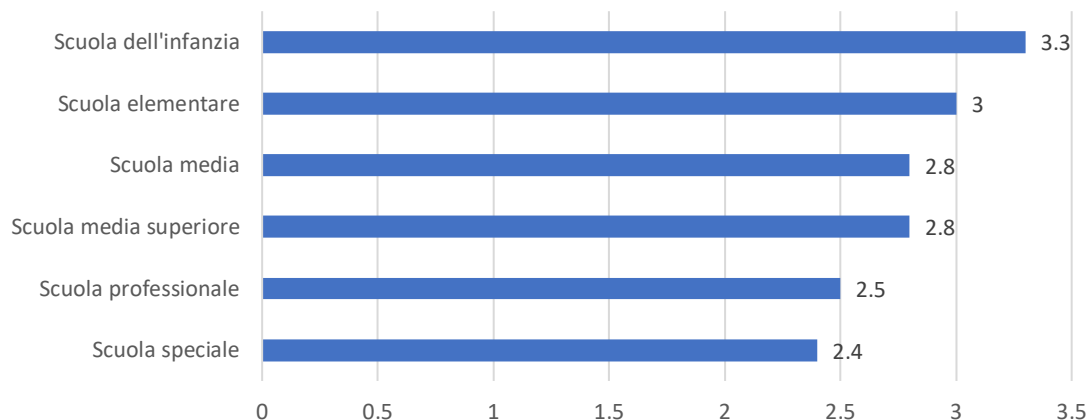
L'equità e la trasparenza del processo di assegnazione delle supplenze ricevono una valutazione media di 2,8. Come si può evincere dal grafico, 247 docenti (39,1%) danno una valutazione negativa, mentre 208 (33,0%) ne danno una positiva. 176 docenti (27,9%) esprimono una percezione intermedia.

Domanda 3.5: "Su una scala da 1 a 5: quanto pensi che sia equo e trasparente il processo di assegnazione delle supplenze?"



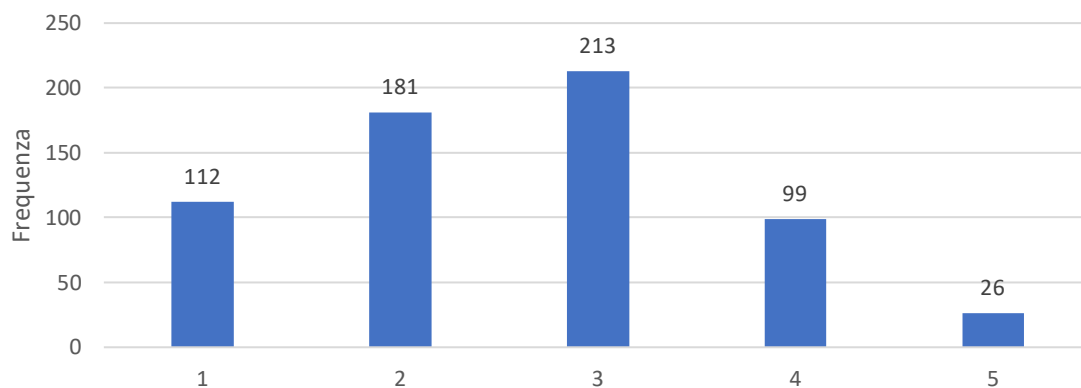
Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

### Domanda 3.5 Valutazione media per ordine scolastico



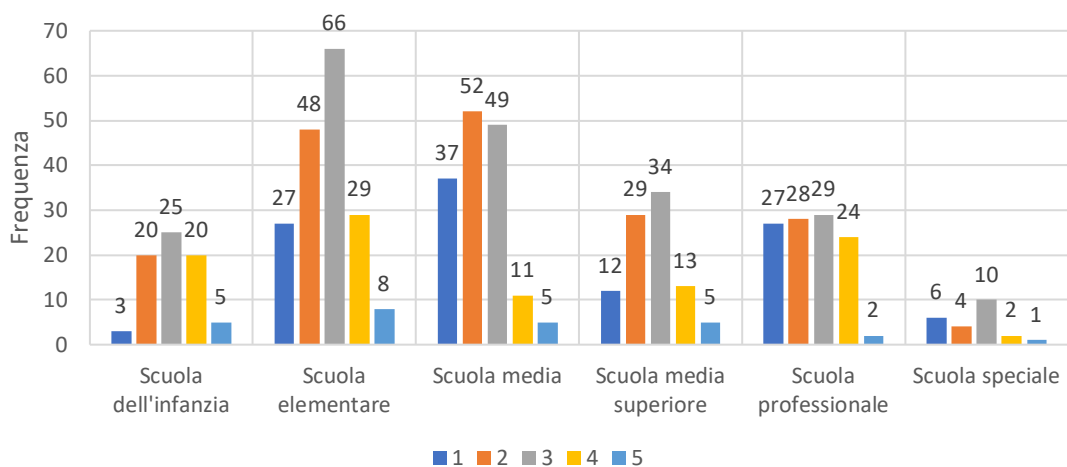
Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,4 (scuola speciale) a un massimo di 3,3 (scuola dell'infanzia).

### Domanda 3.5: "Su una scala da 1 a 5: quanto pensi che siano adeguate le supplenze in termini di competenze e continuità didattica?"



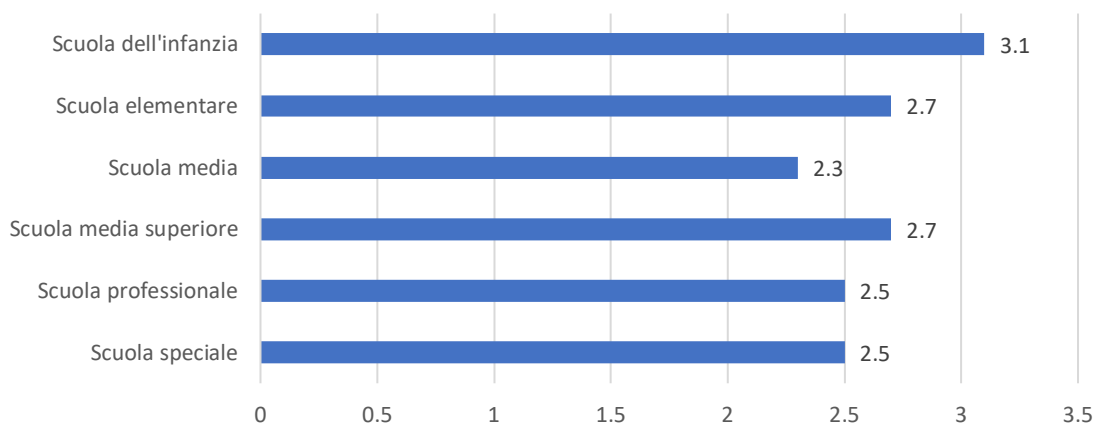
La valutazione dell'adeguatezza delle supplenze in termini di competenze e continuità didattica riceve una valutazione media di 2,6. In questo caso 293 docenti (46,4%) ritengono le supplenze poco adeguate in termini di competenze e continuità didattica e 125 (19,8%) le giudicano adeguate. 213 docenti (33,8%) esprimono una percezione intermedia.

Domanda 3.5: "Su una scala da 1 a 5: quanto pensi che siano adeguate le supplenze in termini di competenze e continuità didattica?"



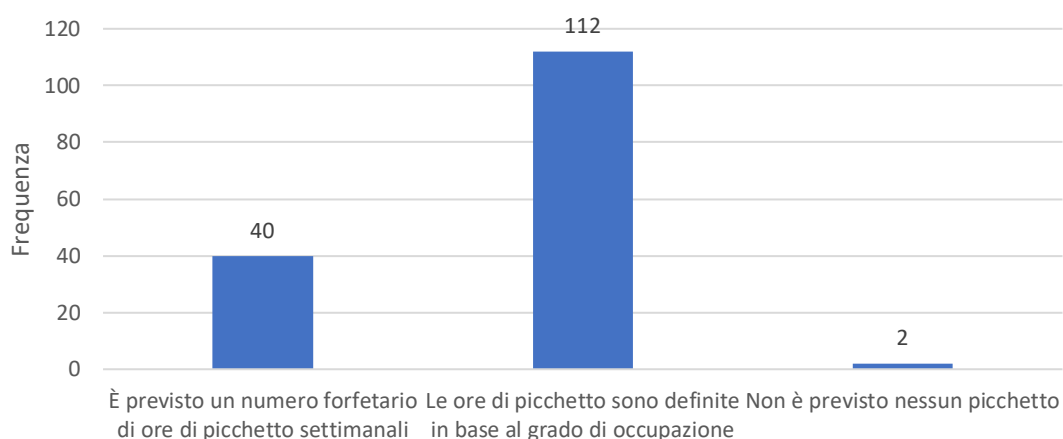
Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

Domanda 3.5  
Valutazione media per ordine di scuola



Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,3 (scuola media) a un massimo di 3,1 (scuola dell'infanzia).

### Domanda 3.6: "Come sono calcolate le ore di disponibilità settimanali per il picchetto interno alla sede?"



Nella scuola media, 40 docenti (26,0%) segnalano che nella propria sede viene stabilito un numero forfetario di ore di picchetto settimanali. È più diffusa invece l'organizzazione di picchetti commisurati al grado di occupazione (112 docenti, 72,7%).

#### Dalle osservazioni libere

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*"Mi piacerebbe che cambiassero alcune regole, come ad esempio quella che riguarda le supplenze (il docente malato deve preparare i materiali per il supplente)."*

*"Le assenze per la formazione continua vengono ricoperte dai colleghi."*

*"Supplenze brevi non previste, spesso le copriamo noi docenti nelle ore in cui i nostri allievi sono a musica, ed. fisica, ..."*

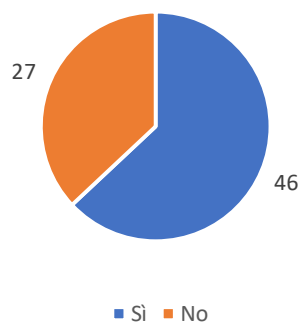
*"Rivedere l'obbligo di prestare tre ore-lezione gratuite settimanali per supplenze interne, a conti fatti vengono fornite 1-2 settimane in più solo di supplenze interne."*

*"Non trovo giusto che su un carico lavorativo del 70% io debba fare 3 ore di picchetto settimanali e due sorveglianze ricreazione (in tutto nelle due sedi dove insegno)."*

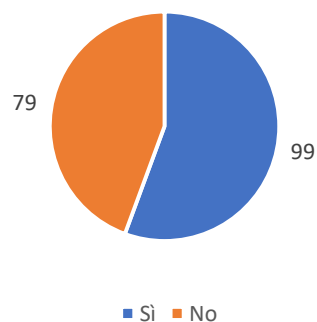
### 2.3.3 Risorse didattiche e tecnologiche

Domanda 5.4: “Le risorse didattiche e tecnologiche a tua disposizione sono sufficienti?”

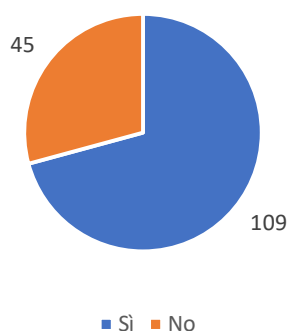
Scuola dell'infanzia



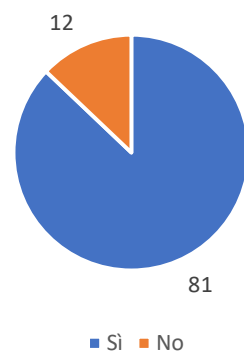
Scuola elementare



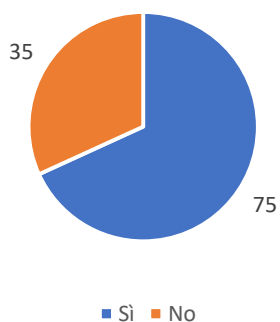
Scuola media



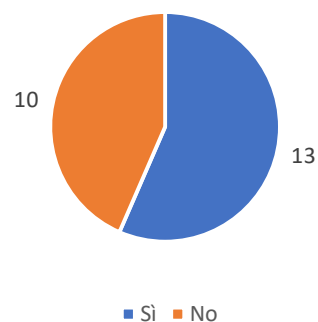
Scuola media superiore



Scuola professionale



Scuola speciale



423 rispondenti (67,0%) ritengono le risorse didattiche e tecnologiche sufficienti. Analizzando in modo più approfondito si possono notare delle differenze nelle risposte date dai docenti che operano in ordini di scuola diversi. Nella scuola dell'infanzia le risorse didattiche e tecnologiche vengono valutate sufficienti da 46 persone (63,0%), nella scuola elementare da 99 (55,6%).

Chi ha risposto "no" (208, 33,0%) poteva fornire una motivazione. L'hanno fornita in 184.

## **Dalle osservazioni libere**

Domanda 5.4: "Le risorse didattiche e tecnologiche a tua disposizione sono sufficienti?"

No...Perché?"

La situazione tecnologica in diverse sedi è piuttosto difficile. Le apparecchiature a disposizione sono spesso vetuste, guaste o addirittura assenti. Questo obbliga i docenti a utilizzare strumenti personali (computer, tablet, hotspot del cellulare...), con costi a loro carico, sia in termini economici sia di tempo. Viene rimarcato il divario crescente tra le richieste istituzionali (uso delle tecnologie nella didattica) e le reali condizioni operative, con un impatto negativo sulla qualità dell'insegnamento e sulla serenità del lavoro quotidiano.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*"Computer obsoleti, panne meccaniche quotidiane."*

*"Non abbiamo accesso a internet e i computer in sede sono molto vecchi (10 minuti o oltre per accendersi)."*

*"Devo usare i miei mezzi privati. Tablet..."*

*"Copertura internet non ottimale, computer lento."*

*"Perché tolgono le lavagne con il gesso? Mica migliora l'insegnamento per forza la digitalizzazione... Ha solo un costo notevole."*

*"Non abbiamo nemmeno wifi nella nostra sede. Ogni mattina devo fare un hotspot personale e portare il mio computer privato. A scuola abbiamo un computer che dovrebbe essere condiviso in dieci persone!"*

*"Computer vetusti e assenza di aule informatiche; assenza di Wi-fi; casse per l'ascolto non funzionanti; programmi non sempre aggiornati."*

*"La rete che dovrebbe sorreggere la tecnologia è scarsa o mal funzionante..."*

*"I computer di sede non sono affidabili, sono lenti e spesso non funzionano. Gli allievi dimenticano spesso le credenziali e per recuperarle il processo è lento. Non ci sono abbastanza prese elettriche, supporti, la rete non prende bene ovunque, ecc ecc ecc"*

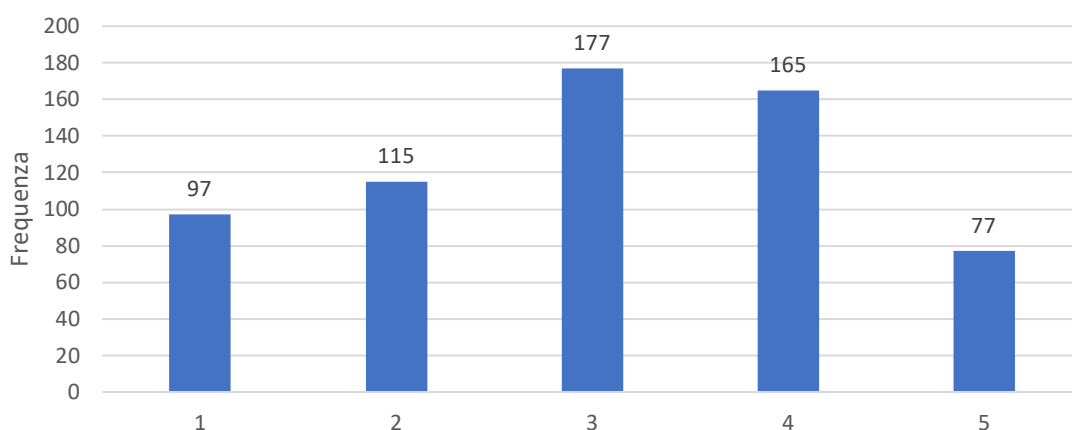
*"Non funziona niente, problemi su problemi, fanno le acquisizioni senza porsi il problema se veramente è utilizzabile per il docente."*

*"Si propongono formazioni improntate all'uso di mezzi tecnologici di ultima generazione ma si opera concretamente in aula con mezzi tecnologici vetusti e difettosi."*

*"La rete che dovrebbe sorreggere la tecnologia è scarsa o mal funzionante o non supporta tanti studenti che si collegano per vedere un video; quindi a volte preparo una lezione diversa con l'apporto della tecnologia ma questa non mi supporta."*

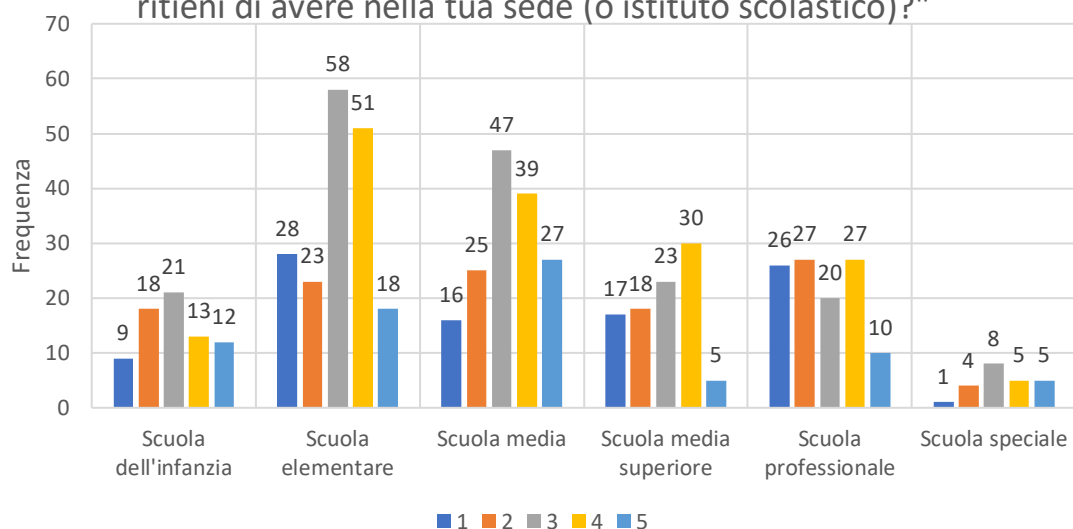
### 2.3.4 Supporto, ambiente di lavoro e rapporti con la direzione

Domanda 2.15: "Su una scala da 1 a 5: quanto supporto ritieni di avere nella tua sede (o istituto scolastico)?"



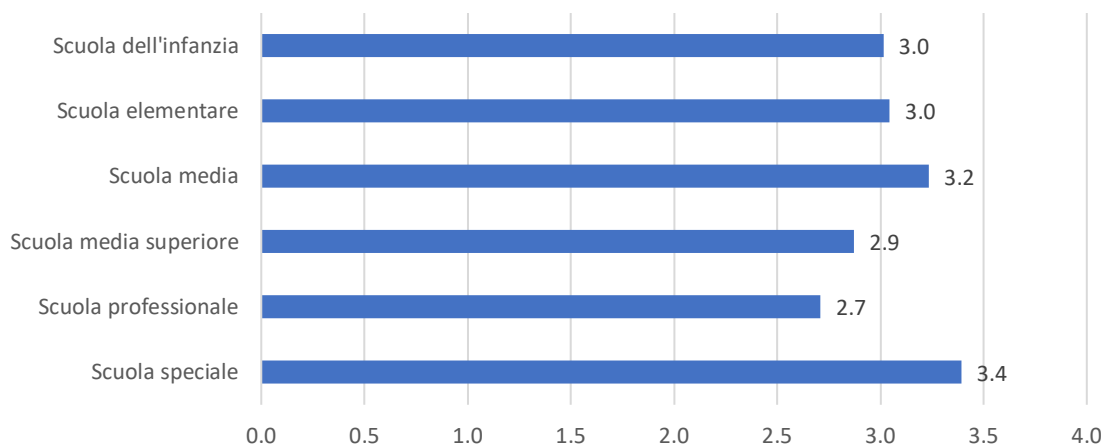
Per quanto riguarda la propria sede scolastica 212 docenti (33,6%) ritengono di avere poco supporto, mentre 242 (38,4%) dichiarano di avere un buon supporto. 177 docenti (28,0%) esprimono una percezione intermedia.

Domanda 2.15: "Su una scala da 1 a 5: quanto supporto ritieni di avere nella tua sede (o istituto scolastico)?"



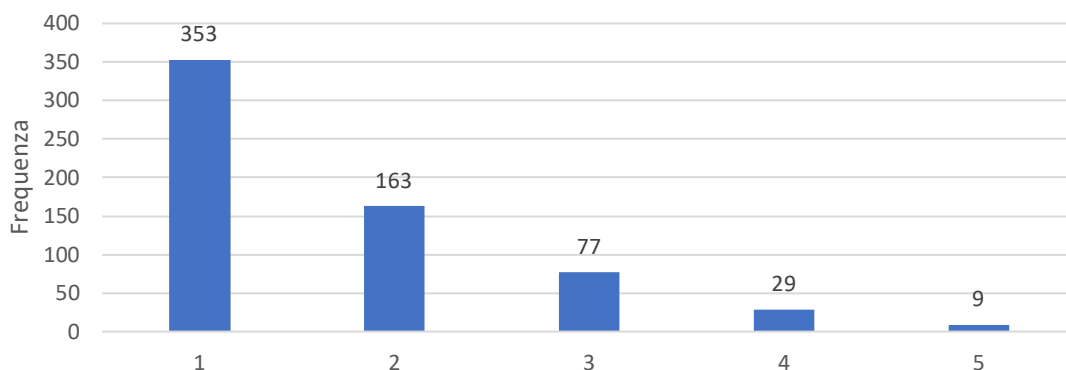
In diversi settori scolastici si può notare una spaccatura dei rispondenti tra chi ritiene di ricevere poco supporto e chi, invece, è più soddisfatto. Nella scuola professionale la percentuale degli insoddisfatti è significativamente più alta rispetto agli altri settori (53 rispondenti, 48,2%).

Domanda 2.15  
Valutazione media per ordine scolastico



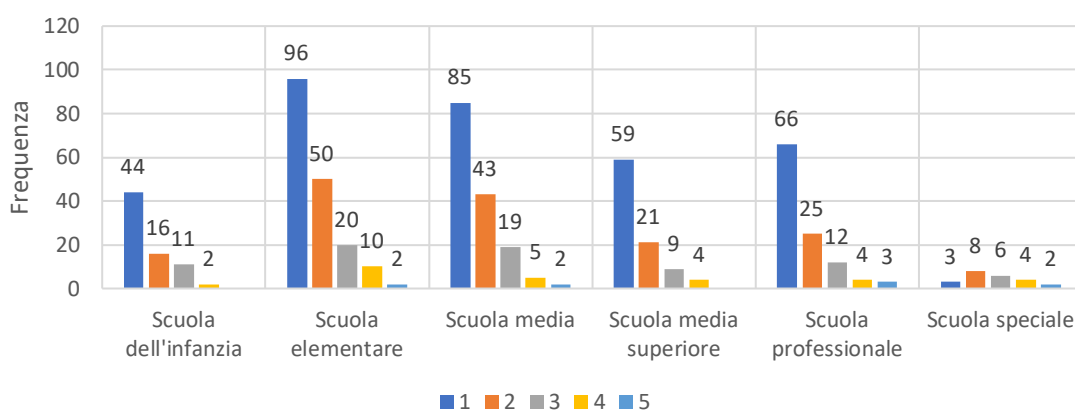
Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,7 (scuola professionale) a un massimo di 3,3 (scuola speciale).

Domanda 2.15: "Su una scala da 1 a 5: quanto supporto ritieni di avere da parte delle autorità educative (capisezione, DECS, ...)?"



516 docenti (81.8%) ritengono di ricevere poco supporto da parte delle autorità educative. 38 docenti (6.0%) reputano di avere un buon supporto e 77 (12,2%) esprimono una percezione intermedia.

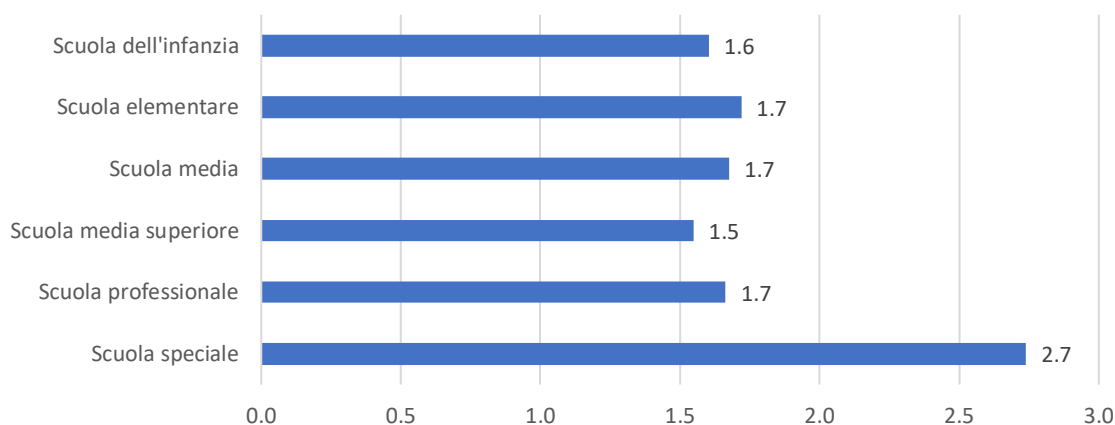
Domanda 2.15: "Su una scala da 1 a 5: quanto supporto ritieni di avere da parte delle autorità educative (capisezione, DECS, ...)?"



Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

## Domanda 2.15

### Valutazione media per ordine di scuola



Le valutazioni medie vanno da un minimo 1,5 (scuola media superiore) a un massimo di 2,7 (scuola speciale).

### Dalle osservazioni libere

Domanda 2.16: Hai osservazioni o commenti che vorresti condividere rispetto al supporto che ricevi?

Il carico di lavoro complessivo è aumentato notevolmente negli anni, spesso con compiti extra rispetto agli impegni ufficiali. Le risorse (soprattutto in termini di tempo e figure di sostegno a disposizione) sono limitate. Risulta pertanto difficile mantenere un equilibrio tra l'efficienza operativa e la cura della qualità del lavoro. La necessità di supporto emotivo e gestionale per affrontare casi particolarmente difficili è un aspetto centrale. Spesso, i superiori non forniscono risposte rapide o appropriate, il che aumenta lo stress. La trasparenza nelle decisioni è insufficiente e crea incertezze. Vi è una percezione di distanza tra il personale operativo e i livelli decisionali.

È fondamentale il supporto reciproco tra colleghi, che permette di far fronte alle difficoltà quotidiane. In alcuni casi, la solidarietà tra il corpo docenti riduce l'impatto dello stress e permette di trovare soluzioni condivise. Si desidera una maggiore formazione e sostegno da parte della direzione.

Il tema del compromesso tra quantità di lavoro e qualità emerge frequentemente, con una preoccupazione per la riduzione della qualità e della motivazione a causa del sovraccarico.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*“Casi DSA in continua crescita con provvedimenti della pedagogia speciale spesso standardizzati che non aiutano gli allievi e sono da ostacolo per i docenti.”*

*“Trovo davvero simbolico lo sgravio per la docenza di classe: un’ora a settimana è davvero nulla se si considerano tutte le mail, le comunicazioni, gli incontri con i genitori, le riunioni, la preparazione del lavoro con la classe e l’organizzazione delle uscite.”*

*“Francamente sono stufo che il nostro impegno quotidiano non venga spesso considerato o perlomeno valorizzato anche dai piani alti. Ormai si dà per scontato che i docenti abbiano diverse (troppe!) mansioni da svolgere e che le classi diventino sempre più impegnative. A volte ho valutato se e con chi confrontarmi proprio perché a volte non ci si sente liberi di esprimersi oppure si ha paura di conseguenze come l’essere additati come non competenti.”*

*“Osservo sempre più colleghi/e stanchi, sfiniti e con il desiderio di mollare. Ci si sente abbandonati, non ascoltati e caricati di troppe mansioni.”*

*“Dai vertici del dipartimento a scendere si percepisce una sempre minore capacità di dialogo e accettazione della critica costruttiva.”*

*“Anche l’insegnamento al 50% non rispecchia un reale 50%... se consideriamo che lo stipendio è dimezzato ma settimanalmente, oltre le ore di presenza in classe, vanno garantite due ore di presenza per accordarsi col collega, due settimane di codocenza al 100% (inizio e fine anno), in un secondo ciclo spesso la settimana bianca o verde sempre al 100%, riunioni e corsi sono da fare comunque sempre. Su tutti questi aspetti il 50% non viene rispettato. Quindi ci si ritrova a lavorare spesso molto più che per un reale 50 percento. Come molti colleghi non credo di arrivare a svolgere questo lavoro fino al pensionamento.”*

*“Troppa carne al fuoco, troppe politiche di facciata e poche risorse a disposizione e poco tempo a disposizione per adeguarsi alle novità. Il poco tempo a disposizione rende il nostro lavoro logorante e poco efficace (per lo meno, il senso di autoefficacia è messo costantemente in dubbio).”*

*“Il supporto è dato dai colleghi, non dai dirigenti scolastici.”*

*“Nella Svizzera tedesca si investe molto nella scuola dell’infanzia, con la piena consapevolezza che essa rappresenta la base fondamentale per tutto il percorso scolastico successivo. Per questo motivo, vengono aumentate le ore dei docenti di sostegno. In Ticino, almeno dove lavoro io, la docente di sostegno è presente solo per un’ora alla settimana, e questo in classi composte da 25 bambini.”*

*“Tutte le figure (direzione, capisezione o funzionari di altro grado) non danno risposte precise ed è palese che per evitare problemi danno risposte vaghe così da potersi parare da eventuali critiche. Questo significa che non vengono prese decisioni, ci vengono date informazioni vaghe, spesso la direzioni ci dice “vi faremo saper a breve” e poi fingono di essersi dimenticati, ecc..”*

*“Sarebbe auspicabile si potesse esser DAVVERO ascoltati. Oggi le Direzioni sono sempre più un organo meramente amministrativo. Persino i membri di direzione, eletti dai colleghi, si trasformano in funzionari che debbono adempiere esclusivamente a compiti amministrativi. Chi si lamenta o cerca di cambiare le cose nell'interesse della Scuola o misteriosamente cambia di sede o, come abbiamo ben visto, perde il posto di lavoro.”*

*“Spesso le autorità neppure rispondono alle segnalazioni o alle mail e non danno motivazioni valide ai rifiuti; si fanno preferenze, sembra che meno ti impegni per la scuola e più vieni premiato.”*

*“Percepisco spesso che anche molte/i colleghe/i sono sotto stress e stanchi.”*

*“Ho l'impressione che la scuola si stia impoverendo. Si finge di ascoltare chi lavora in prima linea, ma poi le opinioni non vengono minimamente prese in considerazione”.*

*“Tante teorie DECS da anni, ad inizio scuola, a fine scuola, ecc. Tante teorie dalla direzione in sede ma poi alla fine nella realtà si è soli durante l'anno, una volta spenti i riflettori iniziali e finali ci si deve arrangiare.”*

*“Non mi sento capita e nemmeno presa sul serio dall'apparato Scuola: ci vorrebbe quella capacità di ascolto che si richiede ma non si dà.”*

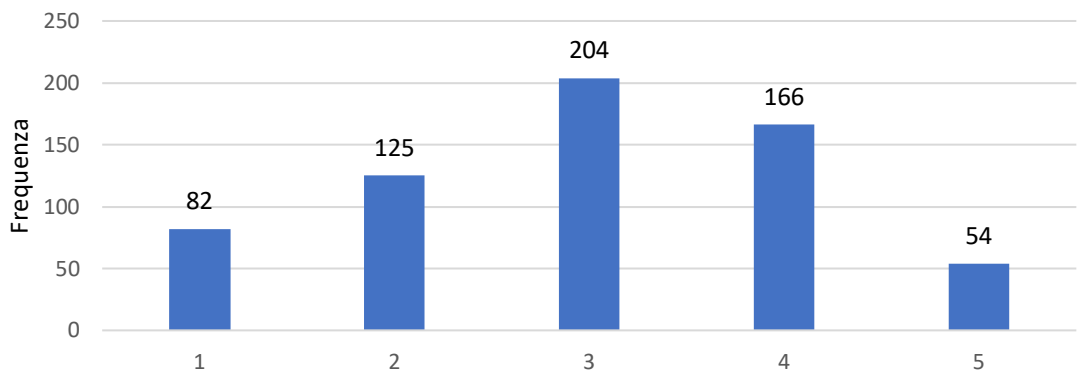
*“È sul campo che noi abbiamo bisogno di aiuto.”*

*“Uno dei problemi più grossi al momento è la presenza di persone nullafacenti ed impreparate che ricoprono posti chiave e che in quanto tali fanno ricadere il lavoro che dovrebbero fare loro su chi sta sotto, cioè noi. Chi dovrebbe gestire e verificare l'operato di queste persone non lo fa o "lascia correre”.*

*“Ho atteso 3 anni una risorsa casi difficili quando era palese servisse... ci hanno rimesso tutti i bambini della classe, non solo il bambino stesso.”*

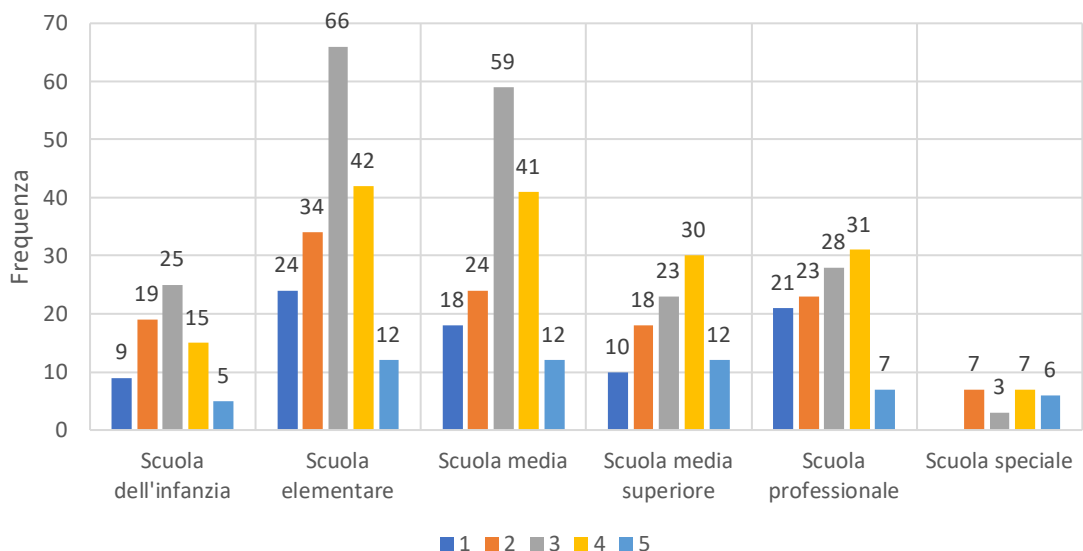
*“Le autorità educative sembrano molto distaccate dalla realtà quotidiana di allievi, docenti e collaboratori.”*

Domanda 3.1: "Figure professionali e competenze. Su una scala da 1 a 5: quanto le figure professionali presenti nella tua scuola sono sufficienti a garantire una buona qualità dell'insegnamento?"



Per quanto concerne le figure professionali presenti nella propria scuola la preferenza media assegnata è 3,0. 204 docenti (32,3%) esprimono una percezione intermedia. 207 docenti (32,8%) hanno una percezione negativa e 220 (34,9%) positiva.

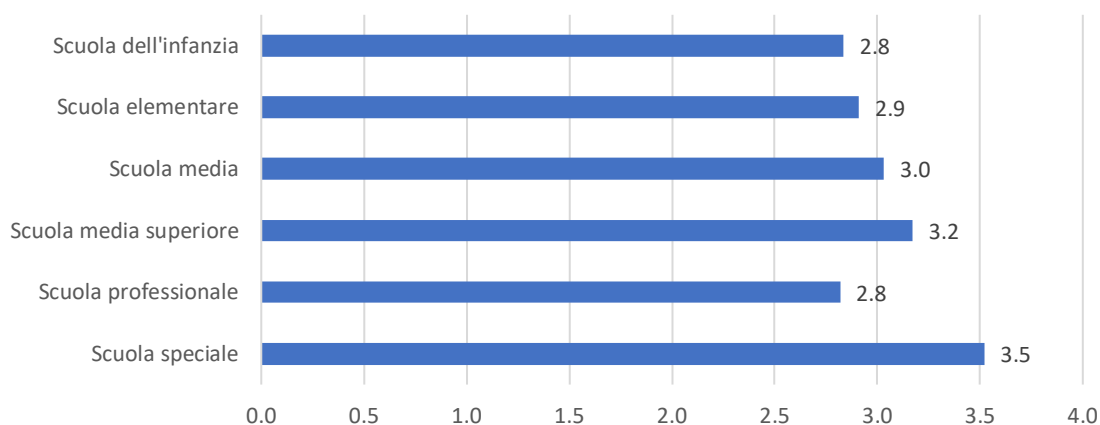
Domanda 3.1: "Figure professionali e competenze. Su una scala da 1 a 5: quanto le figure professionali presenti nella tua scuola sono sufficienti a garantire una buona qualità dell'insegnamento?"



Nelle scuole comunali e nella scuola professionale si può notare una maggiore insoddisfazione rispetto agli altri ordini scolastici.

### Domanda 3.1

#### Valutazione media per ordine di scuola



Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,8 (scuola dell'infanzia e scuola professionale) a un massimo di 3,5 (scuola speciale).

#### Dalle osservazioni libere

##### Domanda 3.2: "Quali competenze specifiche eventualmente mancano o scarseggiano?"

Dalle osservazioni raccolte emergono diverse difficoltà legate alla gestione di situazioni complesse, sia sul piano educativo che relazionale. Si avverte la necessità di più figure specializzate, come psicologi, mediatori, logopedisti, assistenti sociali e un maggiore numero di docenti di sostegno. Serve anche un supporto diretto ai docenti, spesso soli di fronte a casi delicati.

La presenza limitata della direzione scolastica e alcune difficoltà comunicative e/o organizzative contribuiscono al senso di disorientamento. In generale, i docenti chiedono più ascolto, una struttura scolastica meglio attrezzata per affrontare le sfide attuali, più risorse a disposizione, ma senza cadere nell'eccessiva "medicalizzazione" dell'ambiente scolastico.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*"Un solo docente di sostegno pedagogico non è sufficiente a rispondere ai bisogni di tutti gli allievi in difficoltà. Inoltre una figura competente in ambito terapeutico (e. uno psicologo) potrebbe essere utile."*

*"Supplenti"*

*"Mancano le figure!! E alcune quando sono presenti a scuola sono inutili!!!"*

*"Ci vuole assolutamente un servizio di aiuto ai docenti che vivono momenti di fragilità direttamente in sede o per lo meno tra sedi vicine; penso a "Linea", presente solo a Viganello, dunque fuori mano per chi non vive a Lugano e con poco personale a disposizione."*

*“Più tempo per la segreteria”*

*“Nella mia sede ci sono molti docenti non formati o non abilitati.”*

*“Psicologi per i docenti”*

*“Più che mancare le competenze, direi che si sta medicalizzando la scuola e gli allievi in modo esagerato.”*

*“Aiuti per gestire bambini autistici, iperattivi,... bambini che necessitano di aiuti individualizzati.”*

*“Le figure che affiancano i docenti titolari devono essere formate e accompagnate adeguatamente.”*

*“Direzione didattica (e non solo amministrativa).”*

*“Tutor per didattica”*

*“Alle scuole medie manca la capacità di ascolto, manca il tempo (che non è una competenza che possiamo costruirci o nella quale possiamo formarci), manca il semplificare (togliere prima di continuare ad aggiungere), mancano aree per la conoscenza e l'ascolto.”*

*“Manca uno psicologo di sede, il cui bisogno è estremo non solo per il crescente malessere dei ragazzi, ma anche per il carico accresciuto da parte dei docenti di classe che si ritrovano a dover gestire determinate situazioni di disagio giovanile non da poco.”*

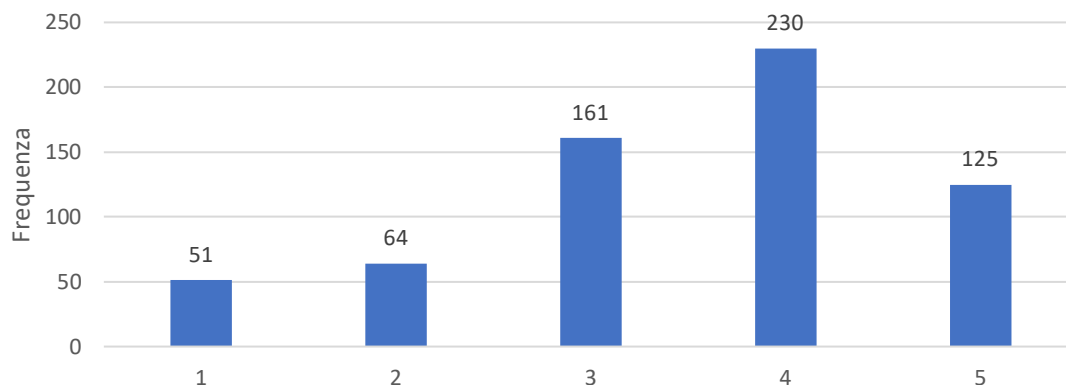
*“Alcune direzioni non sanno fare il loro lavoro, alcuni capi non hanno idea di cosa sia la scuola, programmi, bambini, ...”*

*“Assegnano materie a profili senza competenze ma solo in base ad amicizie e conoscenze.”*

*“Direzioni formate per il ruolo”*

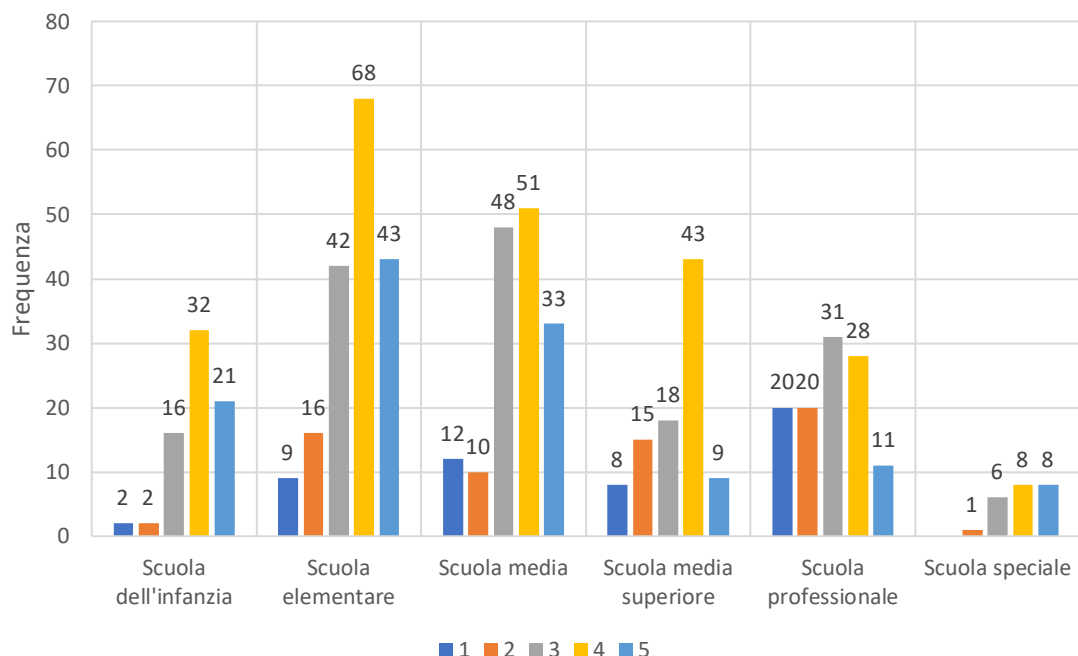
*“Manca una valanga di ore di sostegno. Sono ridicole 2 ore a classe con tutti i casi che abbiamo.”*

Domanda 5.1: "Ambiente di lavoro. Su una scala da 1 a 5:  
quanto reputi positivo l'ambiente di lavoro nel tuo  
istituto?"



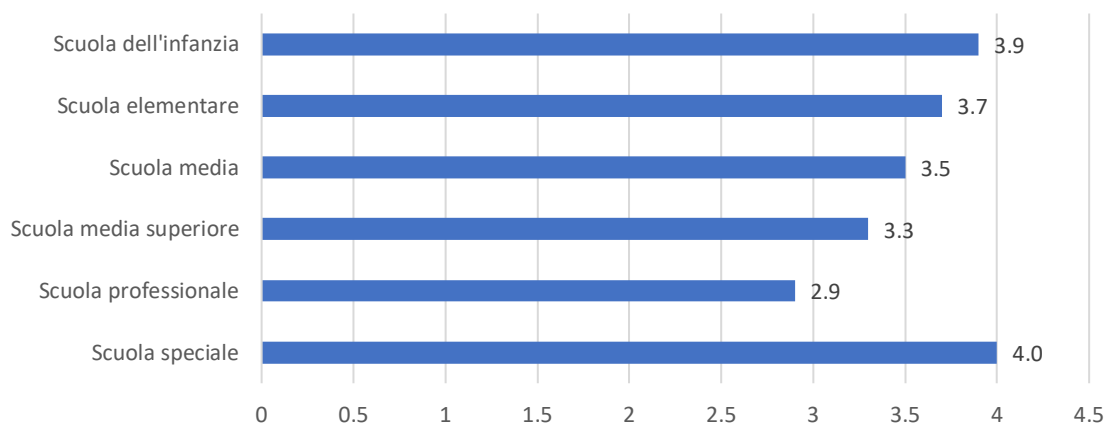
L'ambiente di lavoro dell'istituto in cui si è attivi è valutato mediamente 3,5. Viene assegnata una valutazione negativa da 115 persone (18,2%). 355 (56,3%), invece, danno una valutazione positiva. 161 (25,6%) esprimono una percezione intermedia.

Domanda 5.1: "Ambiente di lavoro. Su una scala da 1 a 5:  
quanto reputi positivo l'ambiente di lavoro nel tuo  
istituto?"



Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

### Domanda 5.1 Valutazione media per ordine di scuola



L'analisi della valutazione media assegnata nei diversi ordini di scuola mostra per la scuola professionale un dato particolarmente basso rispetto agli altri.

#### **Dalle osservazioni libere**

##### Domanda 5.2: "Come descriveresti l'ambiente di lavoro nella tua scuola?"

Il clima di lavoro tra colleghi risulta complessivamente buono, c'è collaborazione e sostegno reciproco anche se il ritmo delle attività limita il tempo per la condivisione. Le difficoltà emergono soprattutto nel rapporto con la direzione scolastica. Molti parlano di una comunicazione difficile, poca trasparenza e una sensazione di favoritismi o mancanza di supporto. C'è chi si sente sotto controllo e con il timore di esprimere il proprio parere.

Un'altra voce ricorrente è quella della stanchezza: molti docenti si sentono demotivati, inascoltati o addirittura abbandonati, con un crescente senso di sfiducia nelle istituzioni scolastiche. Alcuni lamentano una burocrazia eccessiva e una leadership debole o poco competente, che aggrava il senso di disagio. Non mancano segnalazioni di dinamiche dannose che compromettono il benessere dell'ambiente scolastico e la qualità dell'insegnamento.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*"Tra docenti ambiente ottimo. Con gli allievi generalmente un buon ambiente. Qualche difficoltà maggiore con la direzione scolastica."*

*"Collaboriamo molto bene a livello di istituto. Ci si aiuta nelle situazioni difficili."*

*“C’è gente che lavora e altri che si nascondono. La sede è un po’ come divisa in due.”*

*“Bene tra i docenti, male con la direzione.”*

*“Buon clima tra colleghi, ma si respira stanchezza e abbandono.”*

*“Assenza di vera leadership nelle direzioni di istituto.”*

*“Molto buono, ci sosteniamo, collaboriamo, discutiamo, e abbiamo una direzione che ci sostiene.”*

*“Ottima collaborazione tra colleghi, pessimo con la direzione”.*

*“Una guida non competente può fare grandi danni a più livelli.”*

*“Si ha paura di esporre problemi per paura di ritorsioni o di diventare il problema o di venir giudicati incompetenti; manca spesso il segreto professionale dei membri di direzione e del segretariato.”*

### Domanda 5.3: “Quali aspetti dell'ambiente di lavoro vorresti migliorare?”

Il messaggio trasmesso risulta, nel suo complesso, chiaro: c’è bisogno di più ascolto, più trasparenza e più collaborazione. In molti chiedono di essere maggiormente coinvolti nelle decisioni, soprattutto quelle che toccano da vicino la quotidianità del lavoro in aula. La comunicazione dalla direzione viene spesso descritta come poco chiara o tardiva, e questo crea confusione e frustrazione.

Un tema ricorrente è la mancanza di valorizzazione del lavoro dei docenti. C’è chi vorrebbe che venissero riconosciute le competenze specifiche di ciascuno, chi chiede più meritocrazia e meno favoritismi, e chi desidera semplicemente un po’ più di fiducia da parte della direzione.

Diversi insegnanti raccontano di sentirsi soli nella gestione di situazioni difficili, specialmente con allievi problematici o genitori esigenti, e segnalano un supporto spesso assente o insufficiente dall’alto. Si chiede quindi una direzione più presente, coraggiosa e capace di assumersi responsabilità.

Anche la gestione organizzativa viene messa in discussione: troppi impegni fuori orario, riunioni fissate nei giorni liberi, comunicazioni all’ultimo minuto. E poi la struttura fisica delle scuole: pochi spazi di socializzazione o mancanza di risorse di base come computer funzionanti.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*“Essere maggiormente coinvolti nelle decisioni. La comunicazione dall’alto a volte è lacunosa.”*

*“Vorrei che la gestione fosse trasparente, cosa che non avviene (preferenze, disparità di trattamento).”*

*“Nel mio istituto non c’è un’aula docenti e dunque un luogo dove poter socializzare con i colleghi.”*

*“Una direzione più "presente" e assunzione di responsabilità; si ha come l'impressione che non si voglia decidere; comunicazione.”*

*“Servono dirigenti che abbiano attributi. Hanno paura di tutto e scaricano su di noi ogni responsabilità non assumendosi l'onere dei propri doveri. Servono dirigenti che si fidino dei docenti: dicono di fidarsi e appena si chiede aiuto viene messo in dubbio.”*

*“Avere accesso a internet e computer funzionanti.”*

*“Più coordinazione fra scuola speciale e comunale.”*

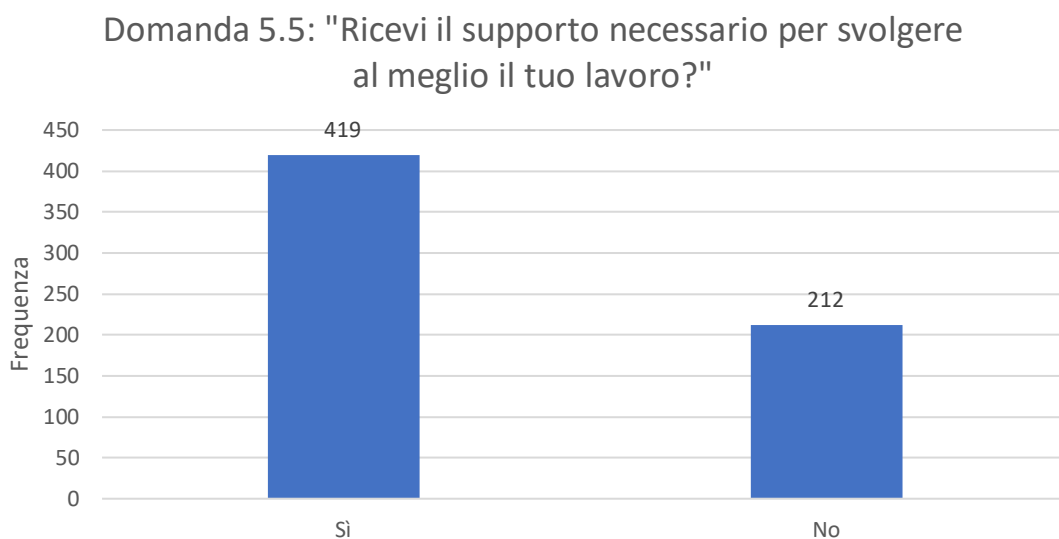
*“Equità di trattamento.”*

*“La Direzione. Forse andrebbe votata anche dai docenti.”*

*“Maggiore valorizzazione da parte della direzione.”*

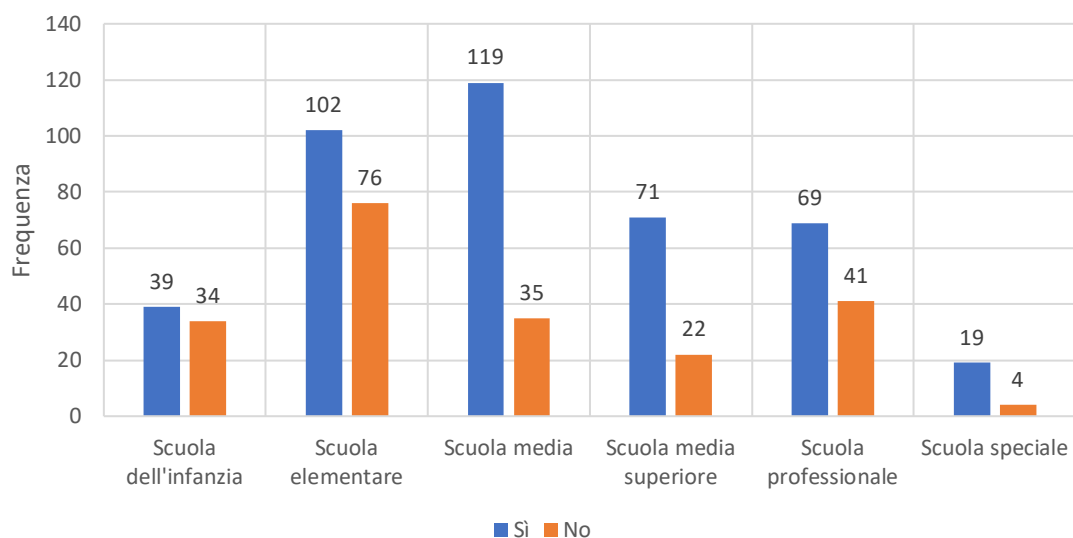
*“La gestione della scuola come cosa pubblica. l'effettivo riconoscimento degli sforzi e dei carichi che ci accogliamo, magari con uno sgravio orario anziché con un aperitivo dopo il plenum o una pacca sulle spalle.”*

*“La distribuzione EQUA del lavoro.”*



Alla domanda riguardo al supporto che ricevono in generale nello svolgimento del proprio lavoro 419 rispondenti (64,4%) dichiarano di ricevere il supporto necessario, mentre 212 (35,6%) ritengono di non riceverlo.

### Domanda 5.5: "Ricevi il supporto necessario per svolgere al meglio il tuo lavoro?"



Nelle scuole comunali la percentuale di rispondenti che dichiarano di non ricevere il supporto necessario per svolgere al meglio il proprio lavoro (46,6% nella scuola dell'infanzia e 42,7% nella scuola elementare) risulta significativamente più alta rispetto a quella degli altri settori (22,7% nella scuola media, 23,7% nella scuola media superiore, 37,3% nella scuola professionale e 17,4% nella scuola speciale).

Chi ha risposto "no" (212 persone pari al 35,6%) poteva fornire una motivazione. L'hanno fornita in 169.

#### **Dalle osservazioni libere**

##### Domanda 5.5: "Ricevi il supporto necessario per svolgere al meglio il tuo lavoro? No...Perché?"

Molti docenti esprimono un forte senso di solitudine e mancanza di supporto. Le risorse tecnologiche sono obsolete, spesso è il personale stesso a doverle gestire o finanziare. I casi difficili in classe non ricevono l'aiuto necessario: il sostegno è scarso, ritardato o del tutto assente.

La direzione viene percepita come distante e poco ricettiva, con decisioni calate dall'alto che non tengono conto delle reali esigenze dei docenti.

In generale, manca ascolto, riconoscimento e una reale attenzione al benessere di chi lavora ogni giorno in classe. I docenti vorrebbero meno ostacoli, più collaborazione e un sostegno concreto, soprattutto nei momenti di difficoltà.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*"Direzione spesso assente."*

*"Sono solo."*

*"Credo che le decisioni dall'alto spesso siano prese per motivi politici ed economici, senza davvero capire i bisogni."*

*"In caso di problematiche di gestione non vi sono mai soluzioni pratiche efficaci ma solo riunioni e grandi teorie."*

*"Non abbiamo spazi di Lavoro sufficienti, né strumenti tecnologici, poiché il comune investe poco nella scuola e non abbiamo mai un budget per acquistare nulla. Nemmeno la fotocopiatrice funziona."*

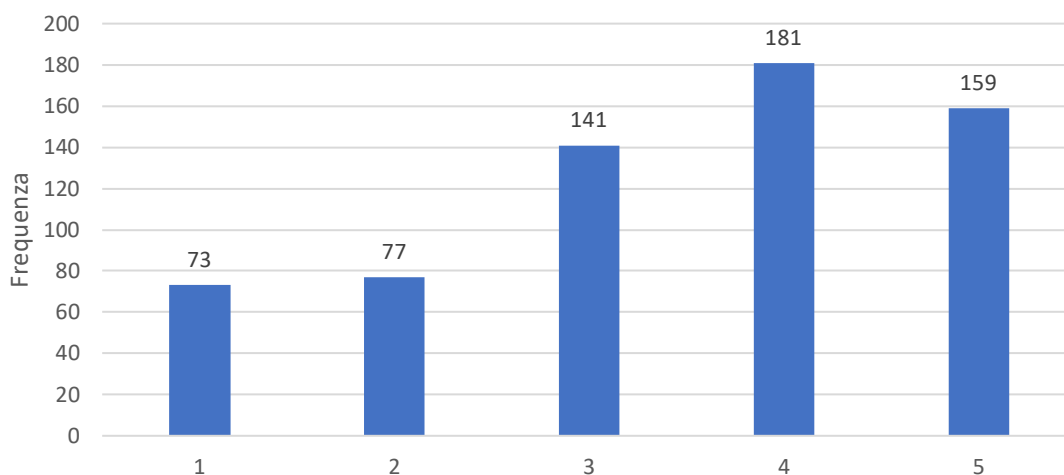
*"Si ha l'impressione di essere abbandonati dalla dirigenza. Tante belle parole, ma fatti concreti pochi. Temi che sono in ballo da anni (p.es. la sicurezza nelle scuole) vengono affrontate con l'istituzione continua di gruppi di lavoro, che non arrivano a nulla."*

*"Non è possibile sottoporre domande, si è suscettibili di ripercussioni."*

*"Scarsa comunicazione e valorizzazione del personale."*

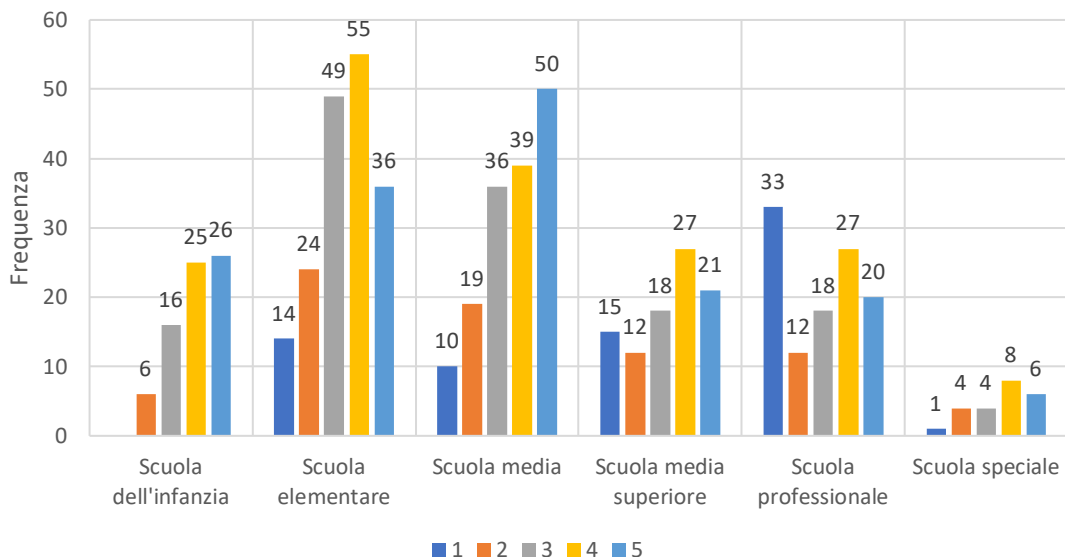
*"Tempi troppo lunghi tra la richiesta d'aiuto e l'intervento effettivo."*

Domanda 5.6: "Rapporti con la direzione. Su una scala da 1 a 5: come valuti la qualità del rapporto con la direzione scolastica?"



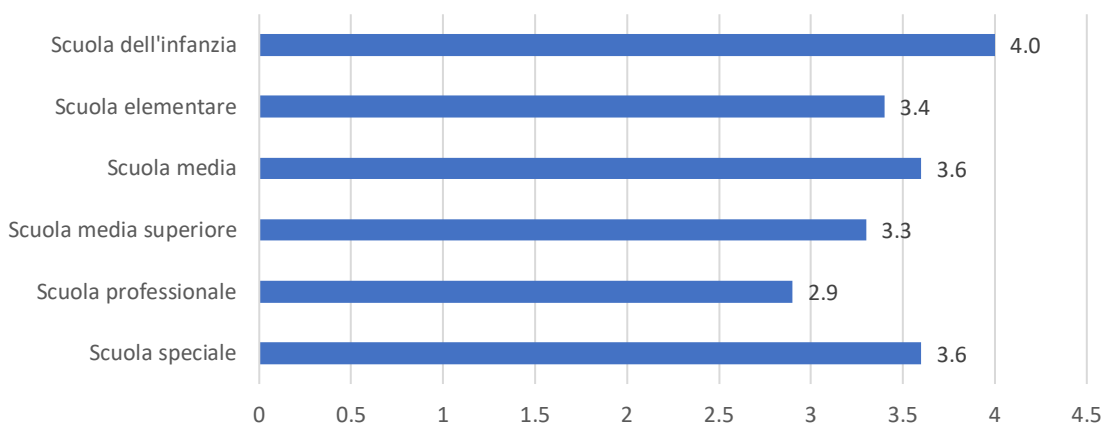
La qualità del rapporto con la direzione scolastica riceve mediamente una valutazione pari a 3,4. 150 docenti (23,8%) la giudicano negativamente e 340 (53,9%) positivamente. 141 docenti (22,3%) esprimono una percezione intermedia.

### Domanda 5.6 Rapporti con la direzione. Su una scala da 1 a 5: come valuti la qualità del rapporto con la direzione scolastica?"



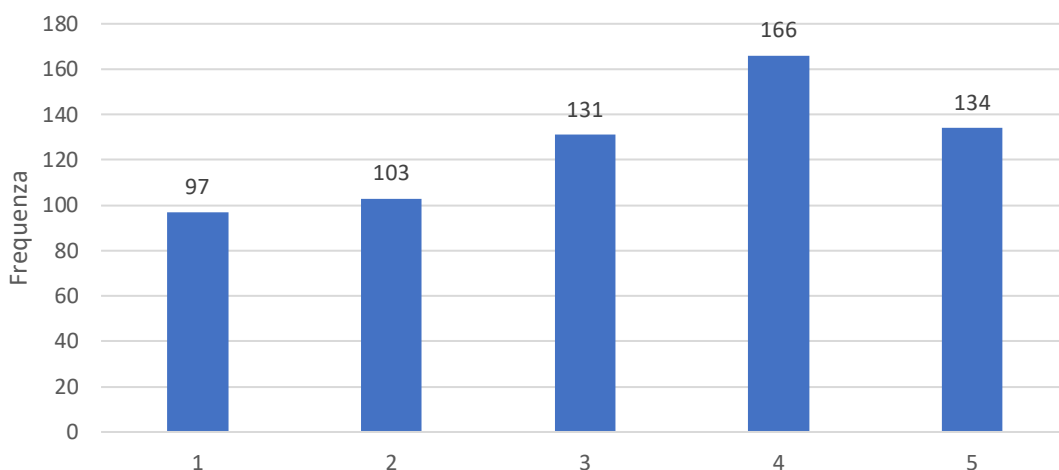
Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

### Domanda 5.6 Valutazione media per ordine di scuola



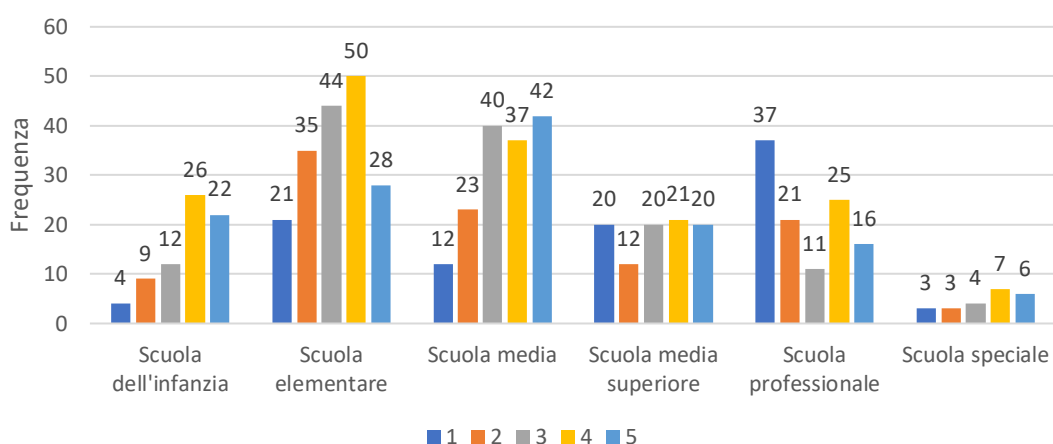
Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,9 (scuola professionale) a un massimo di 4,0 (scuola dell'infanzia).

Domanda 5.6: "Rapporti con la direzione. Su una scala da 1 a 5: quanto ti senti ascoltato e supportato dalla direzione?"



Alla capacità di ascolto e al supporto ricevuto viene assegnata una valutazione media di 3,2. 200 persone (31,7%) valutano negativamente questi due aspetti, 300 persone (47,5%) in modo positivo. 131 rispondenti (20,8%) esprimono una percezione intermedia.

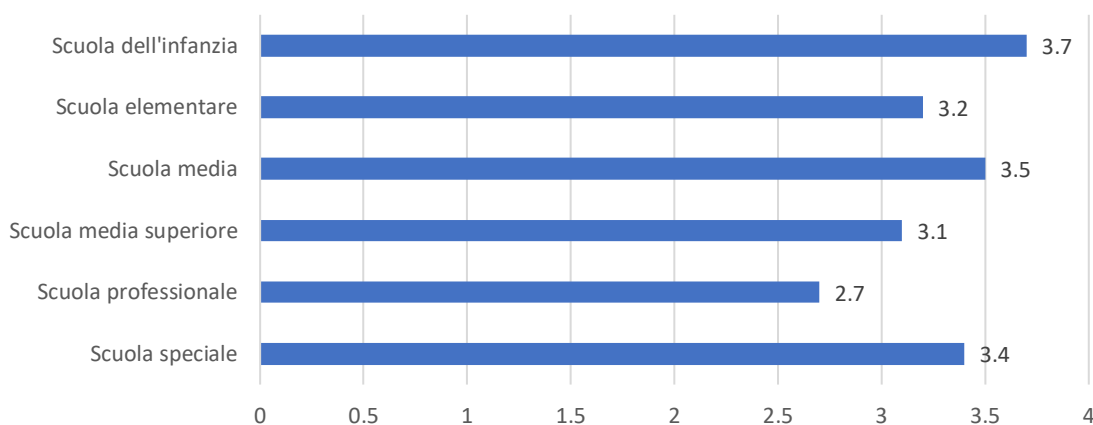
Domanda 5.6 Rapporti con la direzione. Su una scala da 1 a 5: quanto ti senti ascoltato e supportato dalla direzione?"



Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

## Domanda 5.6

### Valutazione media per ordine di scuola



Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,7 (scuola professionale) a un massimo di 3,4 (scuola speciale).

### Dalle osservazioni libere

#### Domanda 5.7: “Quali miglioramenti proponi nei rapporti con la direzione?”

Molti docenti chiedono una presenza più concreta e partecipativa da parte della direzione. Viene auspicata una leadership maggiormente vicina ai docenti, capace di offrire supporto reale nelle situazioni difficili e di valorizzare il lavoro svolto e promuovere un dialogo aperto e paritario (ascolto, presenza, supporto, trasparenza, imparzialità).

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*“Manca una direzione più presente nelle attività concrete di tutti i giorni: valutare alcuni metodi di insegnamento, rispondere a bisogni concreti, etc.”*

*“Un direttore dovrebbe essere professionale e non farsi influenzare da simpatie/antipatie personali.”*

*“Va bene così.”*

*“Comunicazione e pari opportunità.”*

*“La Direzione sembra voler dare un taglio aziendalista alla gestione della scuola, dimenticando che la scuola non è un'azienda e che i docenti non sono i dipendenti del direttore.”*

*“La direzione deve imparare a cogliere i segnali di malessere che si palesano, non far finta che siano casi isolati o che si possono risolvere da soli.”*

*“Selezionare meglio i direttori e prendere qualcuno che sappia gestire un team.”*

*“Trasparenza da parte del DECS e delle direzioni scolastiche. Siamo tutti colleghi, non dipendenti di una multinazionale da prendere a piedi in faccia.”*

*“Persone di qualità nei ruoli dirigenziali! A questo scopo le funzioni dirigenziali devono apparire più attrattive. Inoltre, i docenti devono essere ascoltati con maggiore disponibilità anche quando vi sono critiche; ho più volte sperimentato ritorsioni dopo alcune proposte di cambiamento di certi aspetti di sede.”*

*“I collaboratori di Direzione dovrebbero tornare ad essere i portavoce del Collegio docenti in seno alla Direzione.”*

*“Le direzioni sono oberate di lavoro con troppa poca autonomia per risolvere i problemi (troppa burocrazia e poco ascolto dai loro superiori).”*

*“Non dico più così spesso la mia opinione da quando quello che dico viene preso troppo sul personale...e la reazione è da seccati/offesi.”*

*“Cambio direzione, serve gente che abbia voglia di lavorare, non una persona che non risponde nemmeno alle email.”*

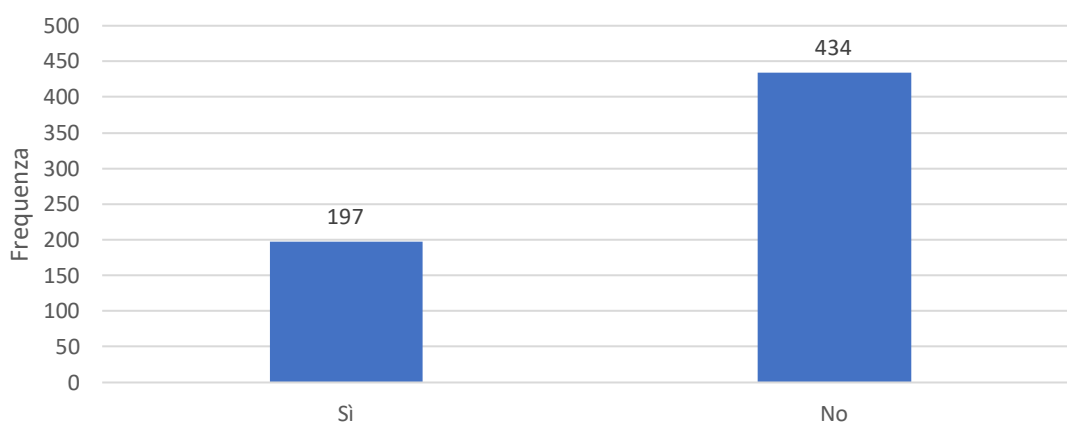
*“Maggiori occasioni di scambio non basate sull'urgenza.”*

*“Un direttore dovrebbe avere sotto di sé un numero massimo di insegnanti. Il nostro ne ha troppi e troppo sparpagliati sul territorio: è spesso irraggiungibile quando lo si cerca. Alla fine, invece che un supporto diventa un problema. Non c'è equità tra gli istituti.”*

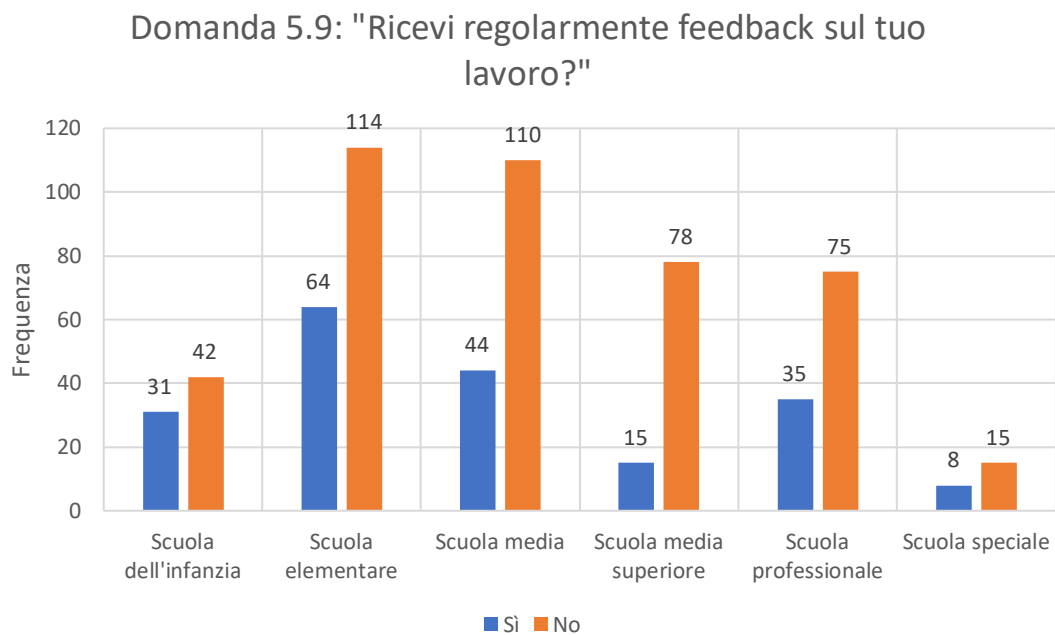
*“Rapporti decisionali della direzione firmati: che ci si assuma la responsabilità delle proprie scelte.”*

*“Che ci sia una presenza di almeno un membro della direzione in sede fino alla fine delle lezioni.”*

### Domanda 5.9: "Ricevi regolarmente feedback sul tuo lavoro?"

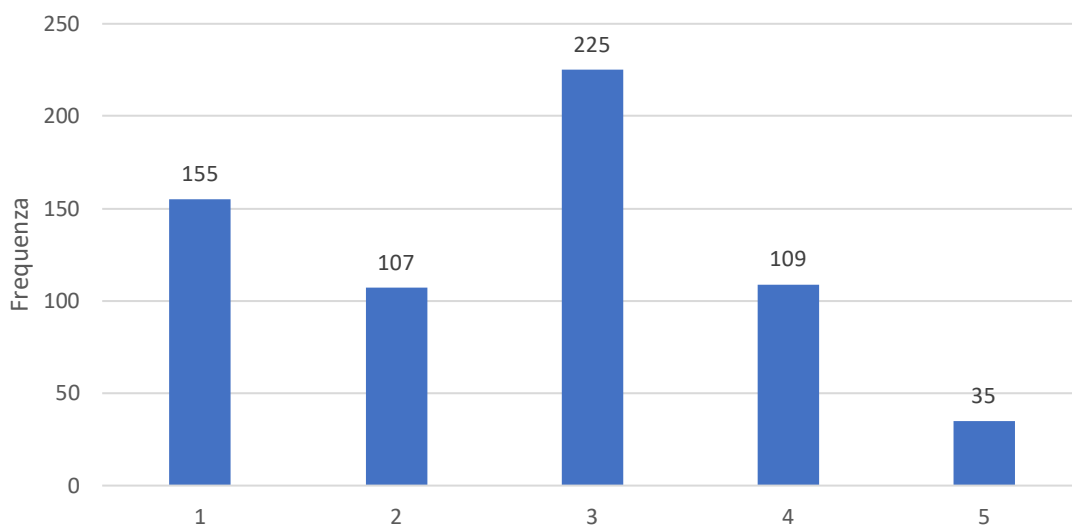


434 docenti (68,8%) segnalano di non ricevere dei feedback regolari sul proprio lavoro da parte della direzione. 197 (31,2%) indicano di riceverli.



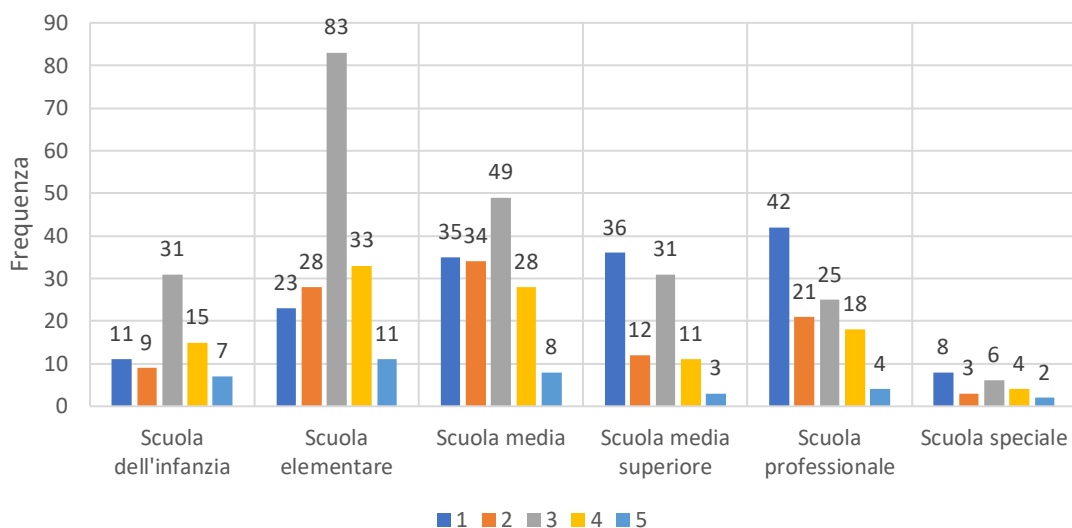
La pratica di fornire feedback è in generale poco diffusa. Nella scuola media superiore la percentuale di docenti che dicono di ricevere riscontri regolarmente (16,1%) è significativamente inferiore rispetto agli altri ordini scolastici (42,5% nella scuola dell'infanzia, 36,0% nella scuola elementare, 28,6% nella scuola media, 31,8% nella scuola professionale e 34,8% nella scuola speciale).

Domanda 5.10: "Su una scala da 1 a 5: qual è la qualità del sistema di valutazione delle prestazioni nella tua scuola?"



La qualità del sistema di valutazione delle prestazioni è valutata mediamente 2,6. 262 docenti (41,5%) la giudicano negativamente, 144 (22,8%) positivamente. 225 docenti (5,7%) esprimono una percezione intermedia.

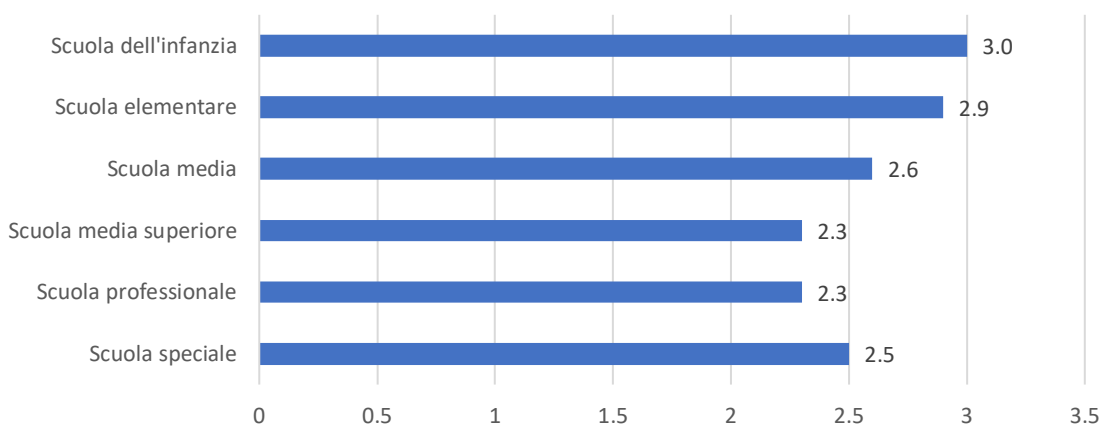
Domanda 5.10: "Su una scala da 1 a 5: qual è la qualità del sistema di valutazione delle prestazioni nella tua scuola?"



Il grafico sopra mostra una fotografia di quanto indicato dai docenti nei diversi ordini di scuola.

### Domanda 5.10

#### Valutazione media per ordine scolastico



Le valutazioni medie vanno da un minimo di 2,3 (scuola media superiore e scuola professionale) a un massimo di 3,0 (scuola dell'infanzia).

## 2.4 Sintesi dei dati quantitativi e relative considerazioni

Nei sottocapitoli precedenti sono stati mostrati i dati quantitativi tramite delle rappresentazioni grafiche e delle brevi spiegazioni. Nel presente sotto-capitolo desideriamo mettere in evidenza alcuni aspetti in particolare. Dall'analisi dei dati raccolti emergono, infatti, le seguenti criticità:

- docenti con molte classi e molti allievi (in particolare nelle scuole professionali);
- docenti con molte sedi (in particolare nelle scuole professionali);
- necessità comune di disporre di almeno due ore per organizzare e pianificare le ore in codocenza;
- sottovalutazione dell'importanza della qualità delle supplenze e dell'adeguato reperimento dei supplenti, con conseguente gestione insoddisfacente;
- formazione continua fuori tempo di lavoro (in particolare per i docenti delle scuole comunali), a differenza di quanto avviene nel resto della Svizzera;
- carico di lavoro eccessivo e difficoltà legate alla gestione di casi difficili (in particolare nelle scuole dell'obbligo);
- scarso supporto per svolgere al meglio il proprio lavoro (più marcato nelle scuole comunali);
- insufficienza delle risorse didattiche e tecnologiche (in particolare nelle scuole elementari), da cui deriva il rischio di forti disparità tra i diversi comuni;

- poco supporto e ascolto da parte della direzione di istituto e delle autorità educative (in particolare nelle scuole post-obbligatorie).

Per una sintesi più dettagliata, in base alle diverse tematiche affrontate nel sondaggio, si rimanda alle conclusioni (cap. 3).

## **2.5 Risultati – parte qualitativa**

Una parte dei dati qualitativi è già stata presentata nei sotto-capitoli precedenti per permettere una lettura integrata con i dati quantitativi. Qui di seguito si vuole offrire una sintesi di quanto emerso nelle osservazioni libere dei rispondenti (4'239 commenti) riguardanti i vari argomenti affrontati nel sondaggio. Come anticipato nell'introduzione, se da una parte ci si è avvalsi dell'aiuto dell'intelligenza artificiale per avere un'informazione relativa alla frequenza con cui determinati temi sono stati sollevati e per identificare esempi rappresentativi per ogni categoria rilevata, dall'altra si è voluto dare considerazione a tutti i contributi ricevuti, anche quando meno frequenti o rappresentativi (di solito poiché più dettagliati). A tale scopo si è cercato di integrare nel presente documento un buon numero di osservazioni libere raccolte per ogni argomento presentato.

### **2.5.1 Sintesi delle osservazioni libere e relative considerazioni**

L'analisi dei dati qualitativi raccolti mostra un quadro complesso delle difficoltà e delle esigenze percepite dai docenti. Ogni categoria analizzata evidenzia criticità specifiche che riflettono la pressione esercitata dalle riforme scolastiche, dall'organizzazione del lavoro e dall'ambiente professionale.

La questione più rilevante è il sovraccarico di lavoro, causato sia dall'aumento delle richieste burocratiche sia dalla necessità di adattamento continuo alle riforme. Questo emerge in modo consistente in diverse risposte, con frequenze che raggiungono il 50% nelle risposte relative all'impatto delle riforme (domanda 2.10).<sup>7</sup> La percezione di un ambiente di lavoro segnato da stress e mancanza di supporto strutturale (domande 5.2 e 5.7) aggrava ulteriormente la situazione, evidenziando il bisogno di interventi a livello organizzativo.

Un altro punto critico è la gestione delle risorse. I docenti segnalano in modo ricorrente carenze tecnologiche e infrastrutturali (domanda 5.4), che ostacolano l'efficacia didattica e aggiungono ulteriore complessità al loro lavoro quotidiano. Questa difficoltà è strettamente correlata alla mancanza di supporto per gestire casi complessi e allievi con bisogni specifici (come sottolineato

---

<sup>7</sup> Le percentuali indicate sono state calcolate tramite l'intelligenza artificiale, sulla base delle ricorrenze nelle varie osservazioni libere.

dalla domanda 3.2, che registra una frequenza del 45% sul tema) e di supporto psico-pedagogico (20%).

Dalle risposte ricevute alla domanda relativa agli effetti osservati sulla propria attività lavorativa nell'applicazione di misure di differenziazione didattico-pedagogica<sup>8</sup>, emerge che, sebbene potenzialmente utile per gli studenti, essa incrementa notevolmente il carico di lavoro dei docenti, che richiedono risorse e supporto adeguati, specialmente nelle classi numerose e in contesti con richieste crescenti da parte delle famiglie. In effetti il 78% delle risposte evidenzia un aumento del carico di lavoro, il 63% difficoltà nella gestione di classi numerose, il 58% richiede supporto aggiuntivo, sia in termini di persone sia di formazione. Il 41% critica invece le richieste eccessive e che sembrano ingiustificate. Tuttavia, il 45% riconosce effetti positivi sull'apprendimento e la motivazione degli studenti.

Un altro fattore evidenziato come problematico è il carico lavorativo che si trovano a gestire docenti che insegnano materie per cui sono previste poche ore settimanali (1-2 ore-lezione) e che, di conseguenza, hanno molte classi (anche oltre 20 classi) e molti allievi (anche oltre 400 allievi). In questi casi tutta una serie di attività correlate all'attività di insegnamento (prove scritte, percorsi personalizzati, riunioni ecc.) si moltiplicano in base al numero di classi e di allievi, impegnando molto tempo e rendendo difficile un lavoro di qualità. Anche l'operare in sedi diverse comporta alcuni impegni supplementari (ad es. riunioni del gruppo di materia per ognuna delle sedi in cui si è attivi) e, in alcuni casi, un investimento di tempo maggiore per le trasferte e un piano orario più frammentato.

Il tempo da dedicare ad attività funzionali all'insegnamento è in generale un fattore che viene indicato come sempre più critico, date le crescenti richieste. In particolare chi insegna da più di otto anni segnala un aumento marcato della complessità con cui ci si trova confrontati.

Le relazioni con la direzione e con le autorità educative costituiscono un ulteriore aspetto critico. Dalle domande 2.16, 2.17, 5.7 e 5.11 emerge una richiesta di maggiore trasparenza, competenza e supporto concreto, con un'enfasi sulla necessità di ridurre la burocrazia per migliorare la qualità del lavoro, e sull'importanza di maggiore fiducia e valorizzazione del personale docente.

In sintesi, grazie ai dati raccolti è possibile riconoscere le principali aree che presentano margini significativi di miglioramento (v. schema riassuntivo nella tabella 1 riportata qui di seguito): semplificazione burocratica, miglioramento delle risorse e delle infrastrutture, supporto per i casi complessi e una gestione più efficace e trasparente da parte delle direzioni scolastiche.<sup>9</sup> Questi

---

<sup>8</sup> Alla fine di questo sotto-capitolo sono riportate diverse osservazioni libere e un riassunto di carattere generale (come per le altre domande aperte del sondaggio, v. sotto-capitoli precedenti).

<sup>9</sup> Per un approfondimento delle maggiori difficoltà riscontrate per ogni area indagata si rimanda al documento allegato al presente lavoro, elaborato tramite l'intelligenza artificiale sulla base di tutte le osservazioni libere raccolte.

risultati rappresentano una base importante per orientare le future strategie di intervento nel contesto scolastico, con l'obiettivo di migliorare le condizioni lavorative e il benessere del personale docente.

**Tabella 1: Principali risultati parte qualitativa**

<b>Domanda</b>	<b>Riassunto del risultato e frequenza</b>
<b>2.10 Come queste riforme dei programmi scolastici e dei piani di studio incidono sulla tua attività?</b>	L'aumento del carico di lavoro e della burocrazia è percepito come principale problema (50% e 30%), con impatti su vita privata e benessere personale.
<b>2.16 Hai osservazioni o commenti che vorresti condividere rispetto al supporto che ricevi?</b>	I docenti denunciano un carico di lavoro eccessivo con mancanza di riconoscimento (30%) e criticano le riforme scolastiche percepite come burocratiche (25%).
<b>2.17 Quali adeguamenti suggeriresti per migliorare le tue condizioni lavorative?</b>	La riduzione della burocrazia (32%) e il contenimento del numero di studenti per classe (20%) sono le richieste principali per migliorare la qualità del lavoro.
<b>3.2 Quali competenze specifiche eventualmente mancano o scarseggiano?</b>	I docenti lamentano la mancanza di risorse per la gestione di casi difficili (45%) e di supporto psico-pedagogico (20%).
<b>4.3 Quali problemi e limiti hai riscontrato e quali miglioramenti proponi?</b>	Tempo e orari inadeguati (32%) e qualità/rilevanza dei corsi di formazione (27%) rappresentano i problemi principali legati alla formazione continua.
<b>5.2 Come descriveresti l'ambiente di lavoro nella tua scuola?</b>	L'ambiente è spesso collaborativo tra colleghi (30%), ma le relazioni con la direzione sono critiche, con tensioni e stress (25%).
<b>5.4 Le risorse didattiche e tecnologiche a tua disposizione sono sufficienti? No... Perché?</b>	Scarsità di attrezzature tecnologiche (40%) e obsolescenza dei dispositivi (25%) emergono come i principali problemi relativi alle risorse didattiche e tecnologiche.

<b>Domanda</b>	<b>Riassunto del risultato e frequenza</b>
<b>5.7 Quali miglioramenti proponi nei rapporti con la direzione? (Formazione continua)</b>	Maggiore trasparenza e comunicazione (30%) e supporto concreto riducendo la burocrazia (25%) sono i miglioramenti principali richiesti nei rapporti con la direzione.
<b>5.11 Quali provvedimenti proponi per sostenere meglio il tuo percorso professionale?</b>	Richiesta di semplificazione burocratica (30%), valutazione più formativa (25%) e più libertà didattica (20%).
<b>5.12 Nell'applicazione di misure di differenziazione didattico-pedagogica quali effetti osservi sulla tua attività lavorativa?</b>	Forte aumento del carico di lavoro (78%), ma anche effetti positivi sull'apprendimento (45%). Difficoltà con classi numerose (63%) e mancanza di risorse (58%).

### **Dalle osservazioni libere**

Domanda 5.12: “Nell'applicazione di misure di differenziazione didattico-pedagogica quali effetti osservi sulla tua attività lavorativa?”

Molti docenti riconoscono il valore e l'importanza della differenziazione didattico-pedagogica, soprattutto per rispondere in modo più mirato alle esigenze degli studenti con difficoltà di apprendimento o bisogni specifici. In linea generale, viene vista come una strategia positiva, che può davvero facilitare l'apprendimento e il benessere degli alunni, migliorando il clima di classe e offrendo a ciascuno la possibilità di esprimere al meglio le proprie potenzialità.

Tuttavia, la sua applicazione concreta solleva molte criticità. Uno degli aspetti più ricorrenti è l'enorme carico di lavoro aggiuntivo che comporta: preparare materiali differenziati, gestire più livelli di difficoltà, seguire ogni allievo con attenzione, tenere conto delle misure individuali e organizzare verifiche personalizzate richiede tempo, energie e risorse che spesso i docenti non hanno. Molti si trovano a lavorare ben oltre l'orario previsto, sacrificando il proprio tempo libero senza alcun riconoscimento formale.

In classi numerose e sempre più eterogenee, la differenziazione rischia di diventare un'impresa quasi impossibile, specialmente in assenza di figure di sostegno stabili. Alcuni insegnanti si sentono frustrati perché, pur impegnandosi molto, i risultati non sempre sono soddisfacenti. Altri segnalano la scarsa coerenza tra le misure assegnate e le reali esigenze degli studenti, e talvolta la percezione che certe diagnosi siano concesse con troppa leggerezza. Inoltre, si sottolinea il rischio di una “inclusione unilaterale”, che penalizza sia gli studenti con alto potenziale sia quelli senza bisogni particolari, ai quali spesso si dedica meno attenzione.

Un altro tema emerso è il bisogno di formazione: molti docenti non si sentono sufficientemente preparati per attuare in modo efficace la differenziazione, né supportati da linee guida chiare. Il lavoro individualizzato viene vissuto come utile ma non sempre sostenibile, e la mancanza di collaborazione o comprensione da parte di colleghi, famiglie o istituzioni aggrava il senso di solitudine professionale.

Infine, molti sottolineano che la differenziazione non può diventare sinonimo di personalizzazione estrema o sostitutiva dell'autonomia dello studente: l'obiettivo resta sempre quello di accompagnare l'allievo, non di sostituirsi a lui.

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*“Personalmente ritengo che la differenziazione sia uno strumento efficace se non portato all'estremo.”*

*“Trovo che il lavoro sia più motivante e creativo, alcune volte però, soprattutto per il numero, è frustrante perché non facilmente applicabile.”*

*“Tanto lavoro supplementare con risultati altalenanti.”*

*“Troppo difficile da fare senza un supporto di figure di sostegno durante le lezioni. Si rischia sempre di livellare verso il basso. Importante anche permettere differenziazione verso l'alto.”*

*“Difficoltà nel giustificare la differenziazione al momento di dover valutare secondo delle competenze comuni.”*

*“La differenziazione è un'ottima modalità, anche se molto impegnativa per il docente. Quando le differenziazioni richieste sono troppo profonde e/o numerose, il sovraccarico di lavoro è garantito mentre l'efficacia diminuisce.”*

*“Dipende dall'alunno. In alcuni casi le misure non hanno molto effetto. In altri vi sono dei progressi evidenti e questo aiuta sia l'alunno che il docente.”*

*“A volte vengono concesse misure di differenziazione troppo generose, o difficilmente compatibili con le esigenze didattiche della materia.”*

*“Mancano indicazioni chiare e l'impressione è che le misure compensative vengano concesse con troppa leggerezza (e, a volte, ad personam). Il tema delle tabelle e delle mappe mentali non è ancora stato sviscerato ma intanto crea disparità.”*

*“Sempre più casi che necessitano conoscenze che non possiedo per poter rispondere con serietà alle esigenze dei singoli discenti.”*

*“Rivedere le procedure con cui si attribuiscono agli allievi le misure compensatorie. Si sta patologizzando anche il non patologico.”*

*"I risultati sono ambivalenti e la loro applicazione non ha basi solide."*

*"Confusione e pressione."*

*"L'impressione che non tutti gli allievi che hanno ottenuto certificati (dislessia, ADHD, ...) necessitano davvero di una differenziazione; cosa che crea disparità."*

*"Si investe molto nella pedagogia speciale, in docenti di sostegno o OPI, mentre i/le docenti titolari sono chiamati/e a svolgere più lavoro senza nessun riconoscimento, si crea un senso di ingiustizia."*

*"Effetti benefici."*

*"I casi aumentano in modo esponenziale e non sempre è facile gestirli tutti."*

*"Per differenziare al meglio, doppia docenza."*

*"Quando hai 20 allievi in aula e tutti hanno bisogni specifici, diventa difficile mettere in pratica la differenziazione."*

### **2.5.2 Suggerimenti e proposte dei partecipanti al sondaggio**

Molti tra coloro che hanno partecipato al sondaggio hanno condiviso riflessioni basate sulla propria esperienza quotidiana e messo in evidenza aspetti che presentano margini di miglioramento, indicando anche possibili soluzioni.

Per tutta una serie di temi (riforme, figure professionali e competenze specifiche, formazione continua, ambiente di lavoro, risorse didattiche e tecnologiche, supporto e rapporti con la direzione) si rimanda ai sotto-capitoli 2.2 e 2.3, in cui ai dati di tipo quantitativo sono stati affiancati quelli di tipo qualitativo, al fine di avere un quadro più completo. In questo sotto-capitolo ci soffermiamo, invece, su quanto emerso in relazione a possibili punti di miglioramento per le condizioni lavorative nel proprio ambito e per il proprio percorso professionale, che riprende in gran parte i temi di cui sopra.

#### Condizioni lavorative

Negli ultimi anni, la scuola ha subito trasformazioni profonde che, secondo molti docenti, hanno reso il lavoro quotidiano sempre più complesso e faticoso. Le richieste burocratiche sono aumentate in modo considerevole e spesso appaiono eccessive e ridondanti. Molti insegnanti auspicano un ritorno all'essenziale: più spazio per l'insegnamento vero e proprio e meno tempo dedicato a riunioni, formulari e pratiche amministrative. Come possibili adeguamenti i rispondenti suggeriscono in particolare la riduzione della burocrazia e il contenimento del numero di studenti per classe.

Si sente inoltre forte l'esigenza di misure più efficaci per garantire un clima scolastico sereno, anche attraverso una maggiore autorevolezza della figura docente e l'applicazione di regole chiare, soprattutto per quanto riguarda la gestione degli allievi che non rispettano le norme di convivenza scolastica.

La personalizzazione dell'insegnamento, pur nata con intenti nobili, sta diventando insostenibile nella sua attuale applicazione. In molte classi ci si trova a dover gestire contemporaneamente numerose situazioni complesse, senza disporre delle risorse adeguate. In questo contesto, il modello attuale di scuola inclusiva solleva dubbi: mentre alcuni allievi ricevono molta attenzione, altri - senza difficoltà evidenti - rischiano di essere trascurati. Di qui la richiesta diffusa di ridurre il numero massimo di allievi per classe e di rafforzare il supporto tramite figure specialistiche che siano realmente presenti e facilmente attivabili, fin già dalla scuola dell'infanzia.

C'è anche un forte desiderio di rivedere la gestione del tempo di lavoro. I docenti chiedono orari più sensati e compatibili con la vita privata, un riconoscimento delle ore svolte fuori aula, e l'eliminazione di obblighi non proporzionati alla percentuale di lavoro.

L'ascolto e il riconoscimento da parte delle direzioni scolastiche e del Dipartimento sono considerati carenti. Si percepisce una distanza tra chi prende decisioni e chi lavora sul campo, e spesso i docenti hanno la sensazione che le loro osservazioni non vengano realmente prese in considerazione. C'è richiesta di una leadership più competente, empatica e radicata nella realtà scolastica, nonché di una maggiore trasparenza nei processi decisionali.

Si ritiene fondamentale evitare che i docenti siano sovraccaricati da compiti che spetterebbero ad altri (segreteria, informatici, personale amministrativo, ...), e che oggi vengono scaricati su di loro a causa della riduzione di personale di supporto.

Infine, c'è un appello accorato a ridare dignità e centralità alla figura del docente, troppo spesso trattato come un semplice esecutore, esposto al giudizio delle famiglie e delle istituzioni senza possibilità di replica.

## **Dalle osservazioni libere**

Domanda 2.17: "Quali adeguamenti suggeriresti per migliorare le tue condizioni lavorative?"

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*"Sarebbe importante che vi fossero a disposizione delle scuole un maggior numero di figure speciali (docente OPI, docente appoggio, docente di sostegno, ...) e che le procedure per farli intervenire fossero più tempestive e meno complesse."*

*"Gli allievi che non presentano particolari difficoltà spesso non riescono a essere visti dal docente, il quale è oberato dal carico di lavoro richiesto dagli allievi con bisogni specifici e tutto ciò che gira loro intorno (preparazione di attività particolari, accorgimenti alle lezioni, ...). Per questo motivo, dal mio punto di vista potrebbe essere utile rivalutare il numero massimo di allievi per classe e*

*l'efficacia della scuola inclusiva per come lo è adesso, in quanto se da una parte alcuni allievi in difficoltà ne beneficiano perché ricevono molta attenzione da parte del docente, altri invece vengono trascurati.”*

*“Il DECS dovrebbe essere un referente e un punto di riferimento più presente e più vicino alla realtà scolastica, quella sul campo.”*

*“Meno figure superiori e più coordinate.”*

*“Dare più sostegno ai bambini che lo necessitano già alla SI, formare delle classi più piccole oppure assegnare docenti d'appoggio a partire già da 18 bambini.”*

*“Meno formulari da compilare per ogni cosa.”*

*“Far fare a ognuno la propria professione: gli informatici preparino gli orari con la direzione, i contabili facciano preventivi e consuntivi economici della attività extrascolastiche, la segreteria sostenga l'attività di insegnamento dei docenti, e non il contrario, con docenti che devono fare compiti di segretariato.”*

*“I docenti titolari SI e SE dovrebbero poter accedere a percentuali lavorative molto più fluide; 50% o 100% sono, di fatto, delle opzioni troppo rigide, limitanti e obsolete.”*

*“Decidere quale valenza dare alla scuola dell'infanzia: cura o scuola? Non si può arrivare ovunque.”*

*“Riforme condivise maggiormente con il corpo docenti, fin da subito, non quando i dati sono ormai tratti. Direzioni scolastiche e Divisioni con persone più competenti (spesso manca il know-how, le competenze e l'esperienza diretta dei candidati assunti).”*

*“Meno allievi, meno burocrazia, lasciateci insegnare e basta.”*

*“Sentire i docenti e considerare anche la loro opinione evitando consultazioni di facciata.”*

*“Da un lato ci viene richiesta maggiore attenzione ai giovani per i crescenti disagi e le crescenti difficoltà diagnosticate (DSA, ADHD, ecc.) e dall'altro aumenta il rapporto docente allievo/a che di fatto rende difficile se non impossibile la presa a carico che ci viene richiesta.”*

*“Ascoltare e prendere sul serio quanto esposto dai docenti senza ribaltare la situazione facendo passare chi si è esposto come un incompetente.”*

*“Sono a favore dell'inclusione a scuola, ma così come è organizzata ora, è un carico troppo grande per il docente. Alla scuola dell'infanzia le diagnosi tardano ad arrivare, gli aiuti se si attivano, si attivano dopo mesi e mesi, per richiedere un aiuto ci sono tante prassi da seguire.”*

*“Ridare un minimo di autorevolezza alla professione. Sempre più spesso, i docenti vengono attaccati senza avere la possibilità di spiegare la situazione. La professione è ormai vista come un servizio (tipo sportello) e non come un'istituzione.”*

*“Andrebbe migliorato e potenziato il servizio di sostegno pedagogico.”*

*“Senza adeguate condizioni, in alcune materie sarà sempre più difficile trovare delle persone che investono su una formazione e ci si ritrova sempre di più ad avere a che fare con persone non formate né abilitate che poi "pesano" sui colleghi più esperti.”*

*“Maggiore considerazione REALE (e non a parole) della figura dell'insegnante, prima di tutto in sede dalla Direzione, ma anche da parte del DECS. Il tutto potrebbe partire da una migliore gestione della sede da parte di persone competenti (sia dal punto di vista gestionale sia da quello umano) nelle posizioni direttive.”*

### Percorso professionale

Le proposte dei docenti per sostenere meglio il proprio percorso professionale rispondono al bisogno di semplificazione e supporto, nonché di una maggiore flessibilità nell'aggiornamento professionale, mantenendo l'attenzione sulla valorizzazione dei docenti e sull'importanza del dialogo costruttivo. In particolare, il 30% delle risposte si sofferma sulla semplificazione della burocrazia che permette un maggior focus sulla didattica. Il 25% invece propone sistemi di valutazione che siano formativi e costruttivi. Un ulteriore 20% chiede maggiore autonomia e libertà didattica.

Il desiderio che emerge è quello di una scuola che sappia valorizzare i propri docenti all'interno di un clima di maggiore fiducia e collaborazione. Viene chiesto di rendere più frequente e costruttivo il dialogo con la direzione. In particolare, i rispondenti sottolineano la necessità di: più ascolto, meno burocrazia e maggiore attenzione ai bisogni reali della scuola, una formazione continua che sia realmente utile, valutazioni professionali regolari intese come strumenti di crescita, maggiore presenza, coerenza e professionalità da parte della direzione.

### **Dalle osservazioni libere**

Domanda 5.11: “Quali provvedimenti proponi per sostenere meglio il tuo percorso professionale?”

Di seguito sono riportate le citazioni più rappresentative:

*“Ascolto, aiuto, comprensione.”*

*“Sgravare compiti che potrebbero svolgere altri (direzione/segreteria).”*

*“Anni fa ci era stato sottoposto un questionario dettagliato riguardante la nostra formazione e le nostre aspettative professionali. Avevo immaginato che sarebbe stato seguito da un colloquio, ma così non è stato, non abbiamo mai ricevuto nessun riscontro.”*

*“Una direzione meglio solidale con il corpo insegnante, a fronte delle difficoltà sempre più numerose nella gestione delle classi e dei singoli allievi.”*

*“Minore pressione burocratica, più risorse umane per la personalizzazione degli apprendimenti”*

*“Ricevere un riscontro diretto quando segnalo qualcosa. Migliorare la valorizzazione del personale.”*

*“Scelta libera dei corsi di formazione continua (niente corsi obbligatori).”*

*“Un aiuto da persone veramente competenti e che vogliono l'effettivo bene del docente.”*

*“Lasciar fare la professione alle persone competenti senza l'impiccio di incompetenti (direzione).”*

*“Formazione continua in tempo di scuola senza problemi per reperire un supplente.”*

*“Consegniamo sempre un mucchio di carta, o per lo meno dobbiamo scriverla, ma non riceviamo mai feedback.”*

### 3. Conclusioni

L'analisi dei dati complessivi raccolti (quantitativi e qualitativi) evidenzia una buona partecipazione da parte del personale docente attivo nei diversi settori della scuola ticinese, in particolare di quello della scuola elementare, segnale di un forte coinvolgimento e interesse verso le dinamiche in atto. Il campione comprende insegnanti di diverse età e genere ed è quindi rappresentativo di diverse sensibilità.

La grande maggioranza dei rispondenti (70%) è in possesso di una nomina e ben oltre la metà (65%) insegna da più di 10 anni. Un'ampia maggioranza dei docenti che ha partecipato al sondaggio ha dunque un'esperienza nell'insegnamento tale da permettergli uno sguardo consapevole sui cambiamenti intervenuti nel corso del tempo.

Qui di seguito offriamo una breve sintesi per i vari ambiti considerati nel sondaggio.

#### **Burocrazia e gestione operativa**

I principali elementi di incidenza rilevati, con delle ricadute sulla qualità dell'insegnamento e sull'equilibrio fra vita privata e professionale dei docenti, sono l'aumento della burocrazia e del carico di lavoro legato all'aumento di casi complessi e alla crescente richiesta di seguire in modo sempre più personalizzato gli allievi.

Secondo quanto emerso, pesano in particolare la quantità di formulari da compilare e la partecipazione ai numerosi incontri con figure specializzate e con i colleghi. Questi aspetti, spesso vissuti come un appesantimento, impattano negativamente sulla qualità del tempo dedicato alla didattica.

L'aumento importante del carico di lavoro per la gestione di dinamiche sempre più complesse e in costante crescita e per le alte aspettative relative alla differenziazione didattica viene segnalato in modo trasversale nei diversi settori scolastici. In generale, il tempo da dedicare alle tante attività funzionali all'insegnamento non risulta più essere gestibile all'interno dell'orario lavorativo classico (42 ore settimanali per chi lavora al 100%), obbligando i docenti a investire in modo importante il proprio tempo libero.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> È da considerare che i docenti sono coscienti del fatto che ci sono settimane durante l'anno scolastico in cui di sicuro dovranno lavorare oltre le 42 ore settimanali (e in proporzione per chi ha un grado occupazionale inferiore al 100%), ma queste dovrebbero limitarsi a momenti particolari, quali ad esempio la fine del semestre con i consigli delle note e/o i colloqui con i genitori, le serate di incontro con quest'ultimi e, alle scuole elementari, i soggiorni educativi (settimana verde e bianca).

Nelle scuole comunali un tema che torna frequentemente è quello di chi lavora al 50%, ma è impegnato ben oltre tale percentuale. In particolare nella prima e ultima settimana di scuola, ma anche durante l'intero anno scolastico, ad esempio per colloqui, riunioni e formazione continua (per la quale è richiesto lo stesso numero di giornate minime obbligatorie di chi lavora al 100%).

Sempre nell'ambito delle scuole comunali risulterebbe molto apprezzata la possibilità di lavorare a percentuali parziali diverse dal 50%.

## **Riforme**

Le riforme introdotte sono percepite come impegnative e distanti dalla realtà didattica. Viene evidenziato l'investimento significativo in termini di tempo e aggiornamento del materiale didattico, come pure le difficoltà legate a una comunicazione non sempre chiara e a un'informazione ritenuta insufficiente e intempestiva. La percezione diffusa è quella di un cambiamento calato dall'alto, con scarso coinvolgimento del personale docente nelle fasi iniziali di progettazione, richieste che non tengono in considerazione le effettive risorse a disposizione del corpo insegnante, un supporto carente e la mancanza di un riconoscimento adeguato in rapporto all'impegno richiesto.

Per quanto riguarda la riforma nelle scuole commerciali, viene segnalato il rischio di un impoverimento dell'insegnamento offerto, che potrebbe togliere alcune opportunità future ai giovani impegnati in questo percorso.

Nella scuola media superiore emerge una forte preoccupazione in relazione alla prossima attuazione della riforma dei piani di studio.

## **Formazione continua**

La pertinenza e fruizione della formazione risultano migliorabili.

Nelle scuole comunali emerge in modo chiaro il fatto che le formazioni obbligatorie previste durante l'anno scolastico, oltre a essere molte (e quindi ridurre in modo importante il tempo da dedicare a scelte personali), siano previste sempre di mercoledì pomeriggio o di sabato. Più docenti indicano come possibile soluzione per alleggerire il carico quanto previsto in altri cantoni, ovvero la possibilità di seguire formazioni anche durante l'orario lavorativo.

Anche chi insegna in altri ordini scolastici rileva l'inadeguatezza degli orari in cui sono previste la maggior parte delle formazioni (spesso dopo le 18) e, in modo trasversale ai vari settori, vengono evidenziati la poca variazione dei temi proposti e dei relatori che se ne occupano, e il fatto che i corsi sono in generale poco spendibili in aula. Inoltre, viene rimarcata la poca trasparenza per

quanto riguarda i criteri di riconoscimento dei corsi scelti dai docenti, in particolare quando offerti da enti diversi dalla SUPSI o dalla SUFFP<sup>11</sup>.

Preoccupa il fatto che il 45% dei partecipanti abbia dichiarato di non poter partecipare ad attività di formazione continua durante l'orario lavorativo.

### **Inclusione e bisogni educativi speciali**

Si segnala un aumento consistente di persone in formazione con bisogni specifici, che rende urgente una revisione del numero massimo di allievi per classe. Le procedure per ottenere supporto da parte di figure professionali specifiche risultano lente (in particolare nell'ambito della scuola dell'infanzia) e burocratiche. Dalle informazioni raccolte risulta, inoltre, che gli aiuti previsti non vengono sempre attivati in modo uniforme e coerente con le necessità degli allievi interessati.

Nelle scuole dell'obbligo viene chiesto un potenziamento in particolare del sostegno pedagogico. Nei vari ordini scolastici viene rilevato anche il bisogno di psicologi opportunamente formati per sostenere allievi e docenti.

A fronte di tutto ciò lo sgravio orario previsto per i docenti di classe risulta chiaramente insufficiente, in particolare alle scuole medie, ma anche nel post-obbligo.

### **Gestione delle assenze**

Per quanto riguarda la gestione dei vari tipi di assenza emergono delle differenze tra i vari istituti, anche all'interno dello stesso settore. In particolare, si rileva che il ricorso a picchetti interni (quindi supplenze non retribuite) viene a volte previsto anche per assenze prolungate (oltre i tre giorni), a differenza di quanto previsto dal Regolamento sulle supplenze dei docenti del 13 febbraio 1996 (stato 1° gennaio 2025); in qualche caso addirittura quando si tratta di assenze pianificate. Inoltre, se la gestione generale delle assenze è valutata mediamente 3 su una scala da 1 a 5, l'adeguatezza delle sostituzioni in termini di competenze e continuità didattica viene vista in modo più critico (2,5 su 5).

Lascia perplessi che in alcune sedi siano i docenti a doversi occupare di reperire in modo autonomo un supplente, anche quando sono malati.

---

<sup>11</sup> Scuola universitaria federale per la formazione professionale.

## **Supporto e presenza di figure professionali**

Emergono carenze significative soprattutto per quanto riguarda il supporto pedagogico (ad es. la disponibilità di docenti di appoggio, OPI<sup>12</sup>, docenti di sostegno), la leadership scolastica, la comunicazione interna e la gestione di situazioni complesse.

La direzione è considerata un elemento centrale, sia in senso positivo che negativo, e si sottolinea il bisogno di una conduzione competente e presente. Praticamente un terzo dei partecipanti (33%) afferma di non ricevere un sostegno adeguato allo svolgimento del proprio lavoro e, dai numerosi commenti liberi relativi a questo ambito, emerge la solitudine con cui sono confrontati molti insegnanti nell'affrontare le sfide quotidiane, comprese le pressioni crescenti da parte delle famiglie e, in generale, della società.

Particolarmente severo il giudizio relativo al supporto che i docenti sentono di ricevere da parte delle autorità scolastiche. La media risultante dalle valutazioni assegnate (1.5 su 5) impone senza dubbio delle riflessioni a livello di vertici. In particolare nelle scuole professionali, ma anche nelle scuole medie superiori, viene citata con frequenza la problematica legata a funzionari dirigenti (direttori e capisezione) ritenuti non convenientemente preparati per il ruolo e/o lontani dalla realtà scolastica. In modo trasversale nei vari settori scolastici si auspica una maggiore presenza della direzione, fisica e di supporto competente. Da più docenti vengono segnalate difficoltà nel poter esprimere serenamente i propri dubbi e le proprie opinioni, senza esser ritenuti inadeguati o soggetti a ripercussioni.

## **Ambiente di lavoro e risorse**

Le risposte aperte riflettono la necessità di una maggiore assistenza per gestire le complessità dell'insegnamento, più risorse tecniche e formative, e un ambiente di lavoro in cui i docenti possano sentirsi valorizzati e sostenuti.

Per quanto concerne l'ambiente di lavoro i docenti si dividono tra chi lo percepisce in modo positivo (56,3%) e chi negativo (18,2%), con un gruppo piuttosto rilevante (25,6%) che indica una percezione intermedia. Viene evidenziato come il carico di lavoro e la mancanza di un supporto adeguato influenzino l'atmosfera generale, in quanto fonte di stress e stanchezza tra i docenti. Un altro elemento che viene spesso messo in evidenza come migliorabile è l'equità di trattamento.

Emerge, inoltre, la percezione di una scarsa valorizzazione del personale. La qualità del sistema di valutazione delle prestazioni è ritenuta insufficiente (valutazione media: 2,5 su 5) e una larga maggioranza (69%) dichiara di non ricevere feedback regolare sul proprio lavoro. Diversi docenti

---

<sup>12</sup> Operatori pedagogici per l'integrazione.

vedrebbero come positivo prevedere dei colloqui annuali, o comunque regolari, con la direzione, in termini valorizzanti.

Le risorse didattiche e tecnologiche sono ritenute insufficienti da un terzo dei partecipanti e risultano grandi differenze a dipendenza del settore e della sede in cui si insegna. Scarsità di attrezzature tecnologiche e obsolescenza dei dispositivi vengono indicati come i principali problemi. Soprattutto alle scuole comunali in molti casi i docenti devono ricorrere a mezzi personali per ovviare a mancanze di vario tipo (dall'assenza di dispositivi all'assenza di una rete informatica di copertura).

## 4. Proposte di OCST-Docenti

In base a quanto emerso dall'analisi dei dati raccolti risulta manifesta la necessità di prevedere degli interventi concreti per una riduzione della burocrazia crescente con cui si trovano confrontati i docenti. A tal proposito il comitato docenti dell'OCST aveva già formulato delle proposte, come quella di valutare la possibilità di un potenziamento delle segreterie e, più in generale, del personale amministrativo, liberando ad esempio i collaboratori di direzione da compiti legati a contabilità o informatica. Suggestioni in questo senso sono arrivate anche da parte di chi ha partecipato all'indagine. Non si tratta, infatti, sempre di avere maggiori risorse finanziarie, bensì qualche volta anche semplicemente di allocare meglio quelle esistenti e, al contempo, di semplificare determinati processi.

Inoltre, davanti alla richiesta della autorità scolastiche di seguire in modo sempre più didatticamente differenziato e personalizzato gli allievi (si veda in particolare, ma non solo, il documento "Inclusione e accessibilità nel sistema scolastico ticinese"), si constata un evidente aumento del tempo di lavoro per preparare i sussidi didattici, gestire le attività in aula, valutare gli esiti scolastici degli allievi e coordinarsi e confrontarsi con altri professionisti (docenti e non) e con i genitori. Per far fronte alla nuova situazione, come proposto da molti partecipanti al sondaggio, anche **l'OCST-Docenti ritiene che debbano essere rivalutati in particolare i cinque seguenti parametri:**

- a) numero massimo di allievi per classe;
- b) numero massimo di allievi complessivi per docente;
- c) coefficienti di ore-lezione/ore-lavoro, come riconoscere sgravi orari legati alla codocenza;
- d) sgravi orari rapportati al numero di percorsi didattici personalizzati da effettuare, ad esempio sia per allievi con alto potenziale cognitivo (APC), sia per quelli con disturbi da deficit di attenzione e iperattività (ADHD) o di comportamento;
- e) sgravio orario per chi lavora in più di due sedi.

**Si ritiene altresì necessario prevedere quanto segue:**

- 1) potenziamento del personale amministrativo negli istituti (segreteria, informatici di sede, contabili che allestiscano preventivi e consuntivi finanziari, ...) per permettere ai membri del Consiglio di Direzione di fare ciò per cui sono stati eletti dai collegi docenti nello spirito della legge, invece di svolgere funzioni amministrative lontane dal loro mandato e dalle loro competenze;
- 2) quantificazione della presenza per picchetti (SM) e supplenze, con riconoscimento economico;
- 3) snellimento delle procedure per accedere alla formazione continua, anche in tempo di lavoro;

- 4) maggiore sostegno ai docenti nell'attività lavorativa quotidiana (ad es. introduzione della figura di direttore didattico accanto a quello amministrativo, accompagnamento nelle varie mansioni e nelle varie fasi della vita professionale, ...);
- 5) la creazione di spazi e tempi adeguati di confronto su aspetti pedagogici e didattici;
- 6) misure concrete per ridurre il carico burocratico (ad esempio uno studio commissionato all'esterno)<sup>13</sup>.

Per quanto concerne la possibilità di lavorare a percentuali diverse dal 50% rispettivamente 100% nelle scuole comunali, nel frattempo il sindacato è riuscito a raggiungere almeno in parte l'obiettivo che si era preposto: la richiesta di prevedere una maggiore flessibilità portata e discussa ai tavoli tecnici con il DECS è stata recentemente accolta, anche se attualmente solo come possibilità eccezionale di autorizzare per un periodo massimo di tre anni, prolungabili a sei anni, una divisione diversa dal 50% del tempo di lavoro tra due docenti contitolari nelle scuole elementari e nelle scuole dell'infanzia (v. introduzione dell'articolo 11.a. della "Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare" comunicata nel F.U. del 23.01.2025).

**Tra i temi già portati all'attenzione dei vertici dipartimentali, ed emersi in modo chiaro nell'indagine svolta, ci sono, inoltre:**

- il bisogno di maggior trasparenza e coerenza nella selezione dei quadri dirigenziali, in quanto si tratta di figure chiave per ogni istituto e settore scolastico;
- la necessità di un coinvolgimento concreto e tempestivo, nonché di maggiore chiarezza e riconoscimento, nell'ambito delle varie riforme che stanno interessando la nostra scuola;
- l'urgenza di un ascolto reale, che porti a delle azioni concrete per un miglioramento e
- l'importanza di valorizzare la figura del docente e l'attrattiva della professione.

Tramite la presente indagine, il comitato dell'OCST - Docenti ha voluto disporre di informazioni più dettagliate per valutare il carico di lavoro complessivo dei docenti, analizzare la distribuzione del tempo tra le varie attività legate all'insegnamento, identificare le principali fonti di pressione sul lavoro e raccogliere suggerimenti da chi vive la scuola tutti i giorni.

Se da un lato la presenza di numerose domande aperte ha reso più lunga e complessa l'analisi dei dati, dall'altro ha consentito di ottenere risposte approfondite e dettagliate. Ha inoltre favorito l'emergere di temi e aspetti non previsti, offrendo una visione più ampia e autentica del vissuto professionale dei docenti.

---

<sup>13</sup> Il comitato OCST-Docenti ha fatto richiesta al DECS per uno studio sul carico lavorativo e sulla gestione dei diversi compiti da svolgere nel 2019 e poi nuovamente negli anni successivi. Nel 2023 la Consigliera di Stato Marina Carobbio Guscetti si è detta disponibile ad avviare uno studio di questo tipo.

Le osservazioni libere, in particolare, rappresentano una prospettiva preziosa. Espressioni come “il carico di lavoro e la complessità negli anni è andato a moltiplicarsi”, “serve una comunicazione chiara e diretta” e “sono solo” non sintetizzano esclusivamente le problematiche più diffuse, ma trasmettono anche il forte impatto emotivo che accompagna la professione, rendendo evidente il livello di frustrazione e insoddisfazione, spesso unito a un senso di solitudine e abbandono.

La quantità e l'articolazione dei commenti ricevuti testimoniano un grande desiderio di raccontare, spiegare e far comprendere. Con la pubblicazione dei risultati, speriamo di dare un contributo concreto per migliorare le condizioni lavorative dei docenti e, di conseguenza, la qualità dell'insegnamento offerto agli allievi.

Ci auguriamo che, grazie al sondaggio, chi ha investito tempo per compilarlo abbia trovato un'occasione di ascolto e speranza. Per noi, leggere e analizzare più di quattromila osservazioni, oltre a riassumere i dati quantitativi, è stato un lavoro impegnativo ma anche fonte di grande soddisfazione. Commenti come quelli riportati di seguito ci motivano a proseguire:

*“È estremamente apprezzabile lo sforzo di una raccolta di dati di questo tipo: in quasi 10 anni d'insegnamento, in nessun incontro, formale o meno formale, con l'istituzione scolastica di riferimento del settore medio sono mai state poste domande simili o è mai stato aperto un dialogo rispetto alle nostre condizioni di lavoro.”*

*“Grazie per il sondaggio.”*

Non è stato possibile includere tutto quanto è emerso in questo documento, ma le informazioni raccolte hanno permesso di mettere chiaramente in risalto alcune criticità, che meritano attenzione e approfondimento.

Il comitato OCST- Docenti si impegna a portare questi risultati ai vertici del DECS, non come una semplice segnalazione, ma come una richiesta ferma di azioni mirate per alleggerire il carico di lavoro, migliorare la comunicazione e valorizzare il ruolo centrale dei docenti.

# **ALLEGATO**

## **Analisi qualitativa tramite intelligenza artificiale**

## 1. Temi emersi e frequenza

### **Domanda 2.10: Come queste riforme dei programmi scolastici e dei piani di studio incidono sulla tua attività**

1. Aumento del carico di lavoro e del tempo extra-lavorativo (circa 50% delle risposte)
2. Incremento della burocrazia (circa 30% delle risposte)
3. Necessità di formazione continua e adattamento (circa 20% delle risposte)
4. Effetti sul benessere personale e sulla vita privata (circa 15% delle risposte)
5. Insufficienza di supporto e informazioni (circa 10% delle risposte)

### **Domanda 2.10: Come queste riforme dei programmi scolastici e dei piani di studio incidono sulla tua attività – Specificare**

1. Sovraccarico di lavoro e impegno extra-lavorativo (circa 30% delle risposte)
2. Burocrazia e gestione amministrativa aumentata (circa 25% delle risposte)
3. Formazione continua e obbligatoria (circa 20% delle risposte)
4. Mancanza di supporto e sovraffollamento delle classi (circa 15% delle risposte)
5. Effetti negativi su vita privata e benessere personale (circa 10% delle risposte)

### **Domanda 2.16: Hai osservazioni o commenti che vorresti condividere rispetto al supporto che ricevi?**

1. Sovraccarico di Lavoro e Mancanza di Riconoscimento (30% delle risposte)
2. Critica alle Riforme e all'Approccio Burocratico (25% delle risposte)
3. Scarsa Leadership e Supporto dalla Direzione (15% delle risposte)
4. Inadeguato Supporto per Casi Complessi e Inclusione (15% delle risposte)
5. Pressione da Parte dei Genitori e della Società (10% delle risposte)
6. Critica alla Valutazione e alla Gestione dei Docenti (5% delle risposte)

### **Domanda 2.17: Quali adeguamenti suggeriresti per migliorare le tue condizioni lavorative?**

1. Riduzione della Burocrazia e Semplificazione delle Procedure (32% delle risposte)
2. Riduzione del Numero di Alunni per Classe (20% delle risposte)
3. Maggiore Supporto in Classe e Figure di Sostegno (18% delle risposte)

4. Maggiore Riconoscimento delle Ore di Lavoro Extra-scolastiche (14% delle risposte)
5. Maggiore Autonomia e Riconoscimento della Professionalità dei Docenti (10% delle risposte)
6. Formazione Continua Ridotta e Ottimizzata (6% delle risposte)

**Domanda 3.2: Quali competenze specifiche eventualmente mancano o scarseggiano?**

1. Supporto per la Gestione dei Casi Difficili e Bisogni Specifici (45% delle risposte)
2. Competenze Psico-Pedagogiche e Supporto Psicologico (20% delle risposte)
3. Risorse e Tempo Disponibile (15% delle risposte)
4. Gestione Amministrativa e Direttiva (10% delle risposte)
5. Integrazione e Coordinamento (7% delle risposte)
6. Sostegno alle Competenze Sociali ed Emotive (3% delle risposte)

**Domanda 4.3: Quali problemi e limiti hai riscontrato e quali miglioramenti proponi? (Formazione continua)**

1. Tempo e Orari Non Adeguati (32% delle risposte)
2. Qualità e Rilevanza dei Corsi (27% delle risposte)
3. Offerta Limitata e Ripetitiva (18% delle risposte)
4. Vincoli Burocratici e di Certificazione (13% delle risposte)
5. Mancanza di Scelta e Autonomia (10% delle risposte)

**Domanda 5.2: Come descriveresti l'ambiente di lavoro nella tua scuola?**

1. Collaborativo e Solidale tra Colleghi (30% delle risposte)
2. Tensioni e Mancanza di Supporto dalla Direzione (25% delle risposte)
3. Ambiente Stressante e Poco Gratificante (20% delle risposte)
4. Ambiente Amichevole e Accogliente (15% delle risposte)
5. Individualismo e Mancanza di Spirito di Gruppo (10% delle risposte)

**Domanda 5.3: Quali aspetti dell'ambiente di lavoro vorresti migliorare?**

1. Comunicazione e Trasparenza dalla Direzione (30% delle risposte)
2. Collaborazione e Supporto tra Colleghi (25% delle risposte)
3. Riconoscimento e Valorizzazione del Lavoro Docente (20% delle risposte)

4. Riduzione della Burocrazia e delle Attività Superflue (15% delle risposte)
5. Creazione di Spazi e Risorse Adeguate (10% delle risposte)

**Domanda 5.4: Le risorse didattiche e tecnologiche a tua disposizione sono sufficienti? No...Perché?**

1. Scarsità di Attrezzature Tecnologiche (40% delle risposte)
2. Obsolescenza dei Dispositivi (25% delle risposte)
3. Mancanza di Connessione Internet e Problemi di Rete (20% delle risposte)
4. Budget Limitato e Politica di Risparmio (10% delle risposte)
5. Mancanza di Spazi Adeguati per il Lavoro (5% delle risposte)

**Domanda 5.5: Ricevi il supporto necessario per svolgere al meglio il tuo lavoro? No...Perché?**

1. Mancanza di Supporto per la Gestione degli Allievi con Bisogni Speciali o Problematici (35% delle risposte)
2. Supporto Tecnologico e Risorse Insufficienti (25% delle risposte)
3. Carico Burocratico e Amministrativo Eccessivo (20% delle risposte)
4. Assenza di Riconoscimento e Supporto Emotivo (10% delle risposte)
5. Comunicazione e Collaborazione Insufficienti con la Direzione e i Colleghi (10% delle risposte)

**Domanda 5.7: Quali miglioramenti proponi nei rapporti con la direzione?**

1. Maggiore Trasparenza e Comunicazione (30% delle risposte)
2. Supporto Concreto e Minore Burocrazia (25% delle risposte)
3. Competenze e Qualità della Leadership (20% delle risposte)
4. Maggiore Ascolto e Empatia (15% delle risposte)
5. Riduzione del Carico di Lavoro e Delegazione di Compiti Specifici (10% delle risposte)

**Domanda 5.11: Quali provvedimenti proponi per sostenere meglio il tuo percorso professionale?**

1. Semplificazione della Burocrazia e Maggior Focus sulla Didattica (30% delle risposte)
2. Valutazioni Formative e Costruttive (25% delle risposte)
3. Maggiore Autonomia e Libertà Didattica (20% delle risposte)
5. Supporto Aggiuntivo per Gestione delle Classi e Situazioni Difficili (15% delle risposte)

6. Momenti di Condivisione e Sviluppo Professionale tra Colleghi (10% delle risposte)

**Domanda 5.12: Nell'applicazione di misure di differenziazione didattico-pedagogica quali effetti osservi sulla tua attività lavorativa?**

1. Aumento del carico di lavoro (78% delle risposte)
2. Effetti positivi sull'apprendimento e la motivazione degli studenti (45% delle risposte)
3. Difficoltà nella gestione delle classi numerose (63% delle risposte)
4. Esigenza di supporto aggiuntivo e formazione (58% delle risposte)
5. Critiche alle richieste delle famiglie e alla burocrazia (41% delle risposte)

## 2. Analisi generale

Dall'analisi delle risposte emerge un quadro complesso che evidenzia sfide significative per i docenti nel contesto educativo attuale. I temi principali riguardano il sovraccarico di lavoro, il carico burocratico, la richiesta di supporto e formazione continua, e le difficoltà di comunicazione con le direzioni scolastiche.

1. **Sovraccarico di Lavoro e Burocrazia:** In quasi tutte le domande, il sovraccarico di lavoro è un tema ricorrente, con i docenti che lamentano un impegno sempre maggiore, sia per le attività didattiche che per quelle extra-curricolari, spesso non riconosciuto in termini di compenso. La burocrazia e le continue riforme dei programmi scolastici vengono percepite come un fattore di appesantimento, togliendo tempo alla preparazione e all'insegnamento vero e proprio.
2. **Necessità di Risorse e Supporto per la Differenziazione e i Casi Complessi:** L'inclusione e la differenziazione didattica sono percepite come importanti per il supporto agli studenti, ma difficili da attuare in classi numerose e senza risorse adeguate. Molti docenti auspicano la presenza di figure di supporto specializzate e un miglior coordinamento con il personale ausiliario. Questo tema è particolarmente critico quando le casistiche speciali richiedono competenze psicologiche e psico-pedagogiche di cui i docenti spesso non dispongono in misura sufficiente.
3. **Formazione Continua e Qualità dei Corsi:** Sebbene la formazione continua sia considerata necessaria, emerge una richiesta di maggiore autonomia nella scelta dei corsi, orientati più alla pratica didattica che a contenuti teorici. Molti docenti lamentano la scarsa utilità di alcuni corsi obbligatori e auspicano una riduzione delle giornate formative, spesso programmate in orari extra-lavorativi.

4. **Supporto e Comunicazione con le Direzioni:** Un'area critica è quella delle relazioni con le direzioni scolastiche, dove la mancanza di trasparenza, di comunicazione chiara e di supporto è avvertita in modo diffuso. Le decisioni percepite come arbitrarie e la poca attenzione verso le richieste dei docenti contribuiscono a creare un ambiente lavorativo stressante, a cui si aggiunge il peso delle aspettative e delle pressioni sociali e genitoriali.
5. **Carico Emotivo e Impatto sul Benessere Personale:** La pressione esercitata dal carico di lavoro e dalle responsabilità amministrative ha un impatto negativo sul benessere e sulla vita privata dei docenti. Alcuni riportano problemi di ansia e di stanchezza, derivati dalla difficoltà di conciliare il lavoro scolastico con la vita personale, soprattutto a causa delle attività extra-lavorative non riconosciute e delle continue richieste di adattamento ai cambiamenti.

### 3. Descrizione del codebook

#### **Domanda 2.10: Impatto delle riforme dei programmi scolastici sui docenti**

1. **Aumento del carico di lavoro e tempo extra-lavorativo:** Le riforme richiedono una riorganizzazione continua, aggiungendo ore extra di lavoro e sottraendo tempo per la preparazione e il recupero, compromettendo l'equilibrio lavoro-vita privata.
  - Problema: Sovraccarico di lavoro legato alla gestione dei cambiamenti.
2. **Incremento della burocrazia:** La burocrazia crescente implica tempi extra per compilare rapporti e moduli, sottraendo tempo alla didattica e alla formazione personale.
  - Problema: Eccessiva burocrazia sottrae tempo alla didattica.
3. **Necessità di formazione continua e adattamento:** Le frequenti riforme comportano aggiornamenti continui che richiedono tempo e risorse, spesso senza benefici tangibili in aula.
  - Problema: Aggiornamenti continui generano instabilità nella programmazione.
4. **Effetti sul benessere personale e vita privata:** Il carico di lavoro aggiuntivo impatta negativamente sul benessere e sulla vita familiare dei docenti, generando stress e ansia.
  - Problema: L'equilibrio tra lavoro e vita privata è compromesso.
5. **Insufficienza di supporto e informazioni:** Informazioni limitate sulle riforme creano incertezza e sfiducia nelle istituzioni, impedendo una pianificazione efficace.
  - Problema: Mancanza di chiarezza e supporto sulle nuove direttive.

### **Domanda 2.10: Dettagli sulle riforme e piani di studio**

1. **Sovraccarico di lavoro e impegno extra-lavorativo:** I docenti hanno un numero eccessivo di classi e riunioni, rendendo difficile una gestione di qualità.
  - Problema: Carico didattico eccessivo limita la qualità dell'insegnamento.
2. **Burocrazia e gestione amministrativa aumentata:** La gestione burocratica impone un controllo rigido, rendendo il lavoro docente meno efficiente.
  - Problema: La burocrazia limita la flessibilità del lavoro didattico.
3. **Formazione continua e obbligatoria:** La formazione obbligatoria, spesso percepita come inutile, pesa sugli orari extra-lavorativi.
  - Problema: Formazione percepita come inefficace e troppo invasiva.
4. **Mancanza di supporto e sovraffollamento delle classi:** Classi numerose senza figure di supporto limitano la possibilità di personalizzare l'insegnamento.
  - Problema: Sovraffollamento delle classi e mancanza di assistenza.
5. **Effetti negativi sulla vita privata e benessere personale:** Le richieste costanti riducono il tempo personale, aumentando la pressione e lo stress.
  - Problema: Le richieste esterne incidono negativamente sulla salute mentale.

### **Domanda 2.16: Commenti sul supporto ricevuto**

1. **Sovraccarico di lavoro e mancanza di riconoscimento:** Il carico di lavoro aggiuntivo non viene adeguatamente riconosciuto, portando a esaurimento.
  - Problema: Impegno non riconosciuto demoralizza i docenti.
2. **Critica alle riforme e all'approccio burocratico:** L'approccio burocratico delle riforme allontana dalla didattica pratica.
  - Problema: Burocrazia scolastica limita la qualità educativa.
3. **Scarsa leadership e supporto dalla direzione:** Le direzioni scolastiche offrono un supporto limitato, creando un ambiente lavorativo sfidante.
  - Problema: Mancanza di supporto e leadership aumenta la frustrazione.
4. **Inadeguato supporto per casi complessi e inclusione:** Senza supporto per i casi difficili, i docenti sono sovraccarichi e soli nella gestione delle classi.

- Problema: Insufficienza di risorse per l'inclusione.
5. **Pressione da parte dei genitori e della società:** Le richieste sempre maggiori delle famiglie generano intrusione nel lavoro educativo.
    - Problema: Aspettative eccessive delle famiglie destabilizzano la didattica.
  6. **Critica alla valutazione e alla gestione dei docenti:** Il sistema di valutazione viene percepito come inadeguato e poco motivante.
    - Problema: Sistema di valutazione dei docenti inefficace.

### **Domanda 2.17: Adeguamenti per migliorare le condizioni lavorative**

1. **Riduzione della burocrazia e semplificazione delle procedure:** Si chiede una semplificazione delle pratiche burocratiche per dedicarsi più alla didattica.
  - Problema: Eccesso di burocrazia distoglie dalla didattica.
2. **Riduzione del numero di alunni per classe:** Un numero ridotto di alunni permetterebbe una migliore gestione e qualità dell'insegnamento.
  - Problema: Classi numerose riducono l'attenzione al singolo alunno.
3. **Maggiore supporto in classe e figure di sostegno:** I docenti richiedono più personale di supporto per casi complessi e per garantire inclusività.
  - Problema: Mancanza di supporto specifico per allievi con esigenze speciali.
4. **Maggiore riconoscimento delle ore extra-scolastiche:** Il lavoro fuori dall'orario scolastico richiede un riconoscimento ufficiale e retribuito.
  - Problema: Impegno extra-scolastico non retribuito.
5. **Maggiore autonomia e riconoscimento professionale:** I docenti chiedono maggiore fiducia e autonomia nelle scelte didattiche.
  - Problema: Scarsa autonomia limita la professionalità dei docenti.
6. **Formazione continua ridotta e ottimizzata**
  - Problema: spesso le formazioni sono lunghe e poco pratiche nei tempi.