

3. Il lavoro degli insegnanti tra tecnologia, burocrazia e collegialità *a cura di Maria Rosa Turrisi e Maria Gagliano*

La tecnologia a scuola tra burocrazia e risorse

Come è stato più volte ricordato, anche all'interno di questa ricerca, l'esperienza della didattica a distanza e più in generale del lavoro a distanza, sperimentata durante l'epidemia del COVID, ha profondamente cambiato l'organizzazione del lavoro all'interno della scuola, anche per il crescente uso delle tecnologie digitali. La pervasività della tecnologia ha stravolto tempi e modi del lavoro del docente con conseguenze contraddittorie sia sulla qualità del lavoro stesso che sullo sviluppo delle attività didattiche e della loro efficacia. Proveremo a capire come è stato percepito dal nostro campione questo cambiamento a partire dall'esame di alcuni dati.

L'aspetto più evidente della pervasività è riconducibile al tempo di uso delle tecnologie digitali, dentro e fuori la scuola. Più del 50% dei docenti sia di Torino che di Palermo ha dichiarato di utilizzare da 1 a 6 ore al mese, fuori dalla scuola, per comunicazioni interne con dirigente, staff e colleghi (tab.3.1 e 3.2). Da questi primi dati si rileva un significativo utilizzo della comunicazione a distanza, sia istituzionale che informale, orientata all'organizzazione del lavoro e alla gestione dell'attività didattica. Infatti più del 60% dei docenti (rispettivamente 31,7% +30,7% a Torino e 33,2+25,5 a Palermo) utilizza la comunicazione a distanza per organizzare con i colleghi attività didattiche.

Vale la pena sottolineare inoltre come una percentuale superiore al 30% utilizza da 4 a 10 ore mensili per comunicare con genitori e studenti (tab.3.3) e questo fa pensare da un lato ad una parziale sostituzione degli incontri in presenza, dall'altro ad una percezione della professione insegnante come servizio a disposizione degli utenti anche fuori dell'orario scolastico e quindi di lavoro. Permane comunque una percentuale non trascurabile di docenti che non utilizzano la comunicazione a distanza (opzione "zero ore") né con dirigente e staff (12,3 % Torino e 10,7% Palermo) né con genitori e studenti (11,5% Torino e 6,6% Palermo).

Appare interessante osservare poi come la modalità di comunicazione prevalentemente utilizzata sia l'applicazione della messaggistica istantanea di WhatsApp, attraverso il proprio dispositivo personale, dal momento che una percentuale significativa, ma con delle differenze fra i dati di Torino e quelli di Palermo, ha dichiarato di fare parte di vari gruppi informali di comunicazione come si evince dalla tab. 3.5; gruppi che risultano essere un importante strumento di collegamento/connessione tra docenti e colleghi secondo i dati di Torino, 84,1%, e di Palermo, 84,9 %. I dati della stessa tabella lasciano ipotizzare, in maniera incoraggiante, il prevalere della relazione in presenza fra docenti e studenti anche per attività/comunicazioni individualizzate e personali. Probabilmente il post-Covid ha rimotivato insegnanti ed alunni a preferire relazioni in presenza e a limitare la comunicazione immediata e mediata attraverso dispositivi digitali personali che sono invece pervasivi nei gruppi dei pari.

Tab.3.1 Ore medie mensili di lavoro fuori dalla scuola per comunicazioni tramite mail, whatsapp, telefono, ecc. con il dirigente scolastico o con il suo staff
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Da 1 a 3 ore	36,7	38,6
Da 4 a 6	25,2	19,5
Da 7 a 10	11,9	13,7
Da 11 a 15	7,4	7,1
Da 16 a 30 e oltre	6,5	10,4
Zero	12,3	10,7

Tab.3.2 Ore medie mensili fuori da scuola per: Incontri on line e comunicazioni attraverso mail, whatsapp, telefono, ecc. con colleghi sui diversi aspetti dell'attività didattica
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Da 1 a 3 ore	31,7	33,2
Da 4 a 6	30,7	25,5
Da 7 a 10	15,6	17,5
Da 11 a 15	7,1	8,2
Da 16 a 30 e oltre	8,0	10,7
Zero	6,8	4,9

Tab.3.3 Ore medie mensili fuori da scuola per: Comunicazioni attraverso mail, whatsapp, telefono, ecc. con genitori e studenti

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Da 1 a 3 ore	45,1	40,5
Da 4 a 6	22,9	21,1
Da 7 a 10	10,5	15,1
Da 11 a 15	5,3	7,9
Da 16 a 30 e oltre	4,7	8,8
Zero	11,5	6,6

Ta.3.4 Ore medie mensili fuori da scuola per: Supporto a distanza agli studenti (mail, messaggi, ecc.) *Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino	Palermo
Da 1 a 3 ore	41,0	39,7
Da 4 a 6	16,0	16,4
Da 7 a 10	6,9	9,0
Da 11 a 15	3,0	5,2
Da 16 a 30 e oltre	2,5	5,8
Zero	30,6	23,8

Tab. 3.5 Partecipazione a gruppi WhatsApp (valori %) *Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

Tipi di gruppi	Torino	Palermo
Di istituto	52,4	78,6
Di consiglio di classe	56,3	86,3
Di dipartimento	44,4	58,4
Di progetto	28,6	35,1
Di commissione	30,9	26,6
Con i colleghi	84,1	84,9
Con i genitori	24,4	40,0
Con gli studenti	15,1	34,8

Se prendiamo in esame invece la valutazione sulla presenza di strumentazioni tecnologiche per la didattica e sul loro utilizzo, il quadro appare abbastanza variegato per quanto riguarda la dotazione della scuola come si evince dalla tab. 3.6, mentre è abbastanza positiva la valutazione sull'uso delle tecnologie informatiche nella didattica (tab. 3.7). In generale si può affermare che gli insegnanti da noi intervistati usano gli strumenti digitali per organizzare l'attività didattica, per comunicare all'interno dell'organizzazione e per lavorare in classe anche se le dotazioni presenti nelle scuole non sempre sono considerate adeguate.

Tab.3.6 In che misura sono soddisfacenti nella sua scuola: dotazioni tecnologiche per la didattica *Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino	Palermo
Molto insoddisfacenti	9,4	12,6
2	20,7	24,4
3	31,6	27,4
4	25,5	23,8
Molto soddisfacenti	12,8	11,8

Tab. 3.7 Gradi di soddisfazione per: l'uso delle tecnologie informatiche nella didattica
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Soddisfazione nulla	9,0	7,1
2	17,9	16,7
3	37,1	35,9
4	28,2	26,8
Soddisfazione elevata	7,9	13,4

Il Lavoro dell'insegnante: lavorare come singolo professionista o come cooperatore di una comunità educante?

Lavorare a scuola, come docente, ma come qualsiasi altro operatore, richiede il riconoscimento della specificità di un *ambiente di apprendimento e di cultura caratterizzato da intense relazioni sociali e collaborative* (Cerini, 2021, pag. 204); il lavoro dell'insegnante si definisce all'interno di un contesto relazionale organizzato, tuttavia c'è sempre il rischio di un individualismo professionale che non favorisce qualità e miglioramento per il singolo e per la comunità scolastica.

I dati della ricerca ci restituiscono informazioni che consentono di descrivere il tempo impegnato in attività collegiali e gruppi di lavoro sia con soggetti interni che esterni all'organizzazione, l'impegno in incarichi didattici e organizzativi, il grado di soddisfazione della dimensione collegiale e delle relazioni professionali nel contesto scuola.

Dai dati delle tabelle che seguono si evince che la metà dei docenti che hanno risposto al nostro questionario impegna mensilmente da 4 a 10 ore per attività di tipo collegiale che servono sia per contribuire alla *governance* dell'istituzione sia di supporto alla didattica (tab.3.8). Molto più debole risulta invece la partecipazione ad attività con la comunità allargata del territorio (tab. 3.9).

Tab. 3.8 Ore impiegate mensilmente per partecipazione agli organi collegiali e ad incontri con i colleghi

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Da 1 a 3 ore	18,0	20,3
Da 4 a 6	35,7	35,9
Da 7 a 10	26,4	23,0
Da 11 a 15	10,5	9,3
Da 16 a 20 e oltre	8,7	10,7
Zero	0,6	0,8

Tab. 3.9 Ore impiegate mensilmente per incontri con soggetti operanti nel territorio

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Da 1 a 3 ore	45,1	43,0
Da 4 a 6	14,1	13,2
Da 7 a 10	3,7	2,7
Da 11 a 15	3,0	2,7
Da 16 a 20 e oltre	1,4	3,0
Zero	32,7	35,3

Per capire però quanto le relazioni interpersonali e istituzionali vengano considerate occasioni di crescita professionale, prendiamo in esame le risposte rappresentate nella tab. 3.10 da cui si evince che più della metà degli intervistati (rispettivamente il 54,5% per Palermo e il 56,7% per Torino), le considera molto più importanti che non la partecipazione a gruppi di studio o di ricerca (rispettivamente il 23,8% a Palermo e il 20,7% a Torino). L'importanza delle relazioni interpersonali, formalizzate e non, ci restituisce l'immagine di docenti che si percepiscono come appartenenti ad una comunità professionale anche se prevalentemente riconducibile alla singola istituzione scolastica. Infatti, se prendiamo in esame l'adesione ad associazioni professionali, indicatore di appartenenza ad una comunità allargata, il quadro cambia come si evince dalla tab. 3.11 Una percentuale molto bassa anche se molto differenziata (21,6 % a Palermo, 8,6 % a Torino) dichiara di essere iscritta ad una associazione professionale benché il nostro questionario sia stato

veicolato anche attraverso i canali CIDI. Insomma gli insegnanti del nostro campione mentre sembrano avere consapevolezza della dimensione comunitaria della loro professione dentro l'organizzazione in cui lavorano, hanno invece un debole senso di appartenenza ad una comunità professionale più vasta che può esprimersi attraverso l'adesione ad associazioni professionali e o culturali di riferimento. E questo sicuramente favorisce una frammentazione dell'identità professionale e un debole riconoscimento sociale. Su questa questione torneremo con analisi dei dati più approfondite che ci consentano di indagare se è possibile rintracciare una correlazione con la variabile età, ipotizzando che nel tempo l'importanza dell'appartenenza ad associazioni professionali sia andata diminuendo e che sia prevalsa una dimensione individualistica della professione docente, specchio di un disimpegno diffuso a livello sociale negli ultimi decenni.

Tab. 3.10 Nel passato anno scolastico quali delle seguenti attività di crescita professionale ha svolto
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Percentuale di casi Torino	Percentuale di casi Palermo
Partecipazione a gruppi di studio e ricerca con altri insegnanti	20,7%	23,8%
Dialogo e interazioni informali con i colleghi sulla propria attività di insegnamento	56,7%	54,5%
Dialogo e interazione con il dirigente scolastico	41,9%	42,2%

Tab.3.11 Appartenenza ad associazione professionale

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
No	86,8	72,6
No, ma lo sono stato in passato	4,5	6,3
Sì	8,6	21,1

Nella direzione del riconoscimento dell'appartenenza ad una comunità professionale organizzata si orientano, inoltre, le informazioni ricavabili dai dati relativi all'efficacia attribuita agli organi collegiali e, più in generale, alle attività di tipo collegiale che sottendono l'organizzazione del lavoro didattico come si evince dalle tabelle 3.12, 3.13 e 3.14, pur con qualche differenza della distribuzione delle percentuali tra i vari aspetti di collegialità presi in esame.

Tab.3.12 Efficacia attribuita al Collegio dei docenti

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Efficacia nulla	10,6	9,0
2	19,2	18,4
3	32,9	28,2
4	24,8	23,6
Efficacia elevata	12,5	20,8

Tab.3.13 Efficacia attribuita a Consiglio di classe/di interclasse/intersezione

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Efficacia nulla	6,6	4,9
2	14,3	12,6
3	28,4	28,2
4	31,8	29,9
Efficacia elevata	18,9	24,4

Tab.3.14 Efficacia attribuita ai Dipartimenti disciplinari o verticali

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Efficacia nulla	16,6	16,2
2	22,0	20,8
3	29,7	29,0
4	21,8	19,7
Efficacia elevata	9,9	14,2

La minore efficacia attribuita nella tab. 3.12 al Collegio dei docenti (sommando le percentuali relative a “efficacia nulla” e “efficacia bassa”, fascia 2, sia per Palermo che per Torino, raggiungiamo quasi il 30%) farebbe pensare ad una percezione di questo organismo più come luogo di delibere su decisioni elaborate da una cerchia ristretta di persone, il/la dirigente con il suo staff, piuttosto che spazio di confronto professionale; ovviamente per capire meglio il significato di tali percentuali si proverà, in una successiva elaborazione, a capire se tale percezione varia per quei docenti che rivestono incarichi all’interno dell’organizzazione.

Più elevata è l’efficacia attribuita ai consigli di classe/interclasse/intersezione (tab. 3.13) in cui la composizione è più ristretta e lo spazio per la condivisione e il confronto è sicuramente maggiore: più del 50% attribuisce a tale organismo un’efficacia elevata o molto elevata. Queste situazioni di lavoro collegiale si caratterizzano per essere fortemente orientate all’organizzazione della pratica didattica, pertanto vengono considerate sicuramente più utili e ne viene circoscritta la dimensione di un obbligo a cui assolvere. Anche la formalizzazione dei contenuti e delle scelte operate nel corso di tali riunioni di lavoro, attraverso la redazione di verbali, assume una maggiore valenza documentale finalizzata più all’azione e meno alla rendicontazione burocratica. Uguale positività non si registra invece per i Dipartimenti disciplinari per i quali la valutazione “efficacia nulla” e la valutazione “efficacia bassa” (fascia 2) sommate superano il 35% sia per Torino che per Palermo; la variegata distribuzione delle percentuali rispetto all’efficacia di tutte e tre gli organismi andrà approfondita differenziando i dati per ordine di scuola.

Per comprendere meglio come viene riconosciuta l’appartenenza ad una comunità professionale, appare interessante analizzare anche il grado di soddisfazione del rapporto con i colleghi e della collegialità del lavoro. Come si evince dalle Tabb. 3.15 e 3.16 i docenti intervistati appaiono abbastanza soddisfatti più delle relazioni interpersonali che del lavoro collegiale con i colleghi. Questi primi dati consentono di registrare, in maniera abbastanza evidente, una visione della scuola come luogo di positive relazioni umane e professionali e ci consentono di affermare che a scuola la grande maggioranza degli insegnanti stanno bene con i colleghi con cui condividono questioni

didattiche, materiali, problematiche degli apprendenti, possibili soluzioni, mentre vivono, almeno in parte, come assolvimento di “obbligo burocratico” la partecipazione agli organi collegiali. Il rischio che prevalga la dimensione burocratica di tali organismi rischia di svuotarli del valore proprio della collegialità e di ridurne il valore democratico su cui si è fondata la loro stessa istituzione.

Tab.3.15 Soddisfazione del rapporto con i colleghi

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Soddisfazione nulla	5,4	3,6
2	17,0	14,2
3	30,4	26,3
4	31,9	33,4
Soddisfazione elevata	15,2	22,5

Tab.3.16 Soddisfazione per la collegialità del lavoro con i colleghi

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino	Palermo
Soddisfazione nulla	11,3	11,0
2	23,4	19,5
3	32,8	34,5
4	23,3	22,2
Soddisfazione elevata	9,2	12,9