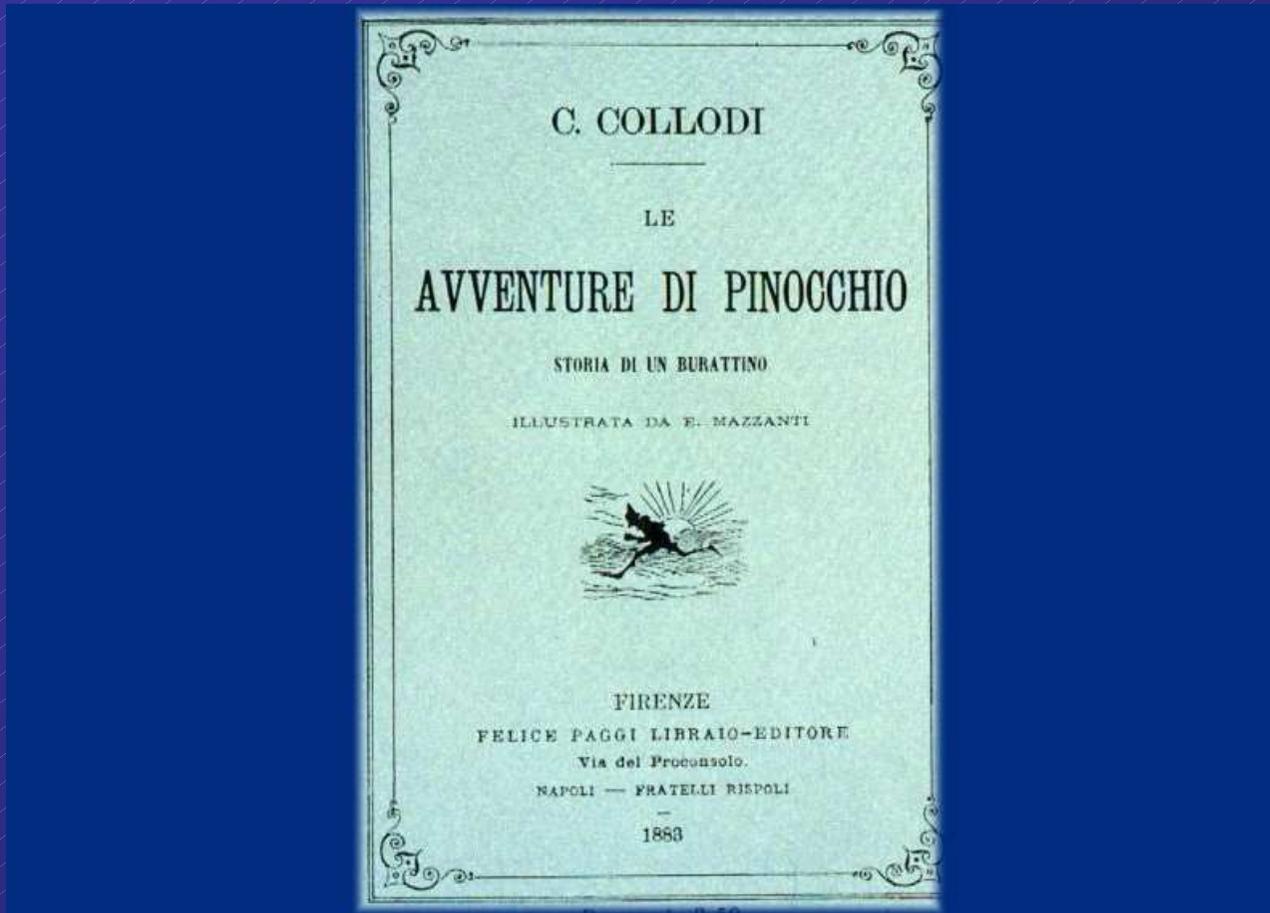


Istituzione Minguzzi
Bologna , 19 Gennaio 2005

Professione docente
fattori di soddisfazione e di disagio

Roberto Boccalon



*" C'era una volta ...
- un Re ! Diranno subito i miei piccoli lettori.
- No, ragazzi, avete sbagliato,
c'era una volta un pezzo di legno"*

Mastro Ciliegia

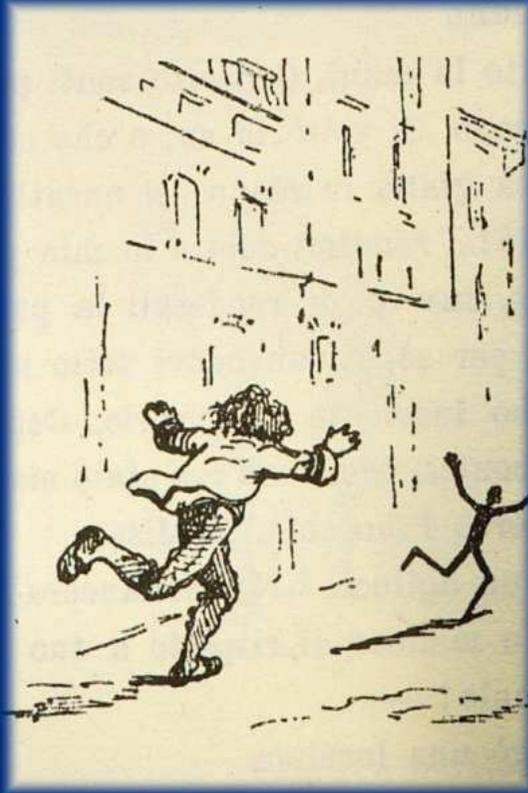


Non ascolta la “vocina sottile sottile” che viene dal pezzo di legno. Egli ha in testa una sua forma: “Voglio servirmene per fare una gamba di tavolino”. È, incurante dei feed-back negativi che il pezzo di legno gli invia, insiste con ascia e pialla per realizzare il suo “programma”.



Geppetto

“programma sperimentale”: il burattino



“ Pinocchio aveva le gambe aggranchite e non sapeva muoversi e Geppetto lo conduceva per mano per insegnargli a mettere un passo dietro l’altro. Quando le gambe gli si furono sgranchite, Pinocchio cominciò a camminare da sé e a correre ... e si dette a scappare. E il povero Geppetto a correragli dietro senza poterlo raggiungere .”

(Collodi)

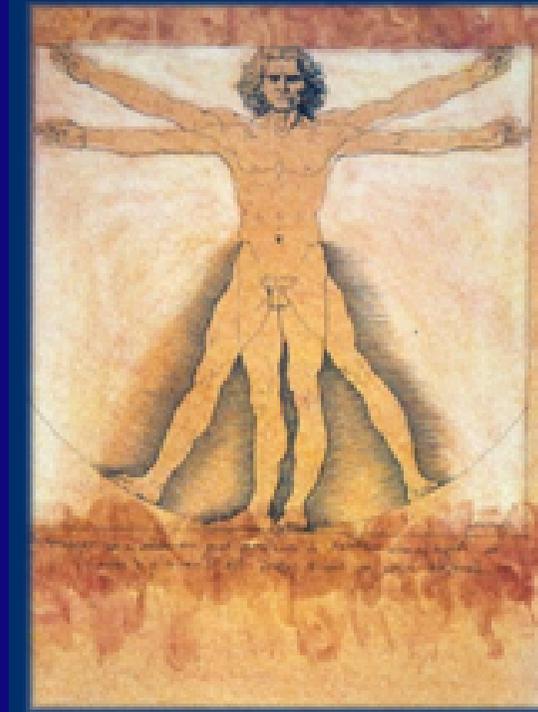




*“ - e il vecchio Pinocchio di legno dove si sarà nascosto?
- eccolo là - rispose Geppetto -
Si voltò a guardarlo e dopo che l'ebbe guardato un poco
disse tra sé e sé con grandissima compiacenza
- com'ero buffo quand'ero un burattino”.*

(Collodi)

Il Lavoro



Il lavoro umano non è mai, in modo esclusivo, una semplice produzione di cose, ma rimanda necessariamente a cose che scottano, come l'identità, la relazione, la produzione di un senso.

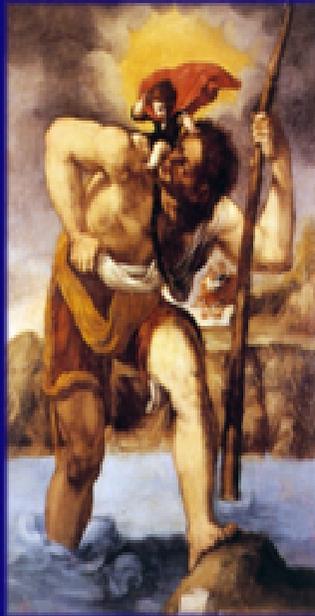
(Boccalon 2000)



Stress da lavoro

Percezione di un sostanziale sbilanciamento tra la domanda proveniente dall'ambiente e la capacità di risposta individuale.

(Kasl 1978)



“Helping Profession” e Sindrome di Burn out

Processo nel quale un professionista della relazione d'aiuto si disimpegna dal proprio lavoro in risposta allo stress e alla tensione sperimentata e assume un atteggiamento di distacco e di indifferenza nei confronti degli utenti e del lavoro, per proteggersi dallo stress.

(Cherniss 1983)



Sintomi di Burn out

- ***Esaurimento emozionale***. La persona si senta svuotata e annullata dal proprio lavoro, ha la sensazione di aver esaurito le proprie risorse emozionali.
- ***Depersonalizzazione***. Atteggiamento di allontanamento e di rifiuto nei confronti di coloro che richiedono o ricevono la prestazione professionale di aiuto. Distacco e insensibilità verso gli utenti, i collaboratori e l'organizzazione .
- ***Ridotta realizzazione personale***. Caduta dell'autostima e della fiducia nelle proprie capacità personali e professionali, anche secondaria al senso di colpa per il disinteresse e l'intolleranza verso il lavoro.

(Maslach 1986)



Il mestiere di insegnare

Nonostante gli straordinari sviluppi della tecnologia, non può prescindere dal contesto sociale, dalla relazione tra persone, ed eludere lo squilibrio, disorientante sul piano emotivo, che essa comporta.

"Teacher Burn out"

La letteratura scientifica sullo stress lavorativo ha evidenziato effetti permanenti di carattere negativo che colpiscono la personalità del docente, come risultato delle condizioni psicologiche e sociali in cui si esercita l'insegnamento, per via di un cambiamento sociale accelerato.

F. Pellegrino (2002)
“Come logora insegnare”

“L’ insegnante che sperimenta il Burn out tende a ridurre il proprio impegno professionale, anche in risposta ad un sentimento di incapacità professionale, con notevoli ripercussioni sulla qualità del lavoro , delle relazioni e dell’operato dell’intera organizzazione scolastica. Quando questa situazione persiste e non si trova in tempo una via d’uscita si rischia di restare intrappolati in una condizione di stagnazione oppure di attuare nuovi tipi di risposte come l’assenteismo o il cambiamento di lavoro.”



***Cambiamento Sociale
e
Cambiamento del Sistema Educativo***

Patrice Ranjard (1984)

"Gli Insegnanti perseguitati"

Le nostre società occidentali hanno un ritmo di trasformazione più rapido del sistema educativo. La capacità di risposta davanti ai cambiamenti sociali offerta da un sistema educativo centralizzato e massificato è troppo lenta e produce un "effetto persecuzione". Ogni volta che si realizza un aggiustamento del sistema educativo alle domande sociali, queste, infatti, sono già cambiate e sollecitano nuove risposte, in una rincorsa senza fine.

Alvin Toffler (1972)
"Lo shock del futuro"

Analizza l'effetto del cambiamento sociale accelerato, la cui principale conseguenza è lo sconcerto, lo shock del soggetto quando si relaziona al di fuori di paradigmi culturali a lui familiari.

José Manuel Esteve (1987)

" Il malessere degli Insegnanti "

Paragona la condizione degli insegnanti davanti ai cambiamenti sociali a quella d'attori che mentre stanno mettendo in scena una commedia in costume vedono coprire il telone dello sfondo di stile classico con uno nuovo, moderno, tipo discoteca. Che fare? Le reazioni a questa situazione possono essere diverse: continuare a recitare o abbandonare la scena. Anche se non sono i responsabili dei cambiamenti, sono gli attori / insegnanti che devono in ogni modo rispondere al pubblico. Un sentimento di disagio per la circostanza imprevista che mette in ridicolo il lavoro svolto, un misto di sorpresa, tensione, sconcerto e rabbia, aleggia necessariamente nella scena.

Principali fattori di pressione

1) Aumento delle attese rispetto ai professori

Senza che sia in alcun modo cambiata la loro formazione iniziale si chiede ai docenti, non solo d'essere esperti della loro materia, ma d'essere anche facilitatori dell'apprendimento, pedagogisti efficaci, organizzatori di lavoro di gruppo, d'essere attenti all'equilibrio psicologico e affettivo degli allievi, alla loro integrazione sociale, alla formazione sessuale ecc.

2) Inibizione della funzione educativa d'altri agenti di socializzazione

Le trasformazioni della famiglia (riduzione numero soggetti, riduzione numero ore di convivenza, orari di lavoro) determinano un venire meno di una tradizionale trasmissione di valori di base.

3) Sviluppo di fonti d'informazione alternative alla scuola

Il docente non è l'unica fonte di trasmissione orale delle conoscenze e deve integrare nel suo lavoro il potenziale informativo dei Mass Media, modificando così il suo tradizionale metodo di lavoro

4) Cambiamento d'attese rispetto al sistema educativo

Il passaggio da una scuola basata sulla selettività e sulla competenza ad una scuola per tutti, più flessibile e capace che facilitare l'integrazione, s'intreccia con l'evidente incapacità di garantire ad ogni studente un lavoro adeguato al titolo di studio conseguito. Questo influenza la motivazione dello studente allo studio, il valore assegnato alla scuola dalla società in generale e dai genitori degli allievi in particolare.

5) Diminuzione della considerazione sociale dell'insegnante

La svalorizzazione dell'immagine sociale dell'insegnante è parallela alla sua poca considerazione sul piano salariale. Se il valore sociale condiviso è "avere potere e ricchezza", il professore appare alla gente come un soggetto incapace di trovare un'altra occupazione meglio retribuita. Se il professore interiorizza completamente tale mentalità cercherà una gratificazione allontanandosi dalle aule.

6) Cambiamento nella relazione insegnante /allievo

Un tempo, l'insegnante aveva tutti i diritti e l'allievo solo doveri e poteva essere oggetto di diversi maltrattamenti. Attualmente si osserva una situazione altrettanto ingiusta in cui l'allievo può permettersi con relativa immunità di esercitare atteggiamenti aggressivi verbali, fisiche o psicologiche agli insegnanti e agli altri allievi, senza che, di fatto, scattino meccanismi di garanzia teoricamente presenti.

7) *Formazione e reclutamento*

La persistente incertezza e contraddittorietà del quadro normativo relativo ai criteri di formazione, di selezione e di reclutamento del personale docente determina , in Italia, un'abnorme estensione del precariato con inevitabili ricadute negative sugli insegnanti e sulla scuola.



**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Centro Servizi Amministrativi di Ferrara**

Il mestiere di insegnare

***Roberto M. Boccalon
Gianluigi Boccalon
Gloria Casati
Anna Maria Quarzi***

Obiettivi:

Effettuare un'analisi dei fattori motivanti e dei fattori di burn out in ambito scolastico

Sviluppare una consapevolezza riflessiva e condivisa dei profili di stress occupazionale

Orientare in modo più efficace gli interventi di carattere organizzativo volti a ridurre la quota di tensione e di disagio e a migliorare la qualità dell'offerta formativa.

Campione:

Oltre 800 Insegnanti, rappresentativi delle scuole elementari, medie inferiori e superiori, della città di Ferrara e della Provincia.

Strumenti e metodi:

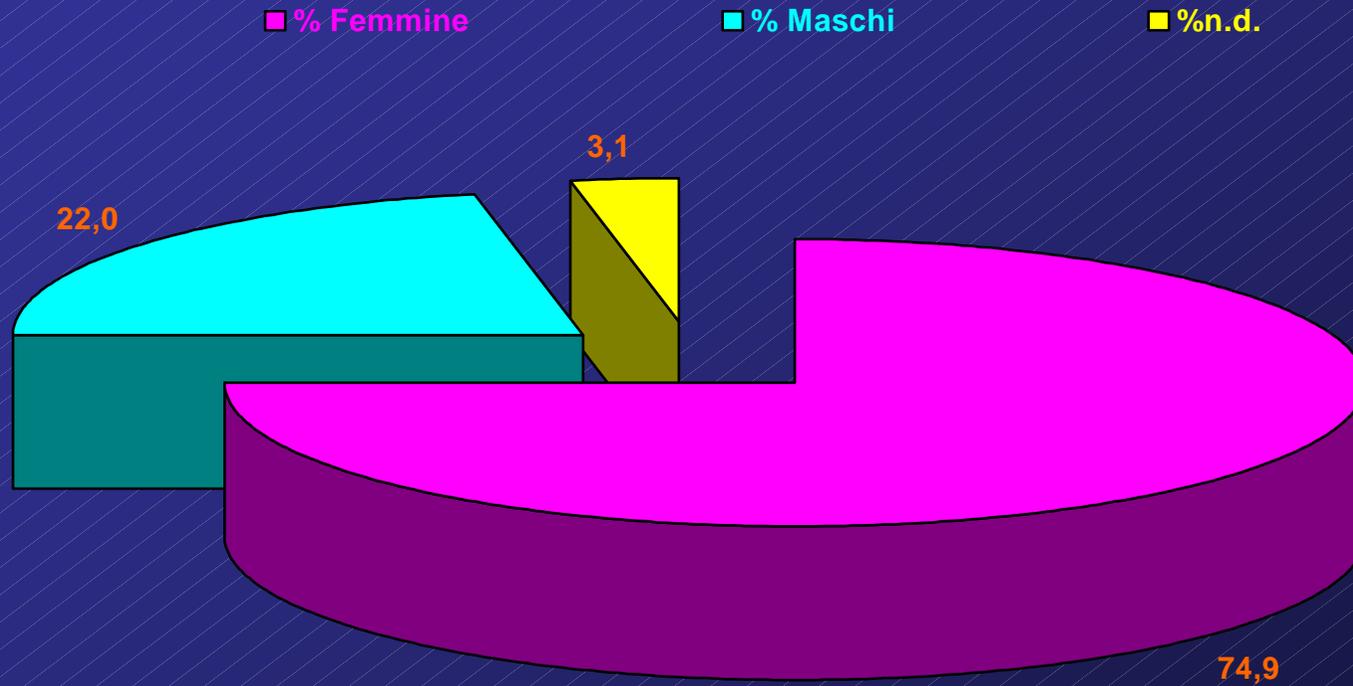
Questionario multiassiale e autosomministrato con elaborazione statistica dei dati.

Risultati

Sezione 1

dati personali

Il Campione: sesso



Femmine: 661

Maschi: 194

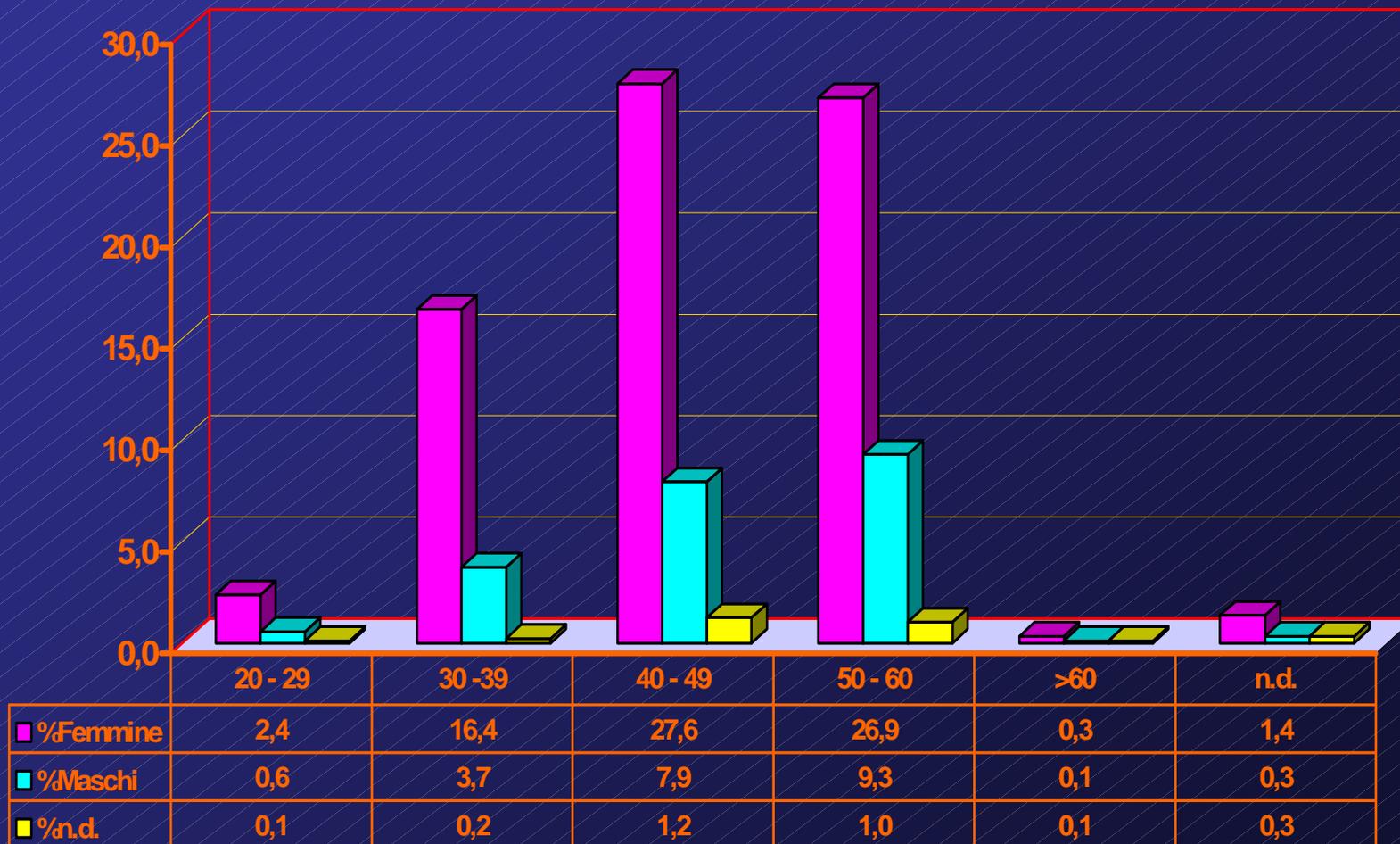
Non Dichiarato: 27

Il Campione:distribuzione per Età

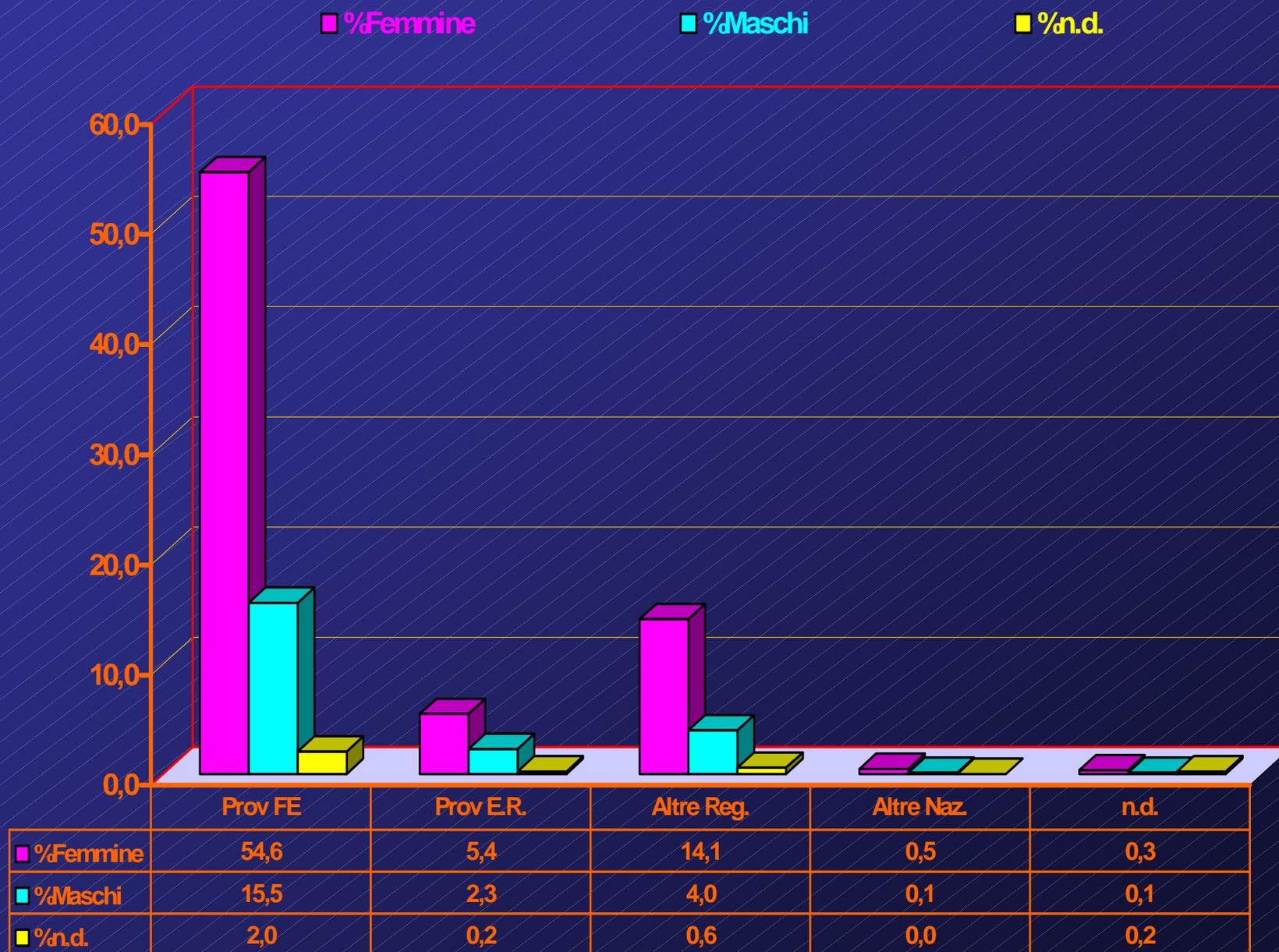
■ %Femmine

■ %Maschi

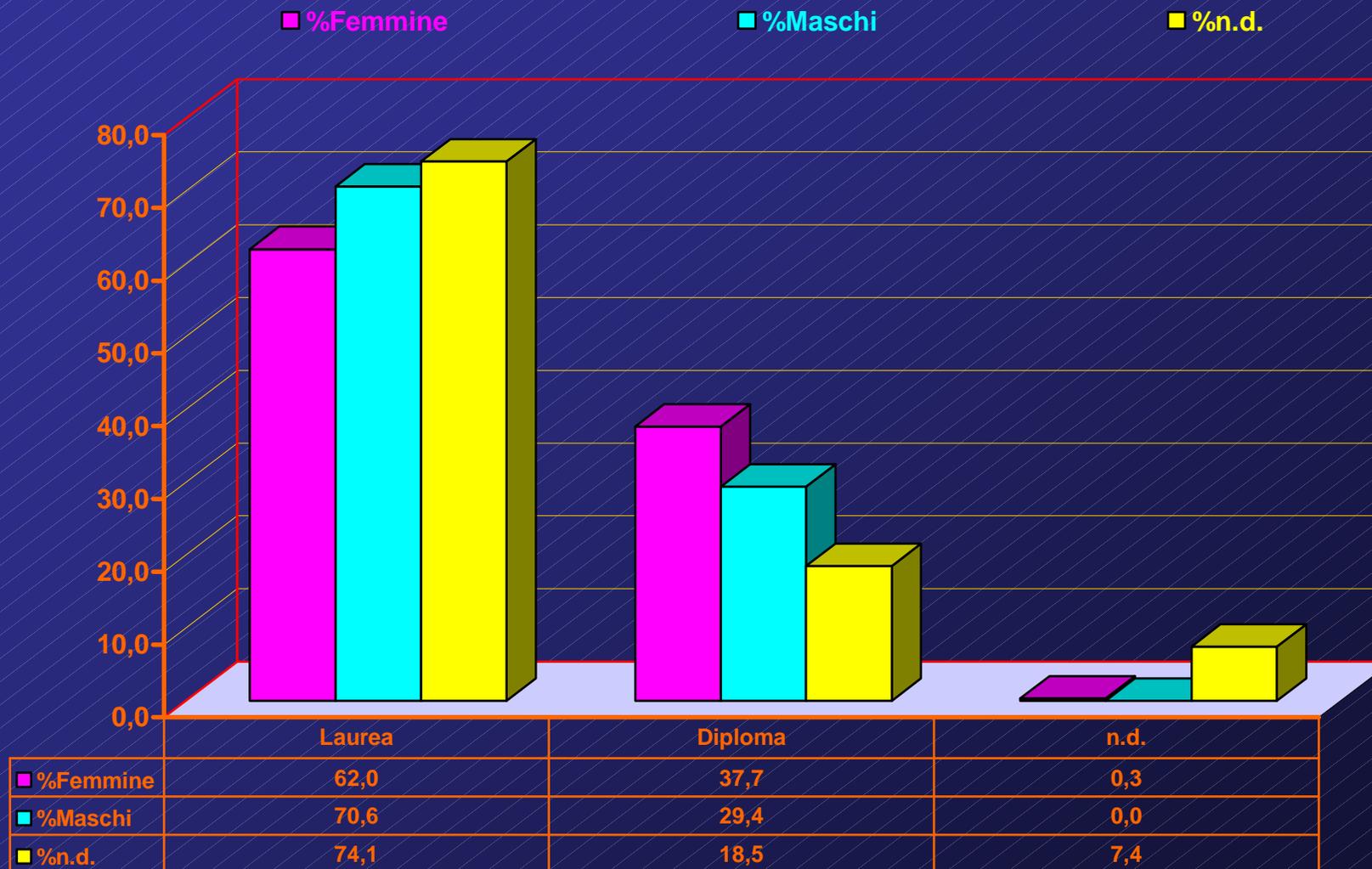
■ %n.d.



Il Campione:distribuzione per luogo di nascita



Il Campione:distribuzione per Titolo di Studio attinente alla materia insegnata

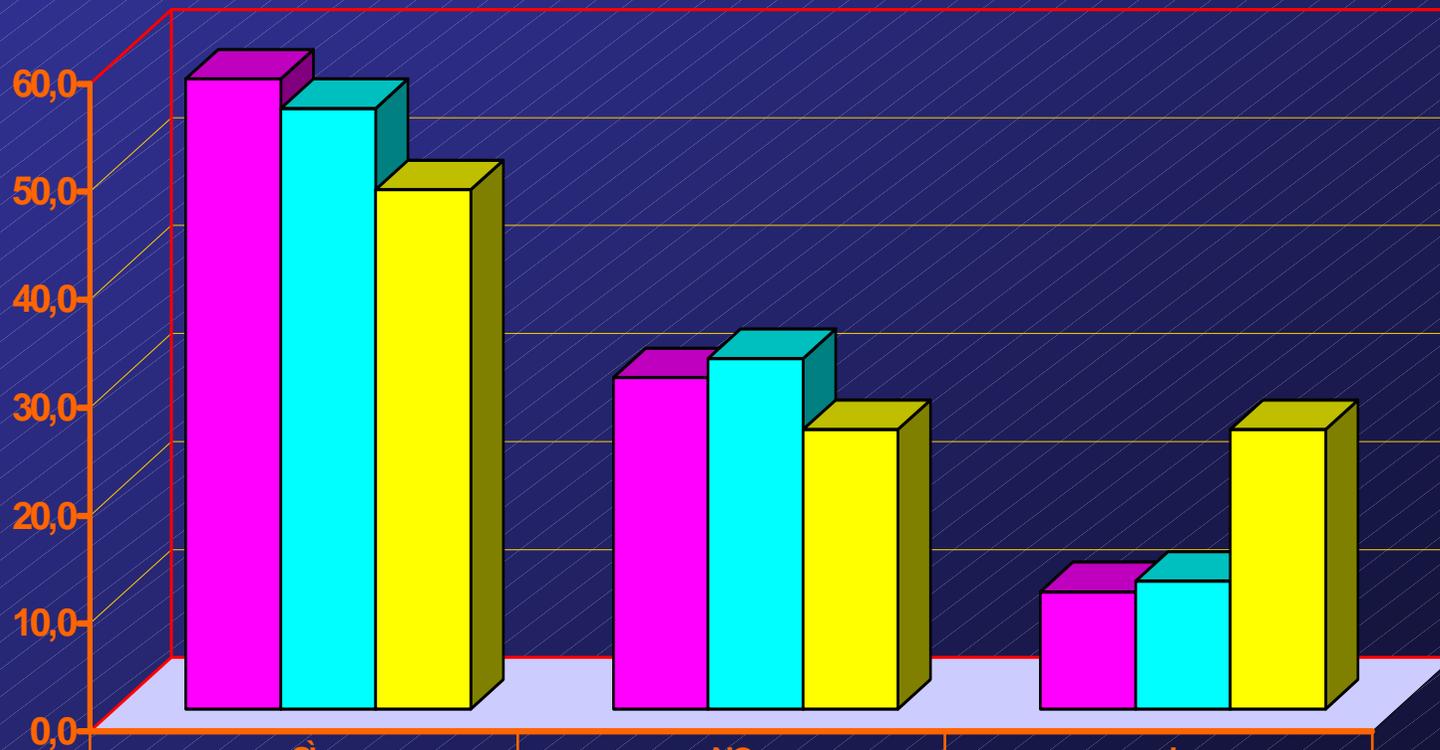


Il Campione: Altri titoli di studio

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.



	Sì	NO	n.d.
■ %Femmine	58,4	30,7	10,9
■ %Maschi	55,7	32,5	11,9
■ %n.d.	48,1	25,9	25,9

Sezione 2

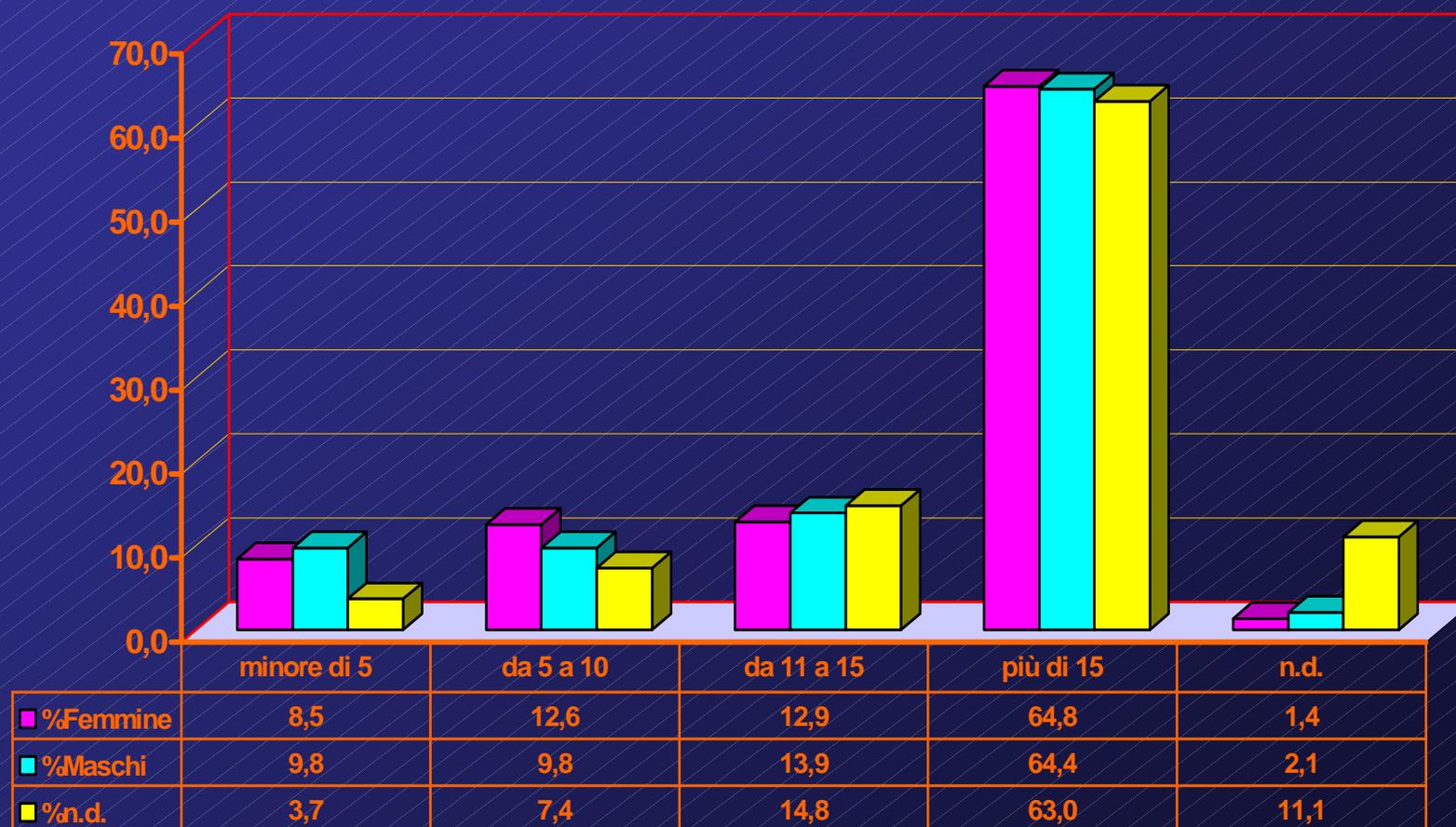
Percorso lavorativo e posizione lavorativa attuale

Anzianità di servizio come Insegnante

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.

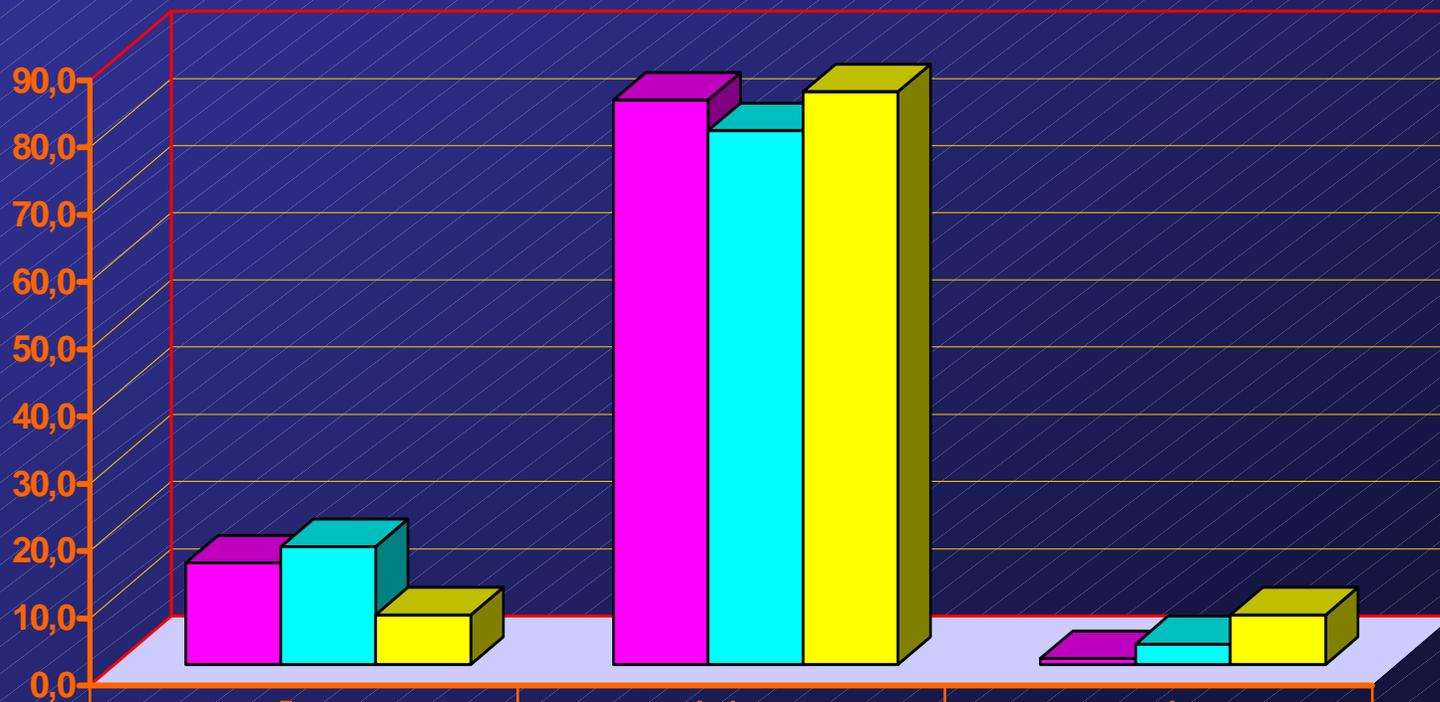


Tipologia dell'attuale rapporto di lavoro

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.



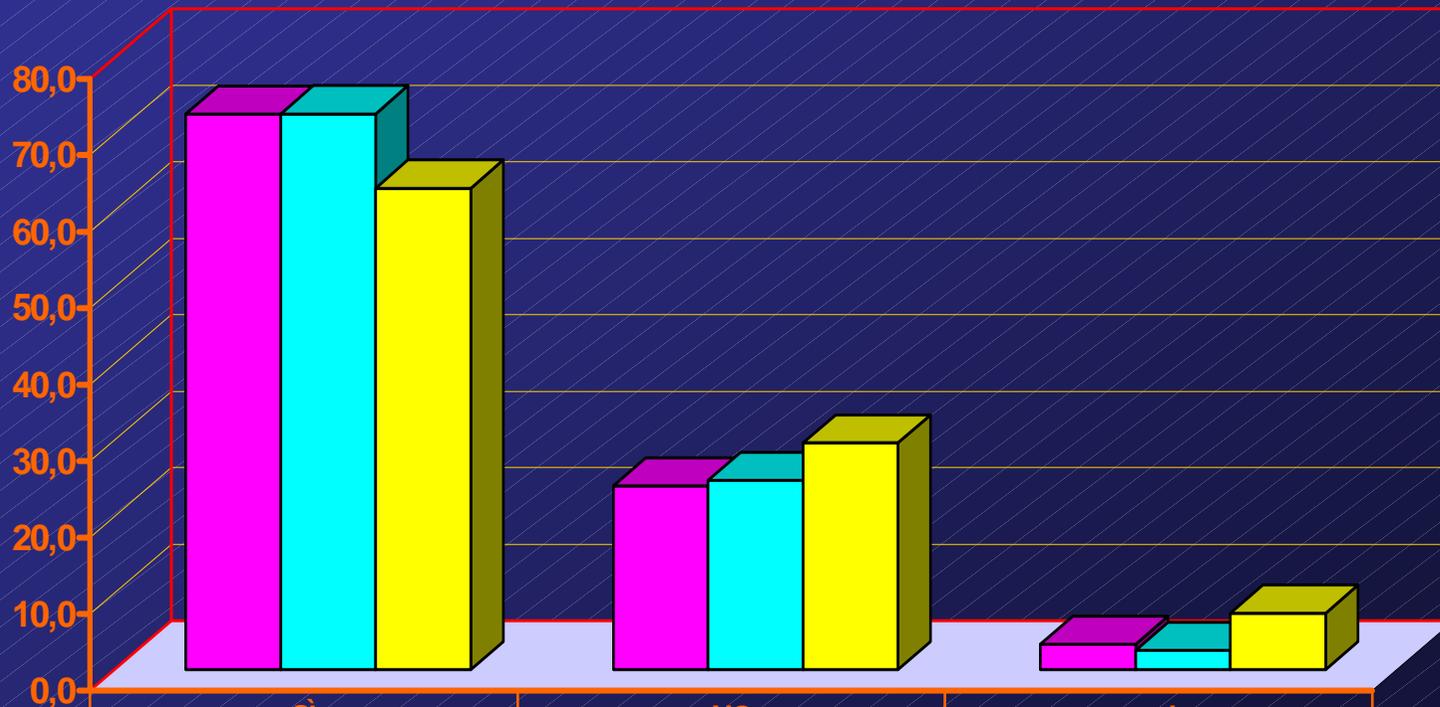
	Det.	Indet.	n.d.
■ %Femmine	15,1	84,0	0,9
■ %Maschi	17,5	79,4	3,1
■ %n.d.	7,4	85,2	7,4

Insegnamento da precario

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.



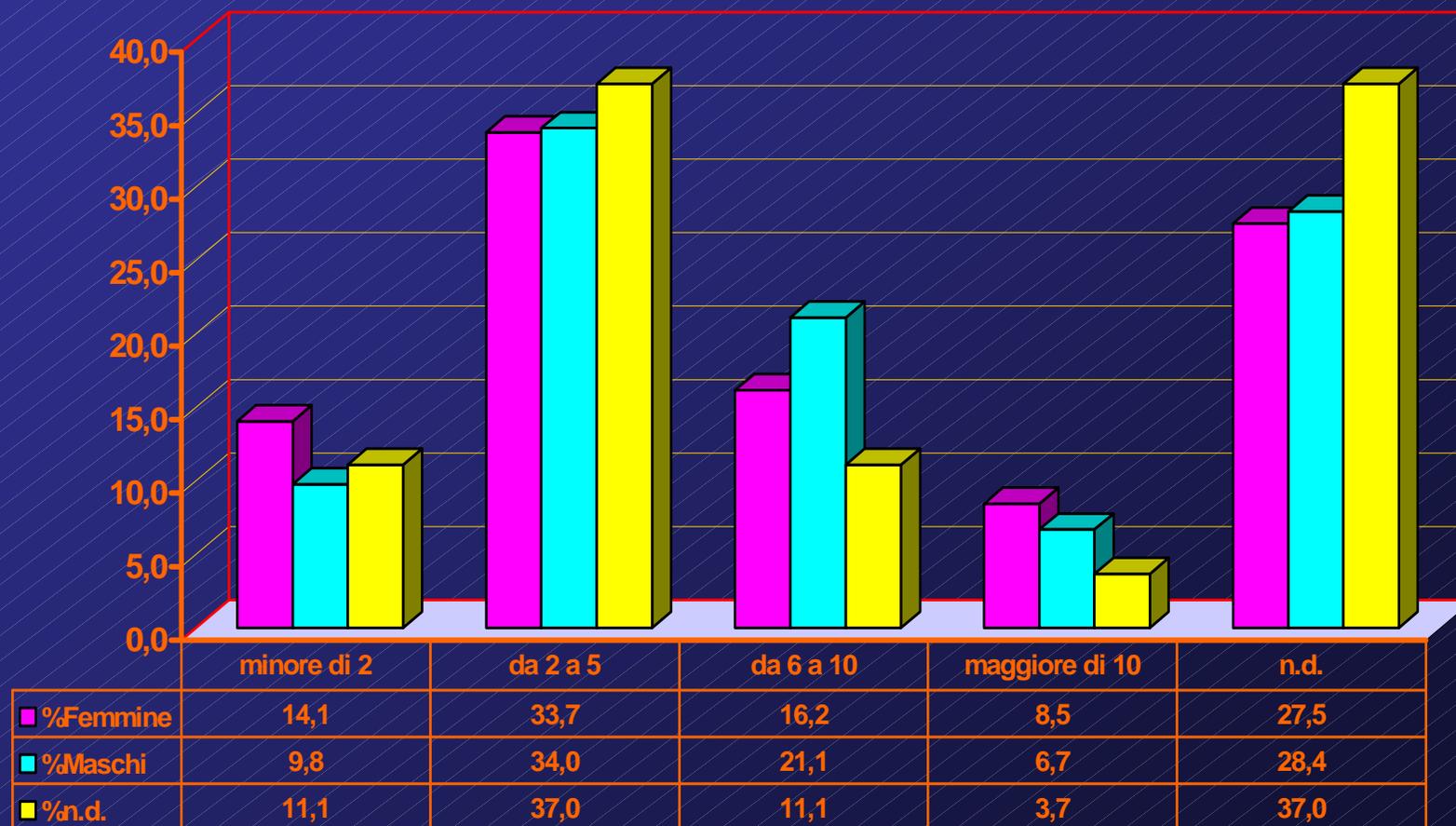
	Sì	NO	n.d.
■ %Femmine	72,6	24,1	3,3
■ %Maschi	72,7	24,7	2,6
■ %n.d.	63,0	29,6	7,4

Tempo di insegnamento da precario

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.

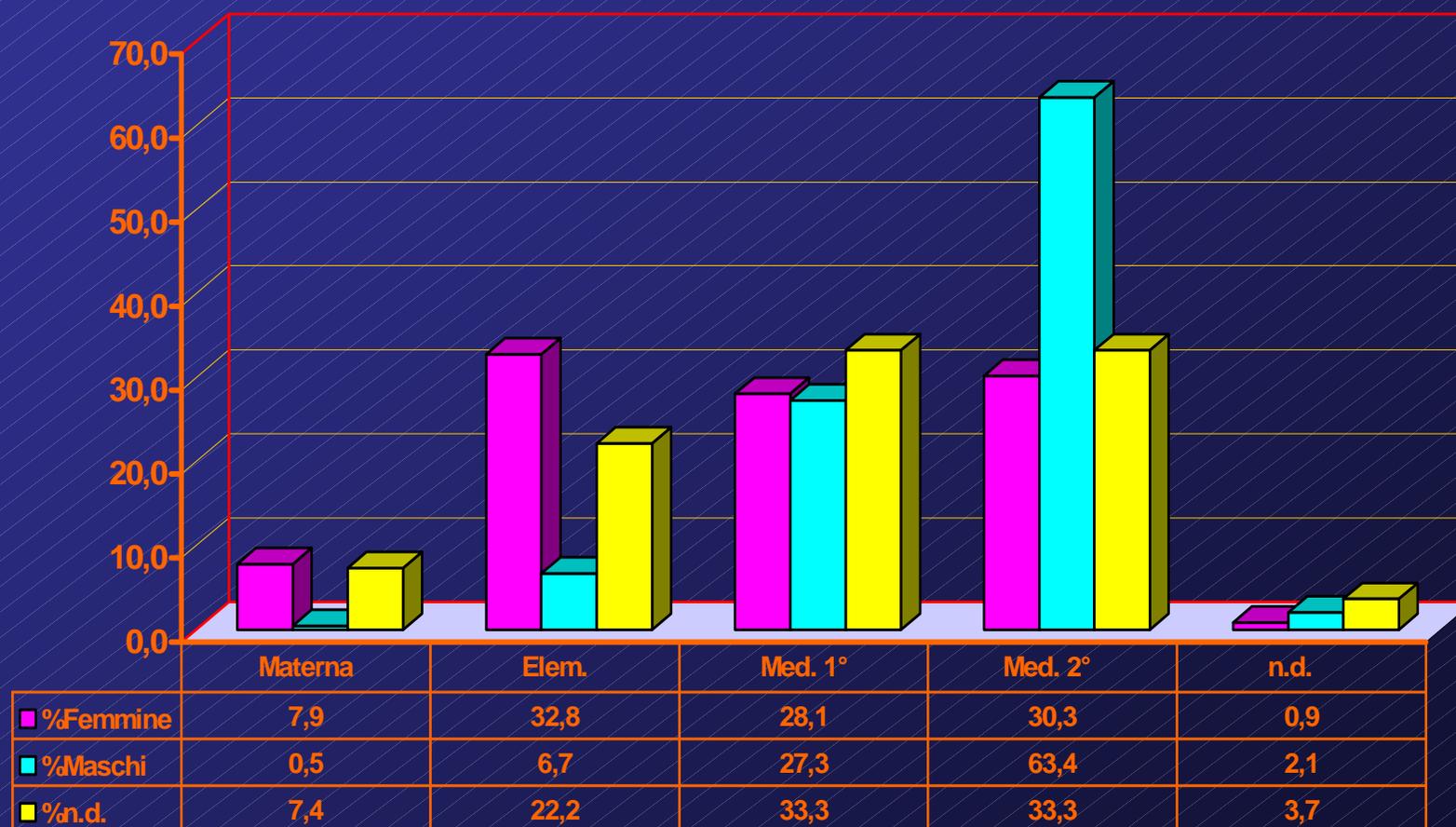


Ordine scolastico di insegnamento

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.

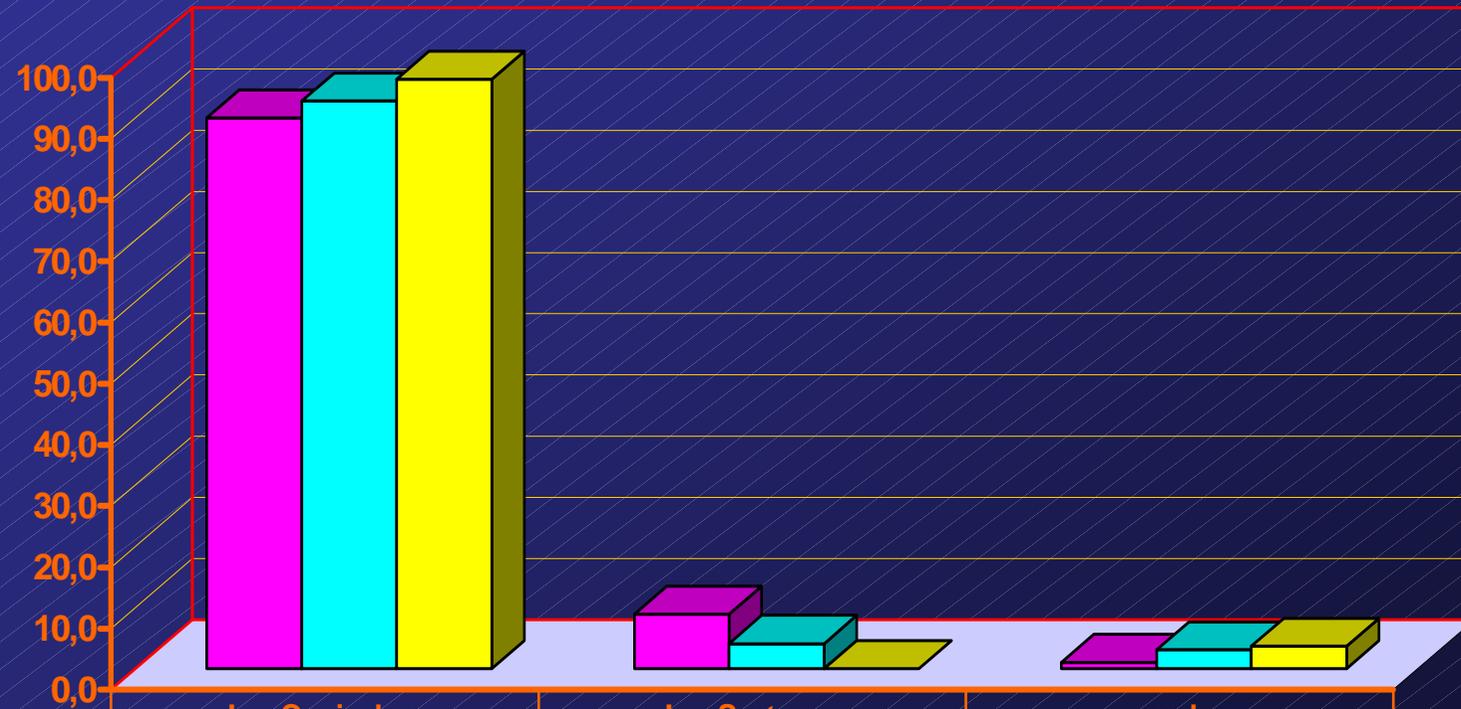


Attuale ruolo lavorativo

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.

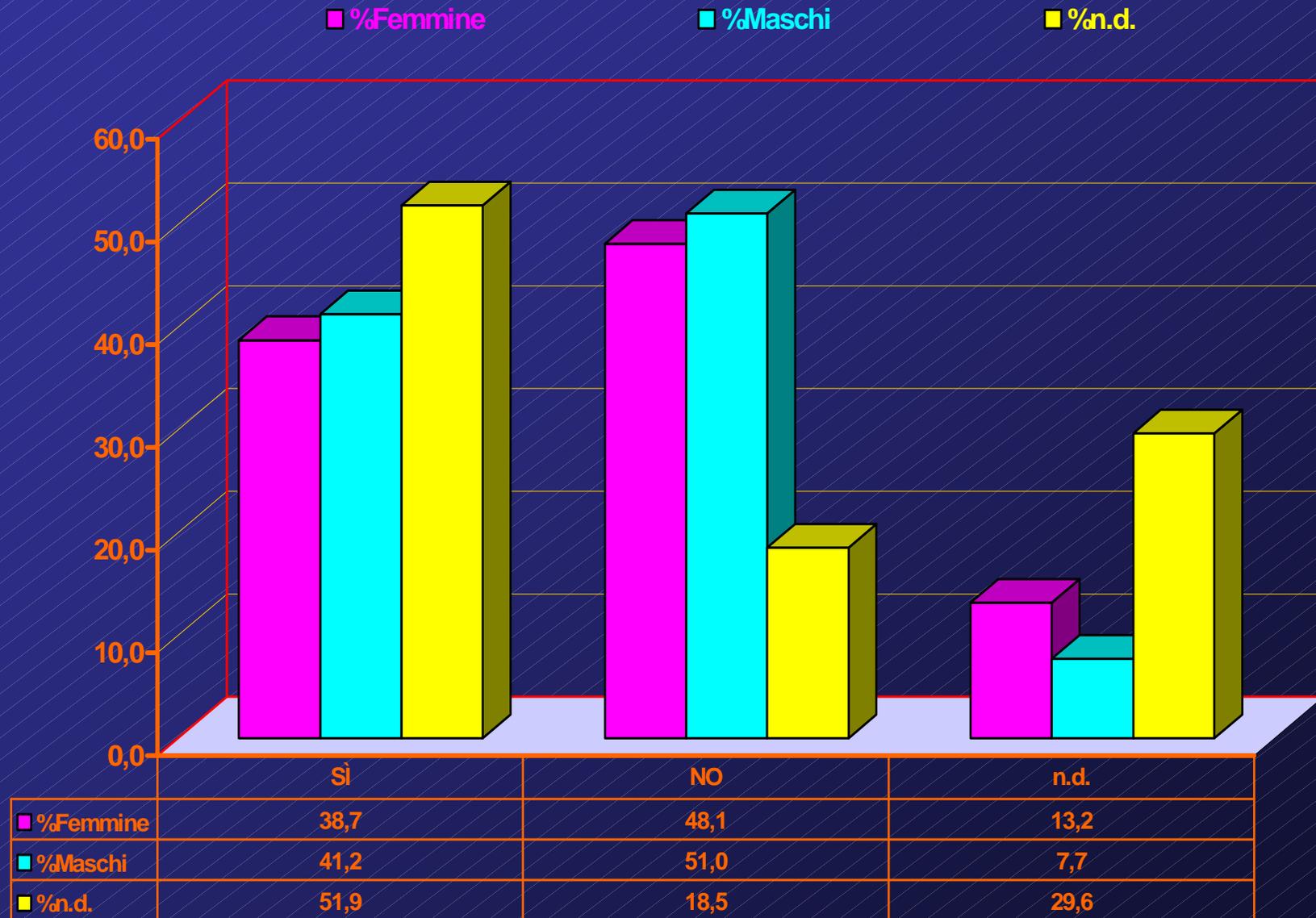


	Ins. Curricolare	Ins. Sostegno	n.d.
■ %Femmine	90,0	8,9	1,1
■ %Maschi	92,8	4,1	3,1
■ %n.d.	96,3	0,0	3,7

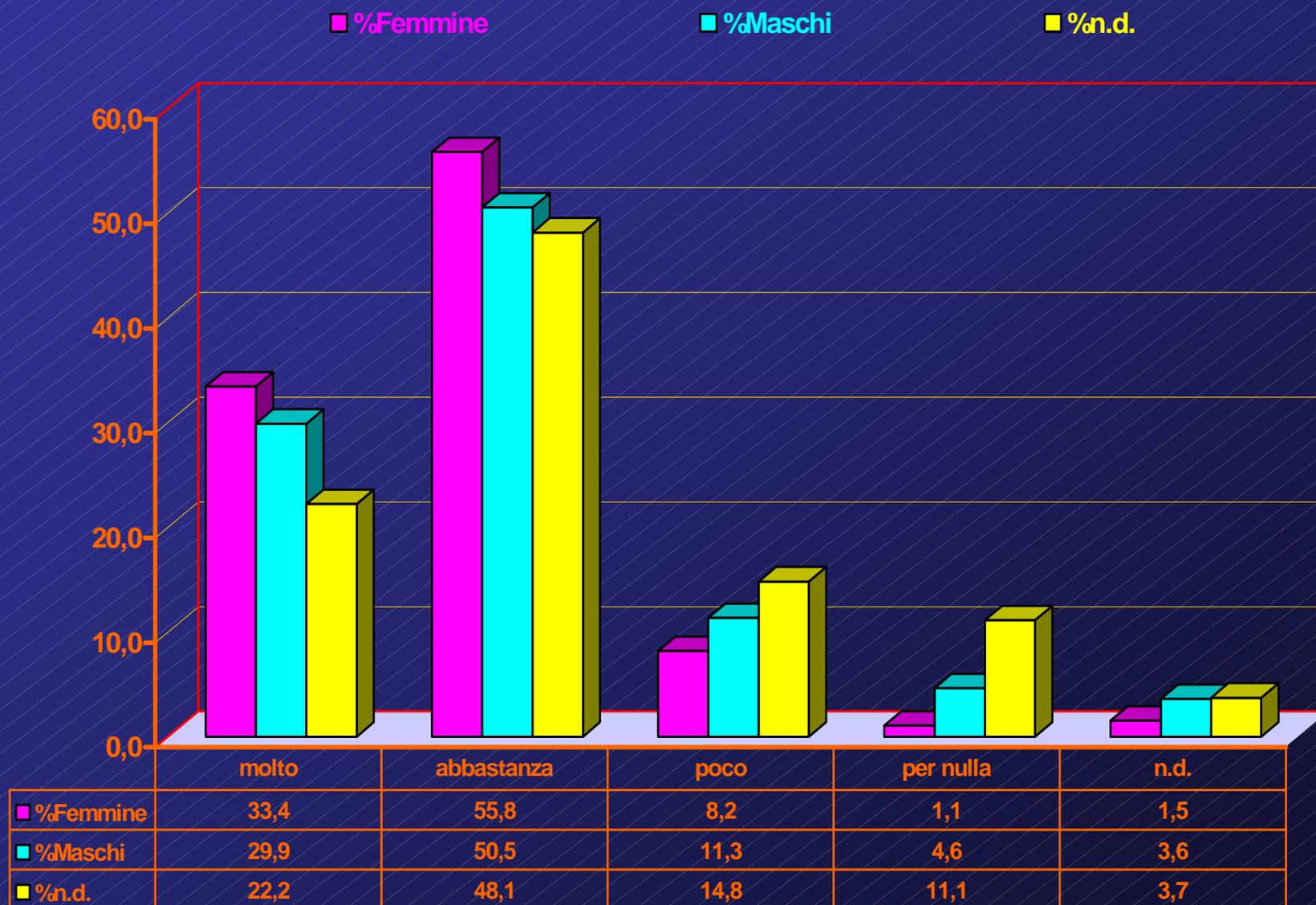
Sezione 3

Opinioni e atteggiamenti verso il lavoro

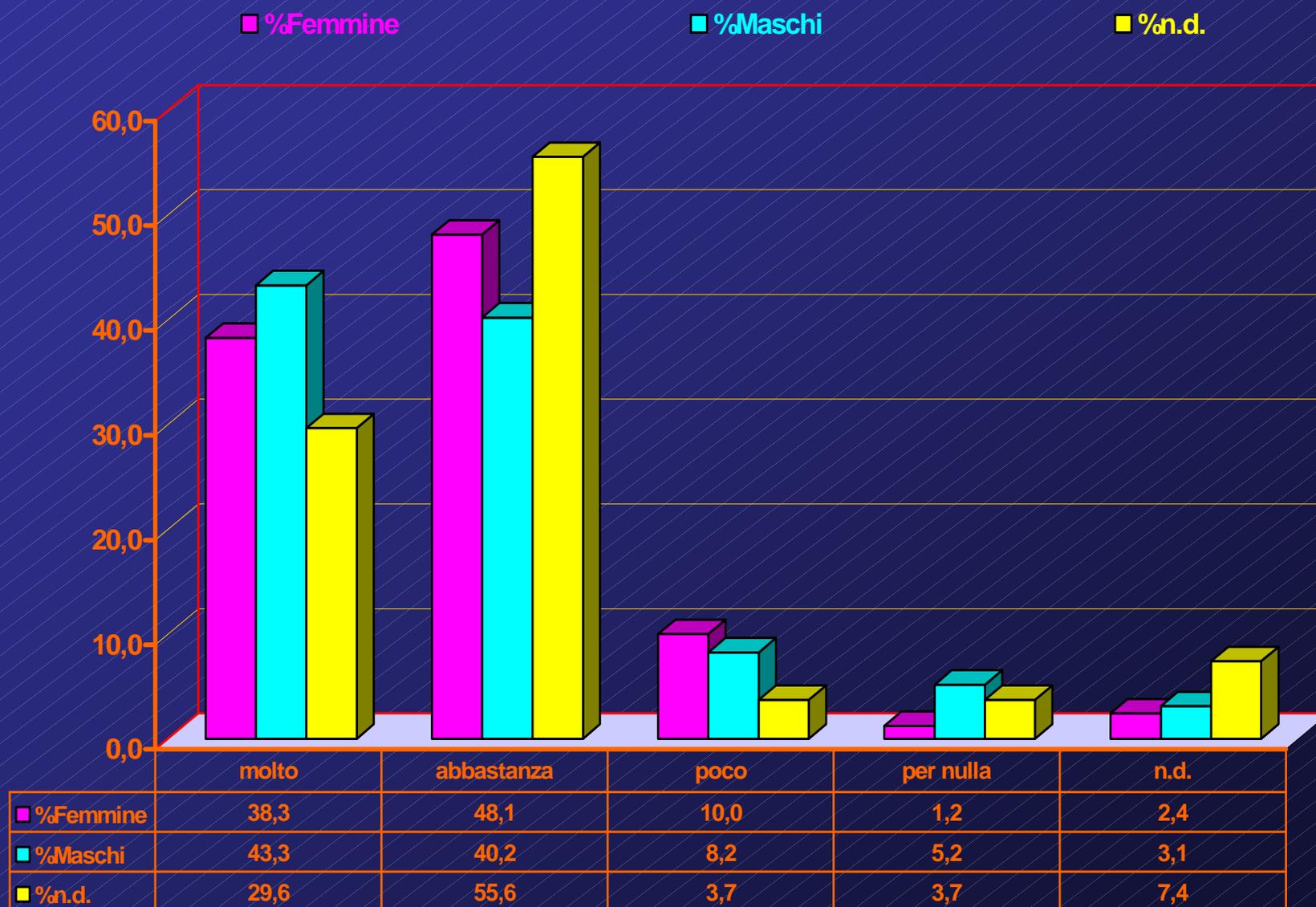
Lavoro come momento più importante della giornata



Considera il suo lavoro un mezzo per Realizzare se stessi



Considera il lavoro un mezzo per Guadagnare il denaro necessario per vivere

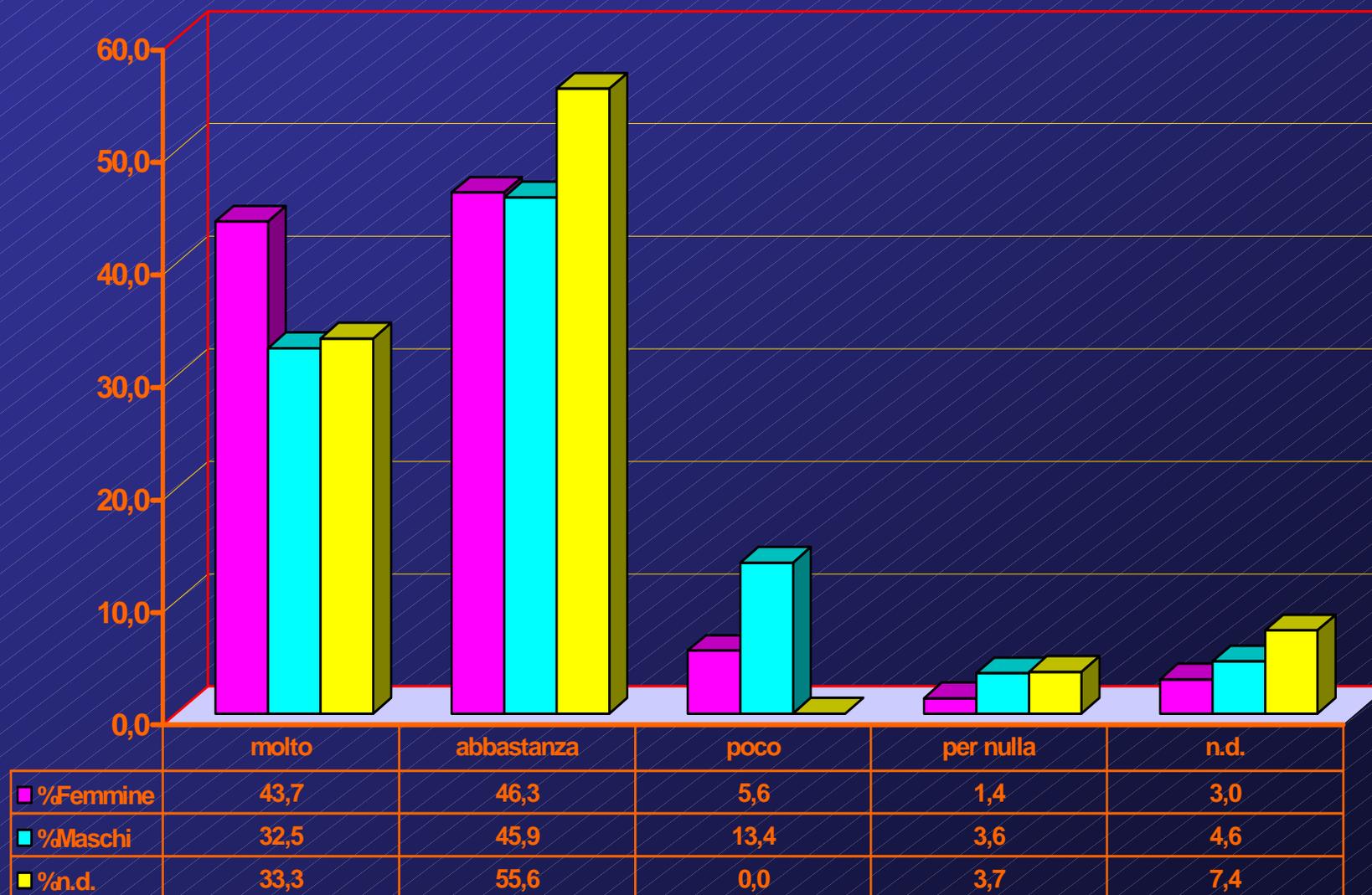


Considera il lavoro un mezzo per rapportarsi con gli altri

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.

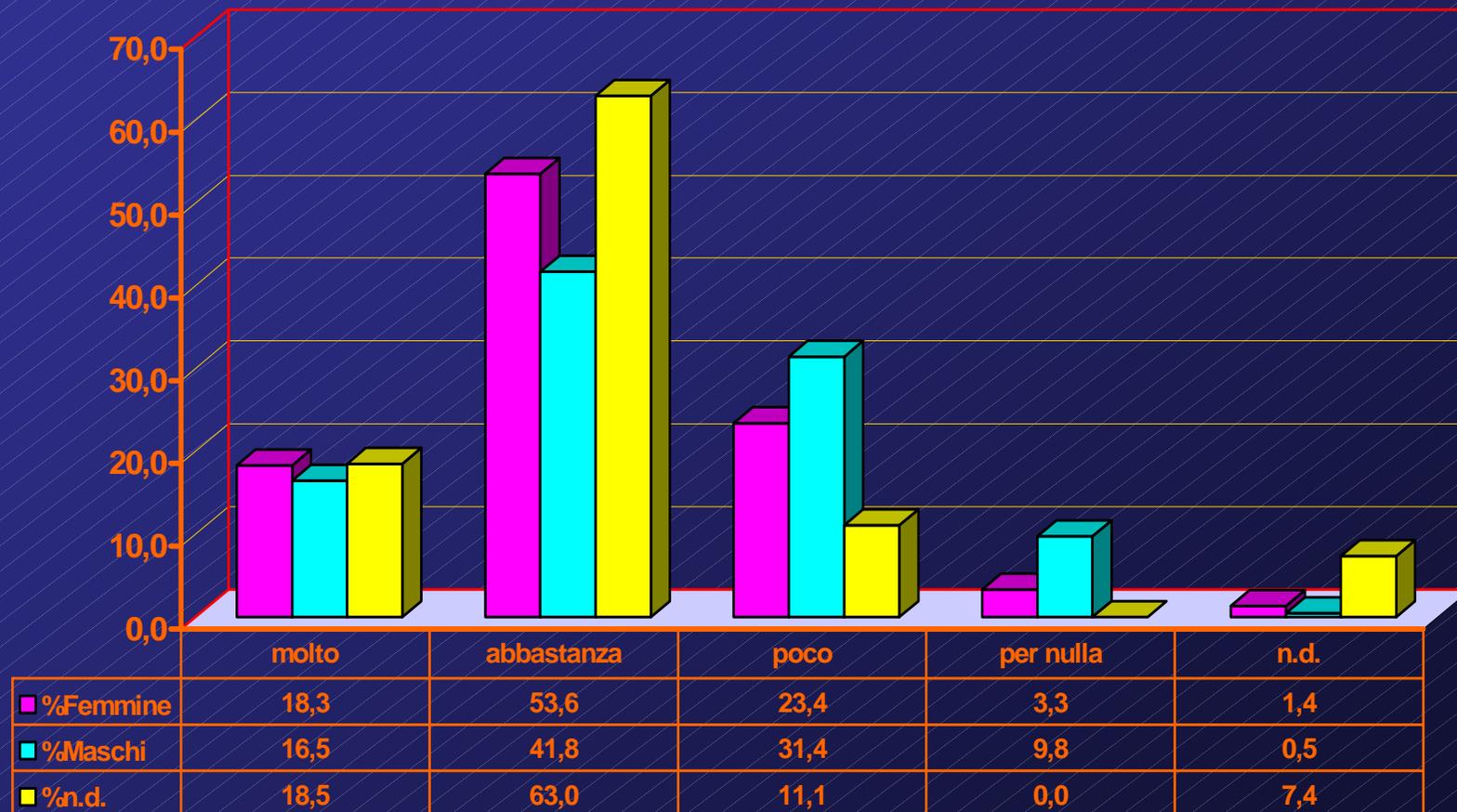


Percezione fatica fisica del lavoro

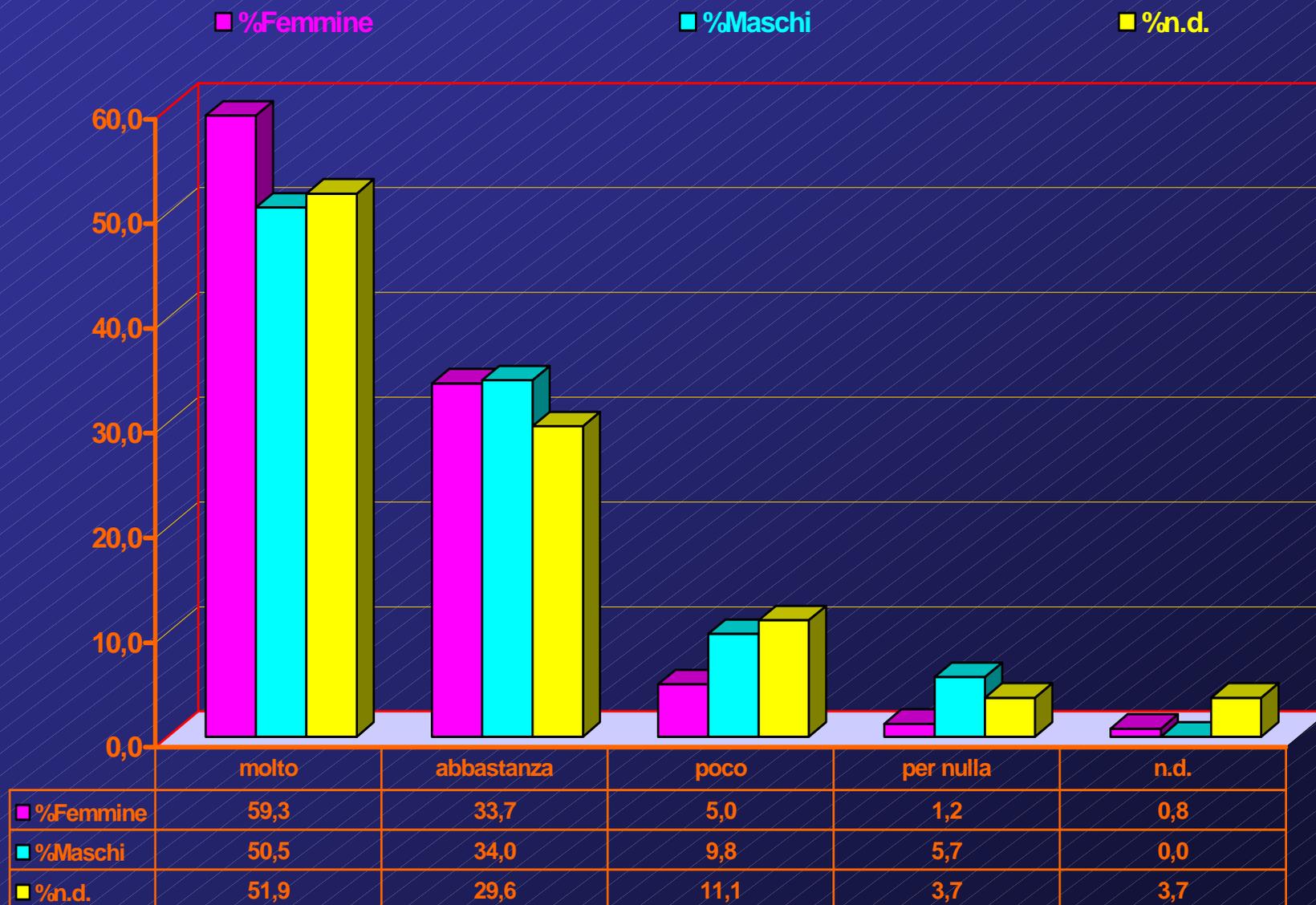
■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.



Percezione fatica mentale/emotiva del lavoro

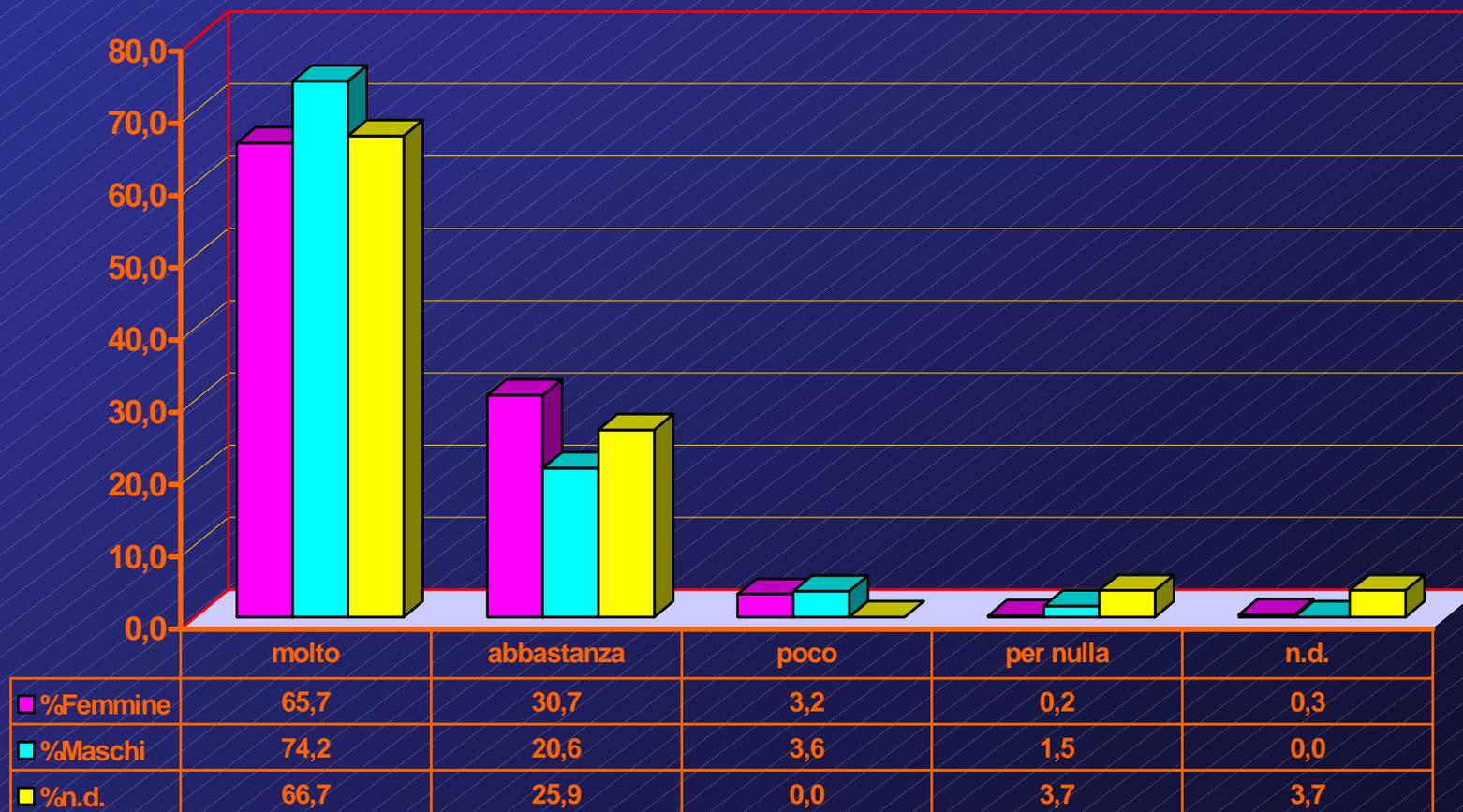


Percezione utilità sociale del lavoro

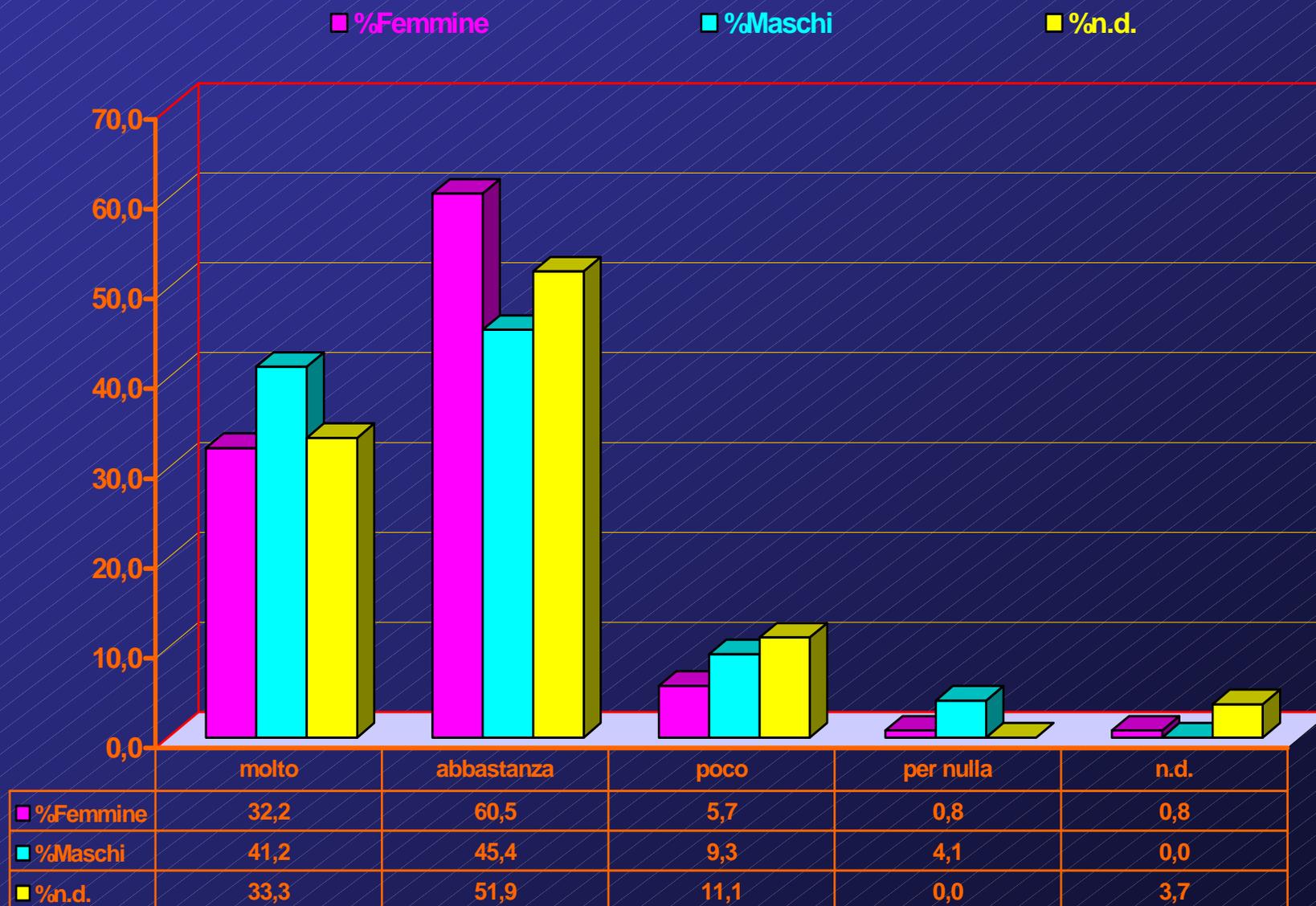
■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.



Percezione del lavoro come adatto alle capacità e potenzialità personali

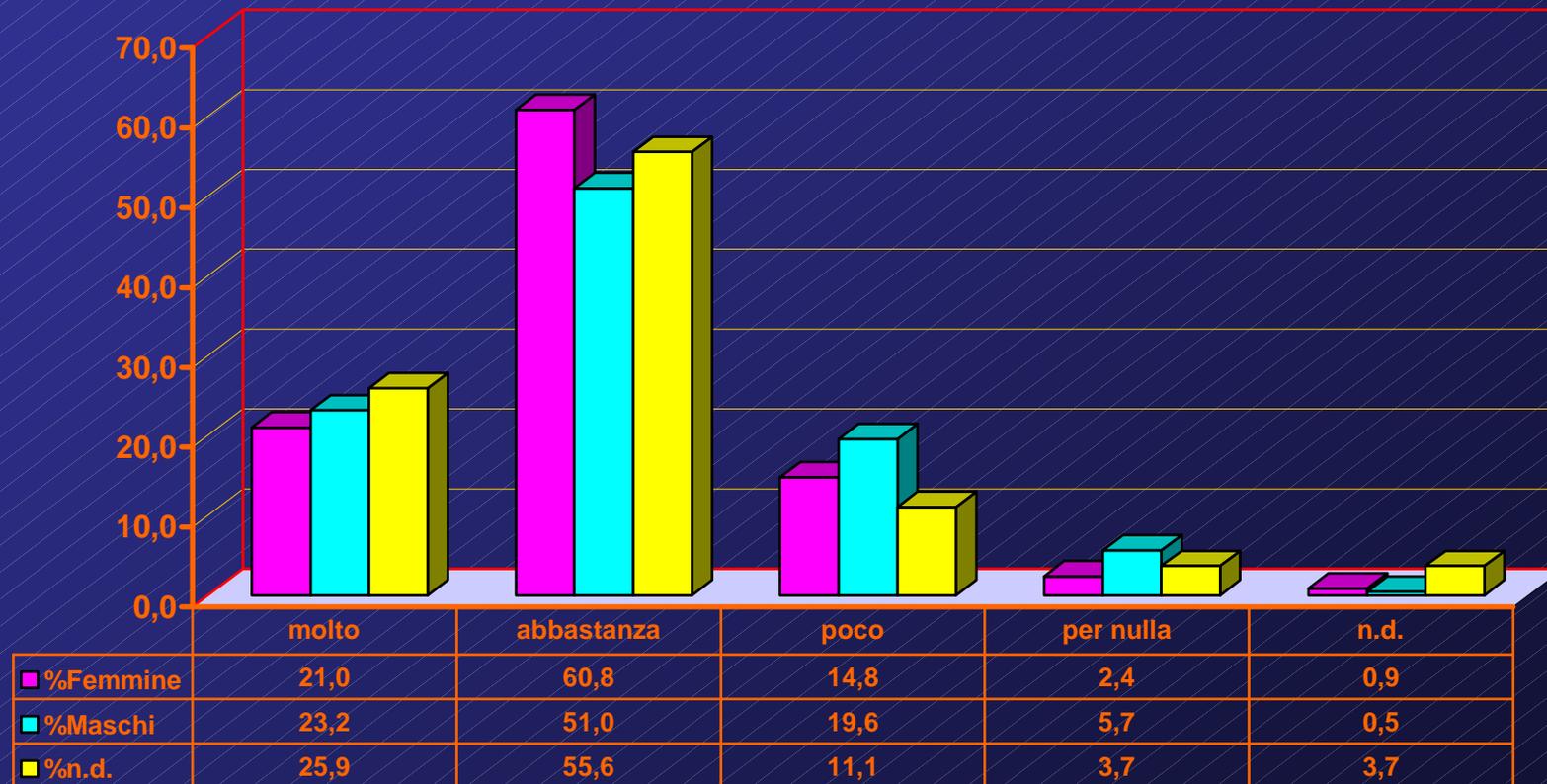


Grado di soddisfazione lavorativa

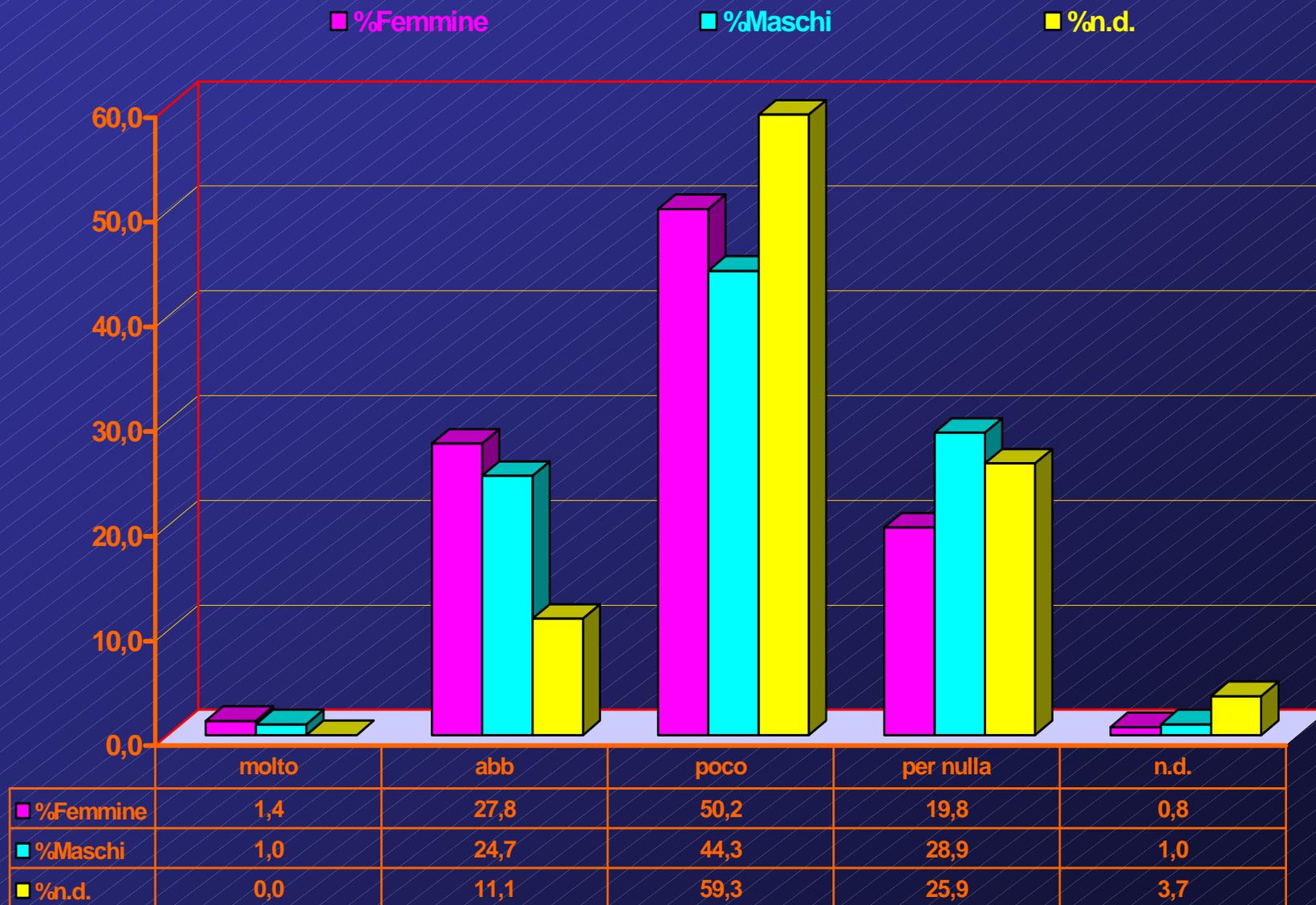
■ %Femmine

■ %Maschi

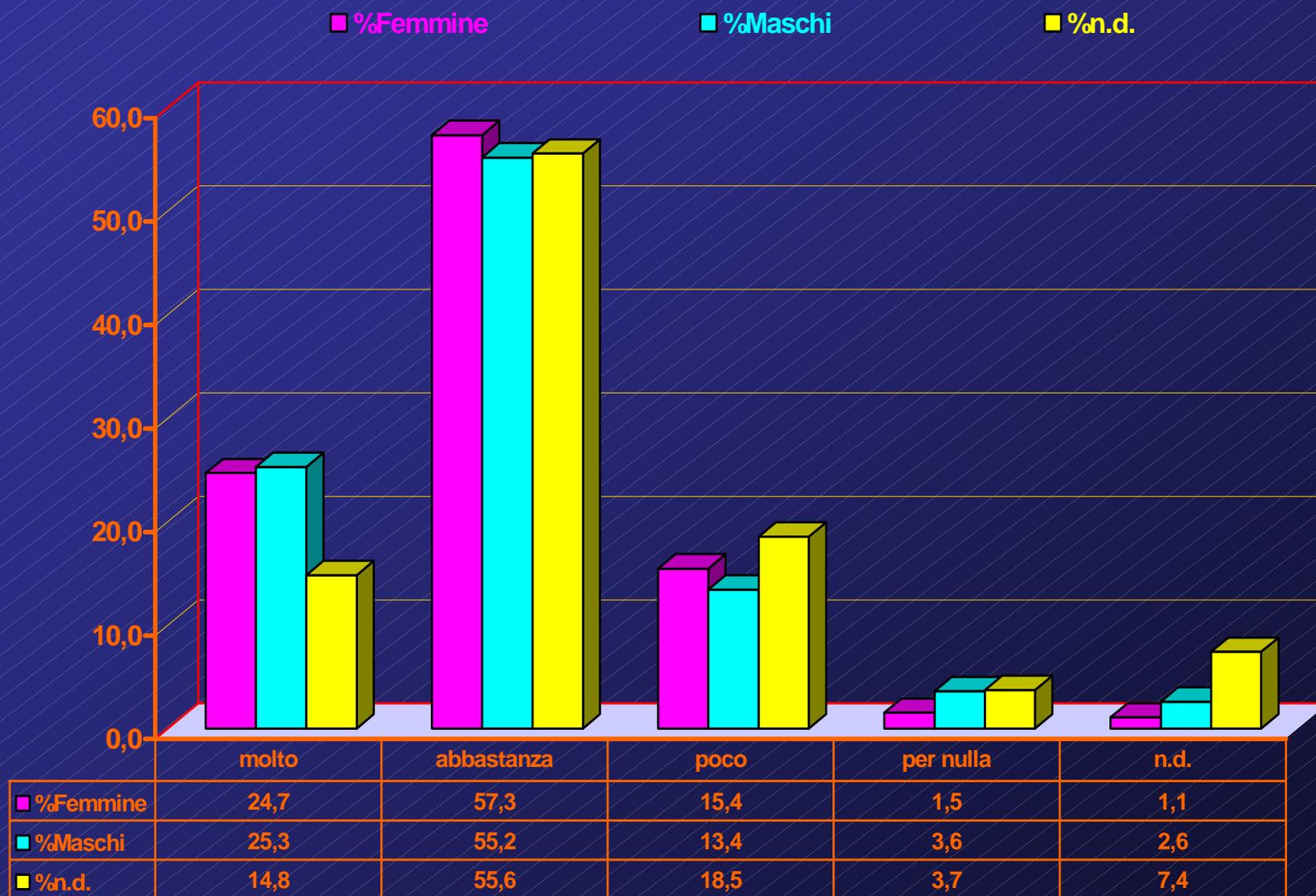
■ %n.d.



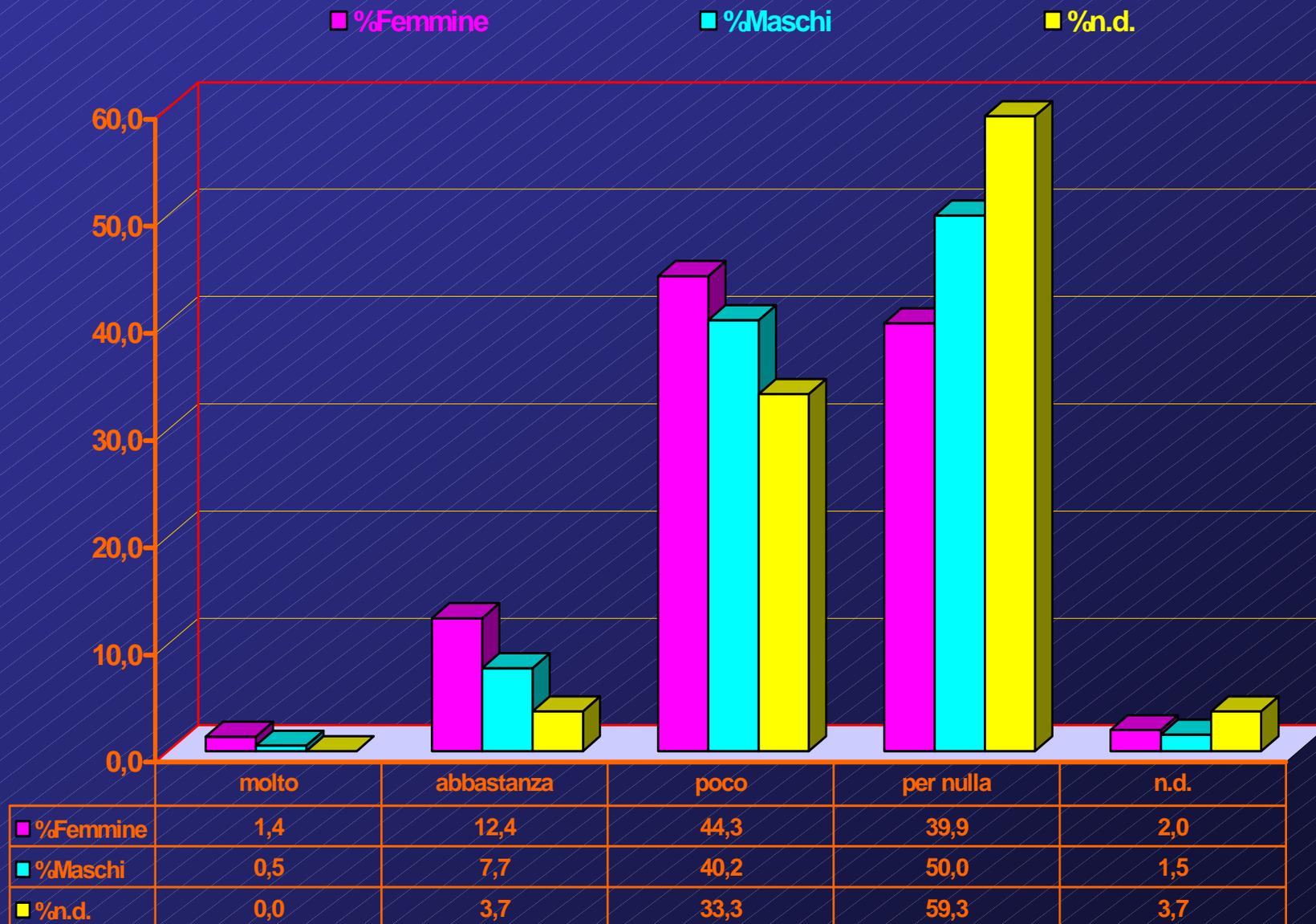
Grado di soddisfazione relativo alla retribuzione



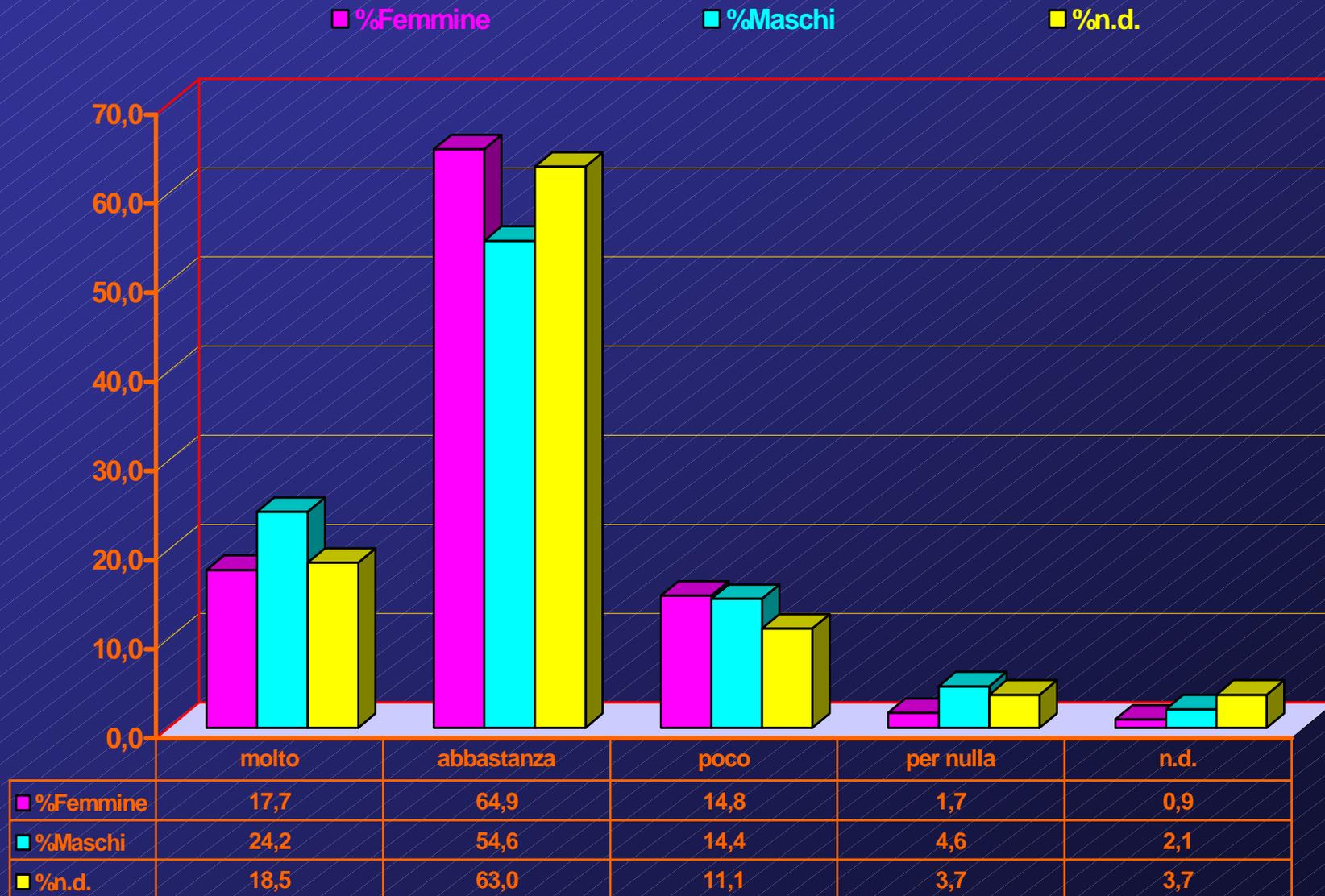
Grado di soddisfazione relativo alle relazioni interpersonali



Grado di soddisfazione relativo alla possibilità di carriera



Grado di soddisfazione relativo all'autonomia professionale

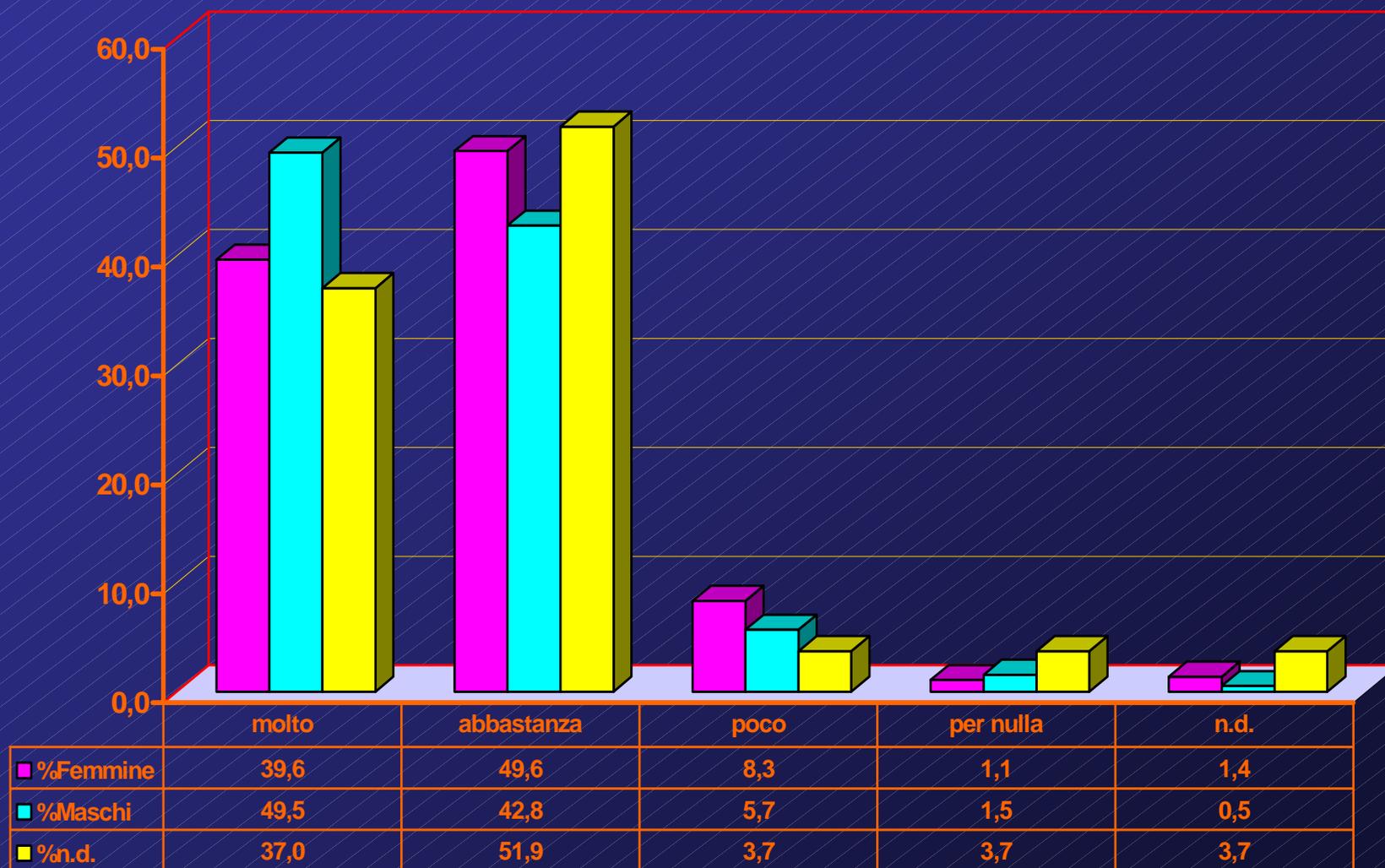


Grado di soddisfazione relativo all'interesse e varietà della materia insegnata

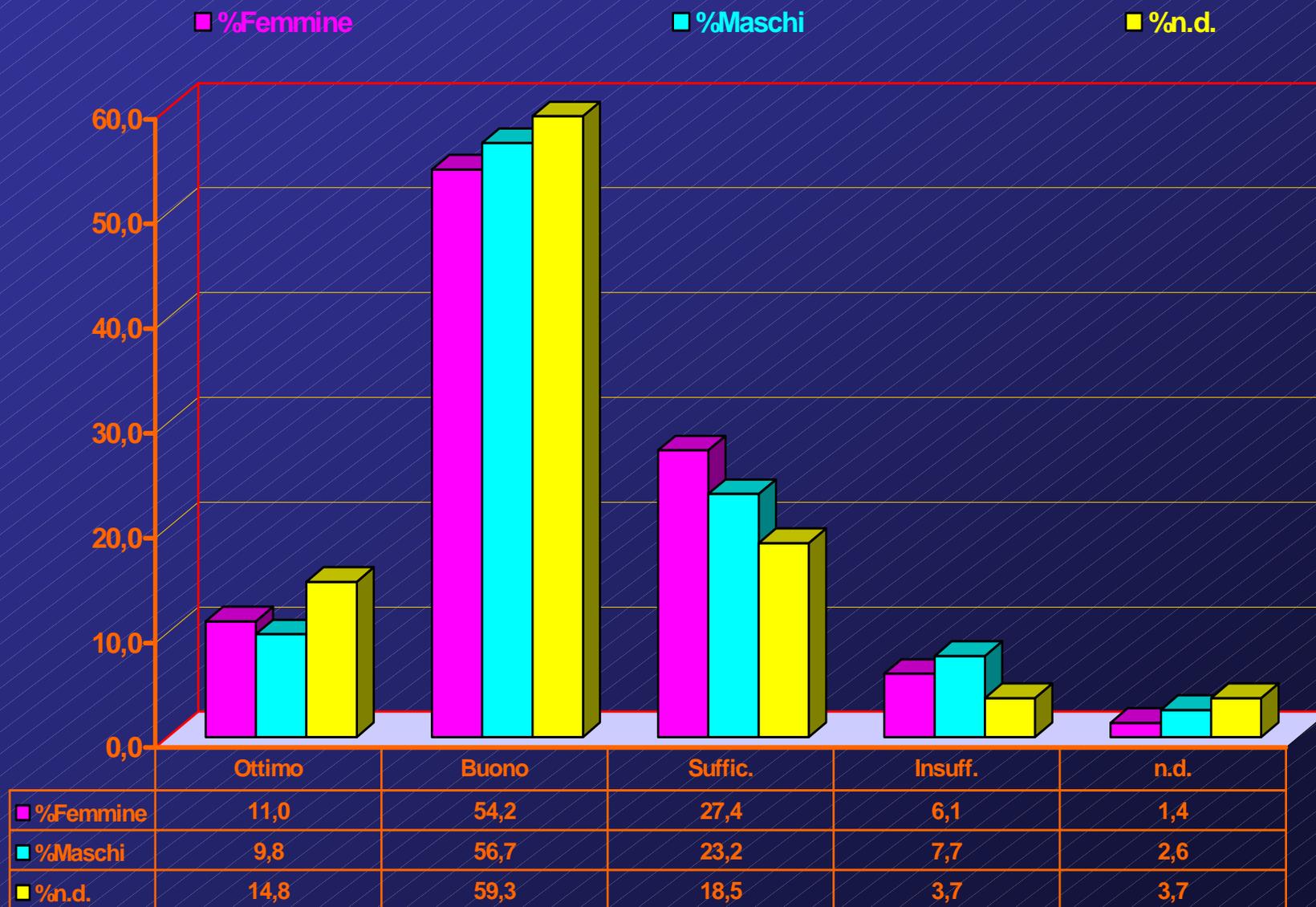
■ %Femmine

■ %Maschi

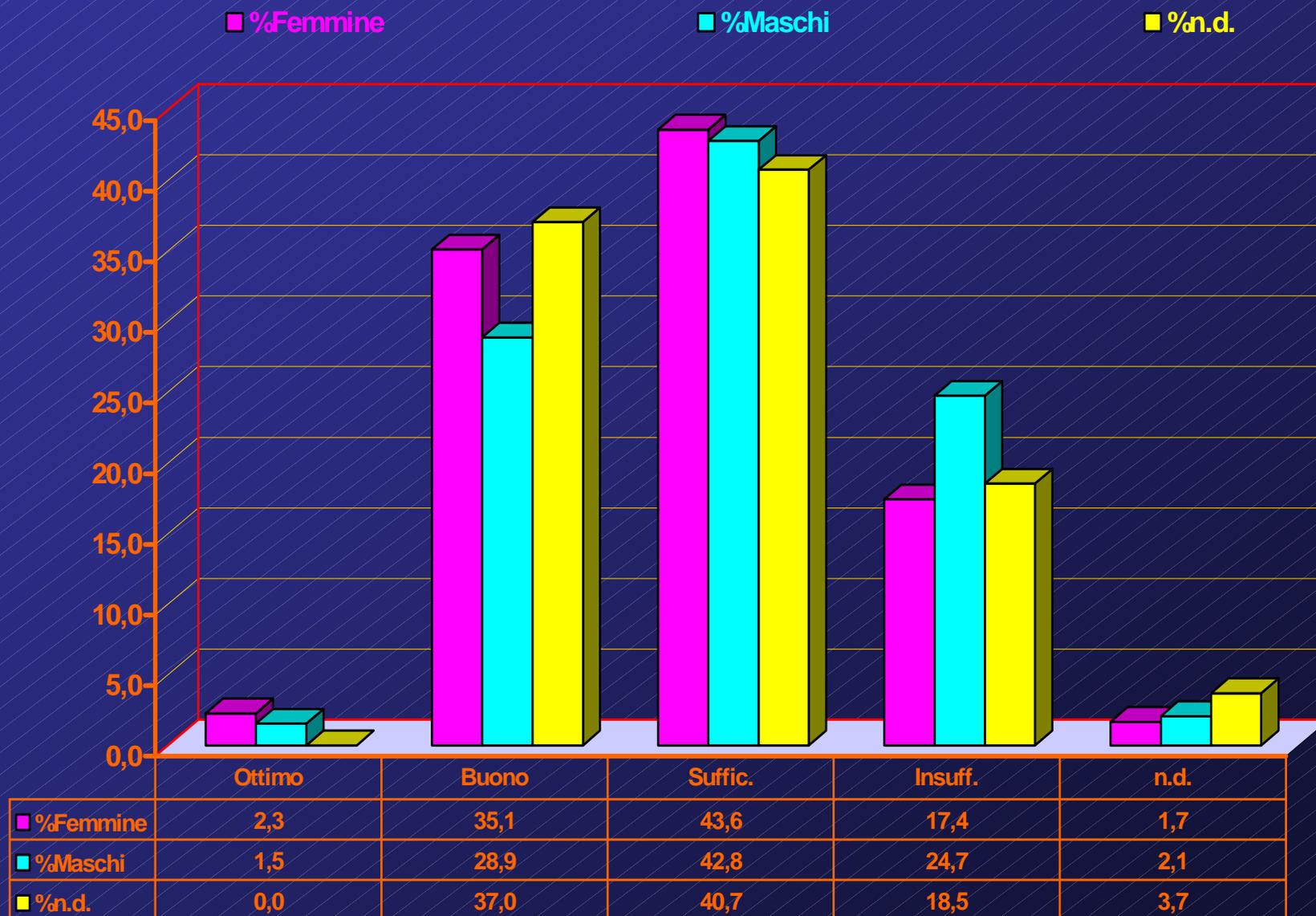
■ %n.d.



Grado di soddisfazione relativo al livello di collaborazione con gli altri insegnanti

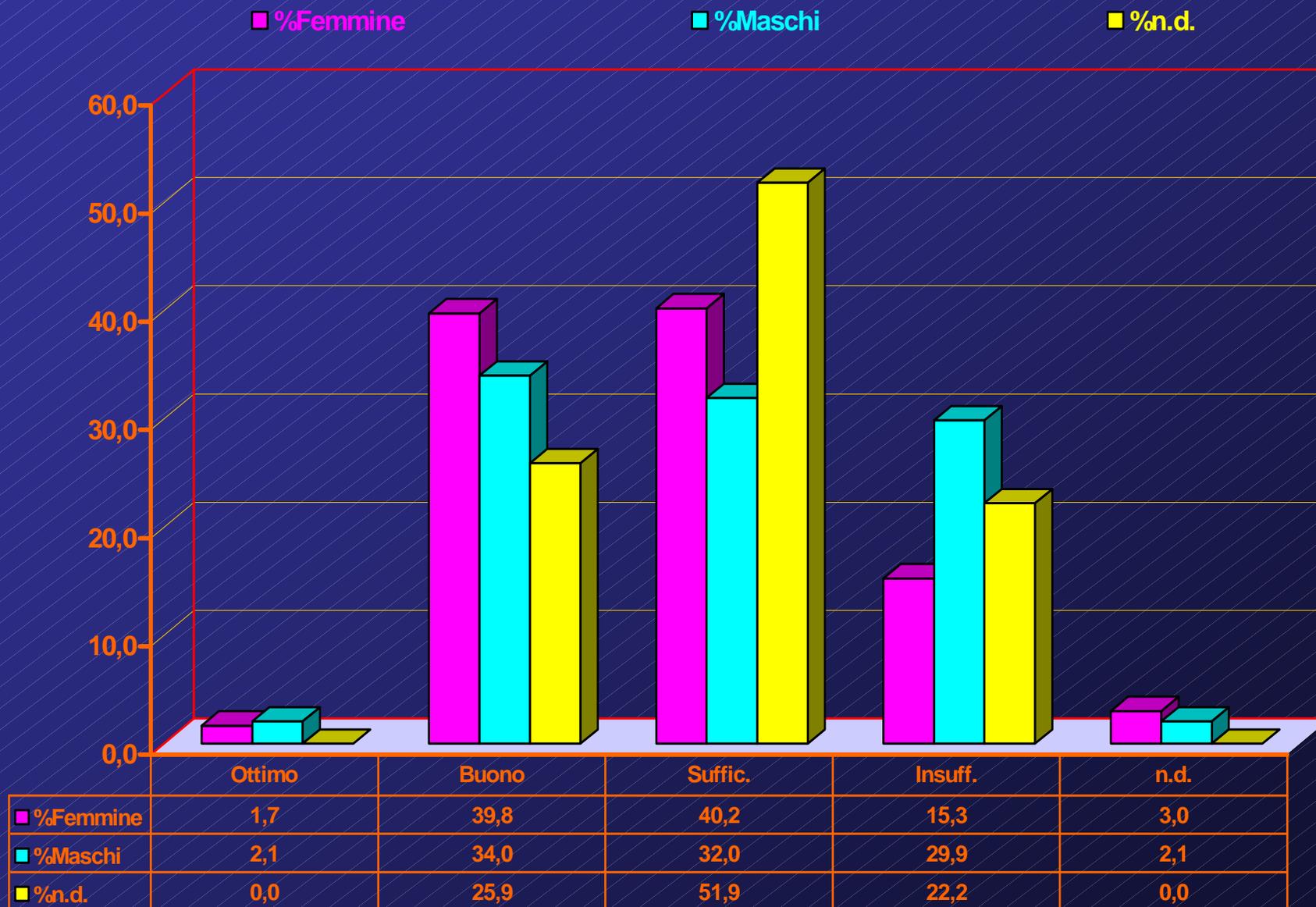


Livello di partecipazione degli insegnanti alle decisioni della scuola

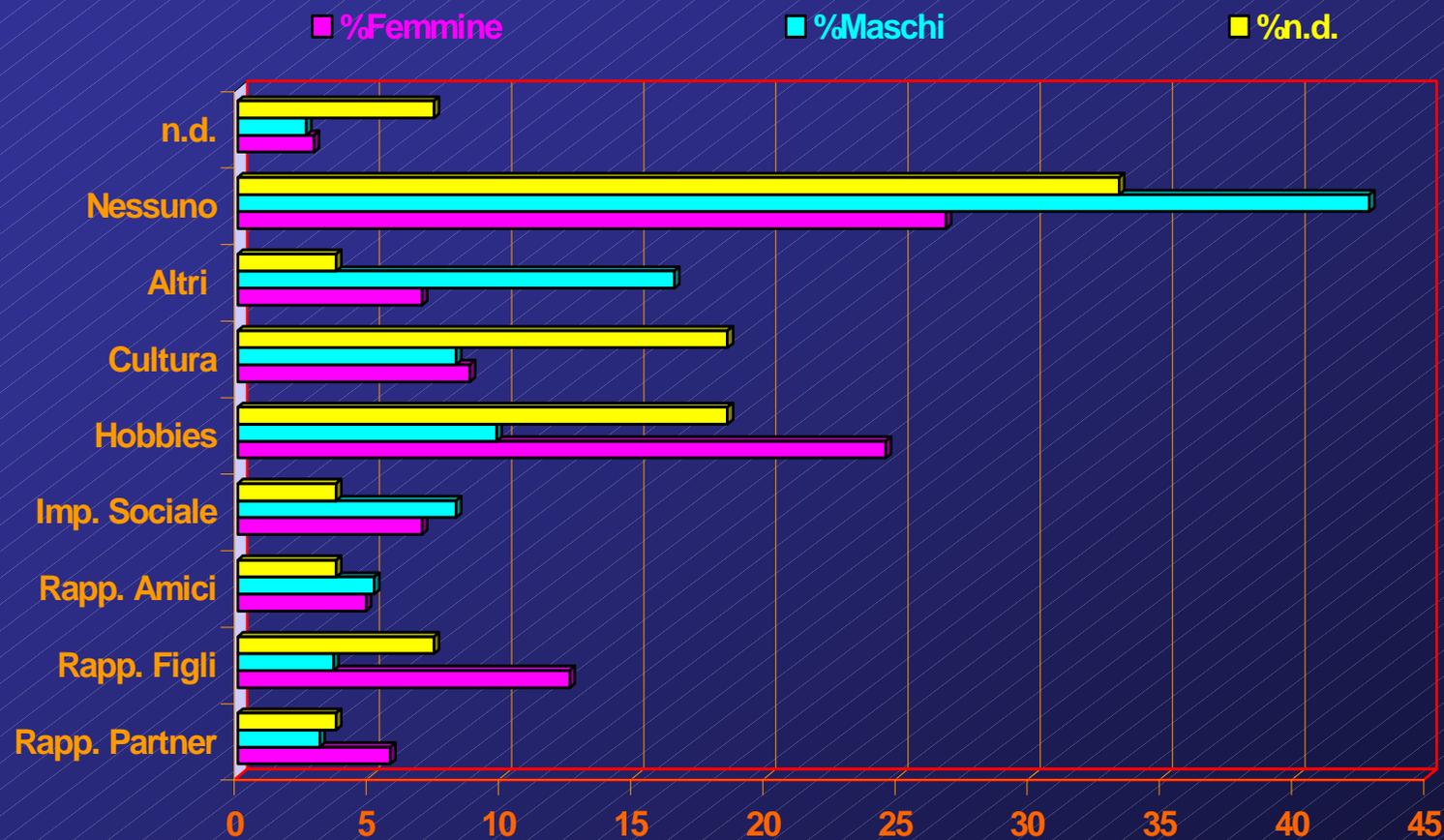


	Ottimo	Buono	Suffic.	Insuff.	n.d.
%Femmine	2,3	35,1	43,6	17,4	1,7
%Maschi	1,5	28,9	42,8	24,7	2,1
%n.d.	0,0	37,0	40,7	18,5	3,7

Utilizzazione delle competenze professionali da parte dell'Amministrazione Scolastica



Aspetti della vita maggiormente compromessi dal lavoro

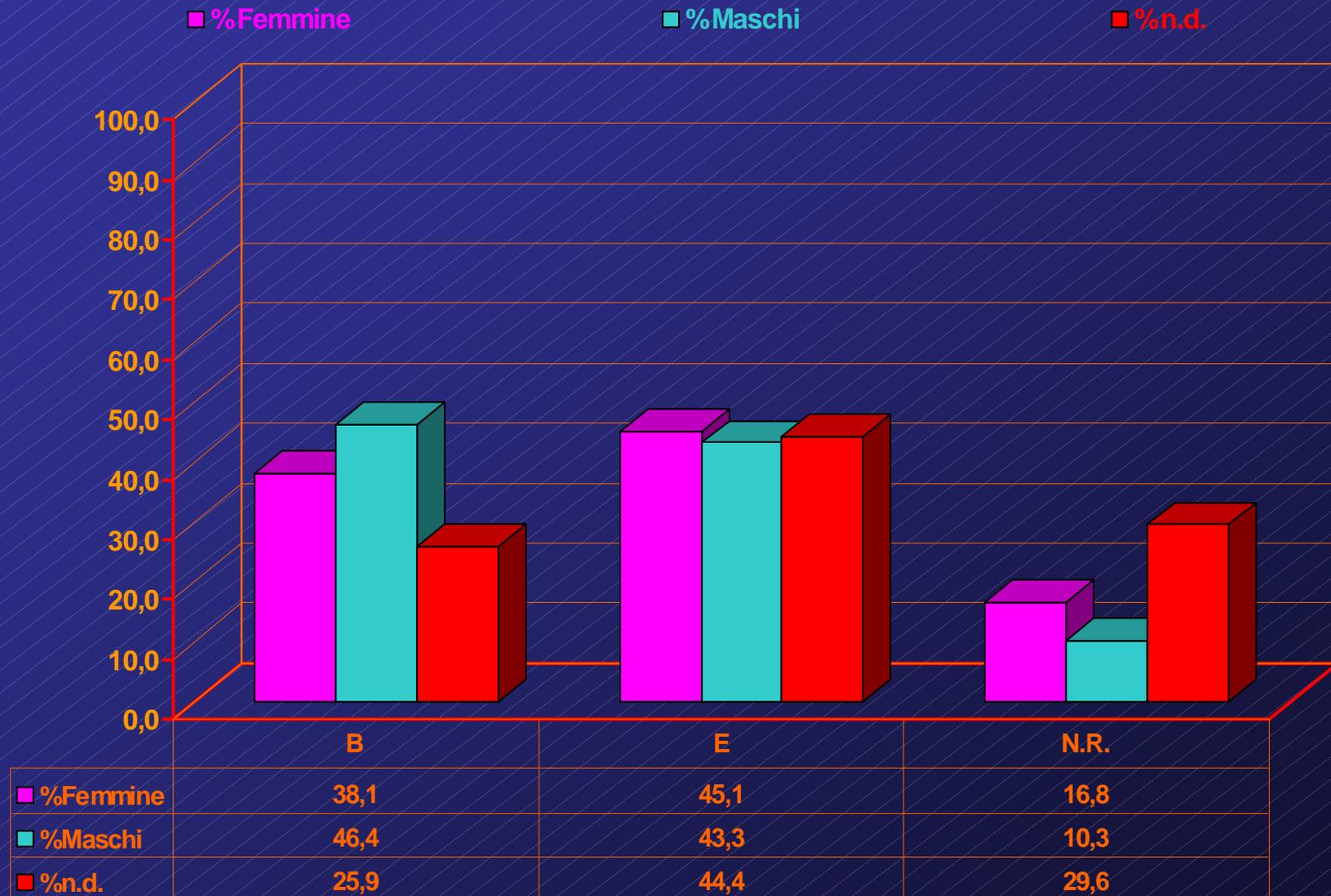


	Rapp. Partner	Rapp. Figli	Rapp. Amici	Imp. Sociale	Hobbies	Cultura	Altri	Nessuno	n.d.
■ %n.d.	3,7	7,4	3,7	3,7	18,5	18,5	3,7	33,3	7,4
■ %Maschi	3,1	3,6	5,2	8,2	9,8	8,2	16,5	42,8	2,6
■ %Femmine	5,7	12,6	4,8	7,0	24,5	8,8	7,0	26,8	2,9

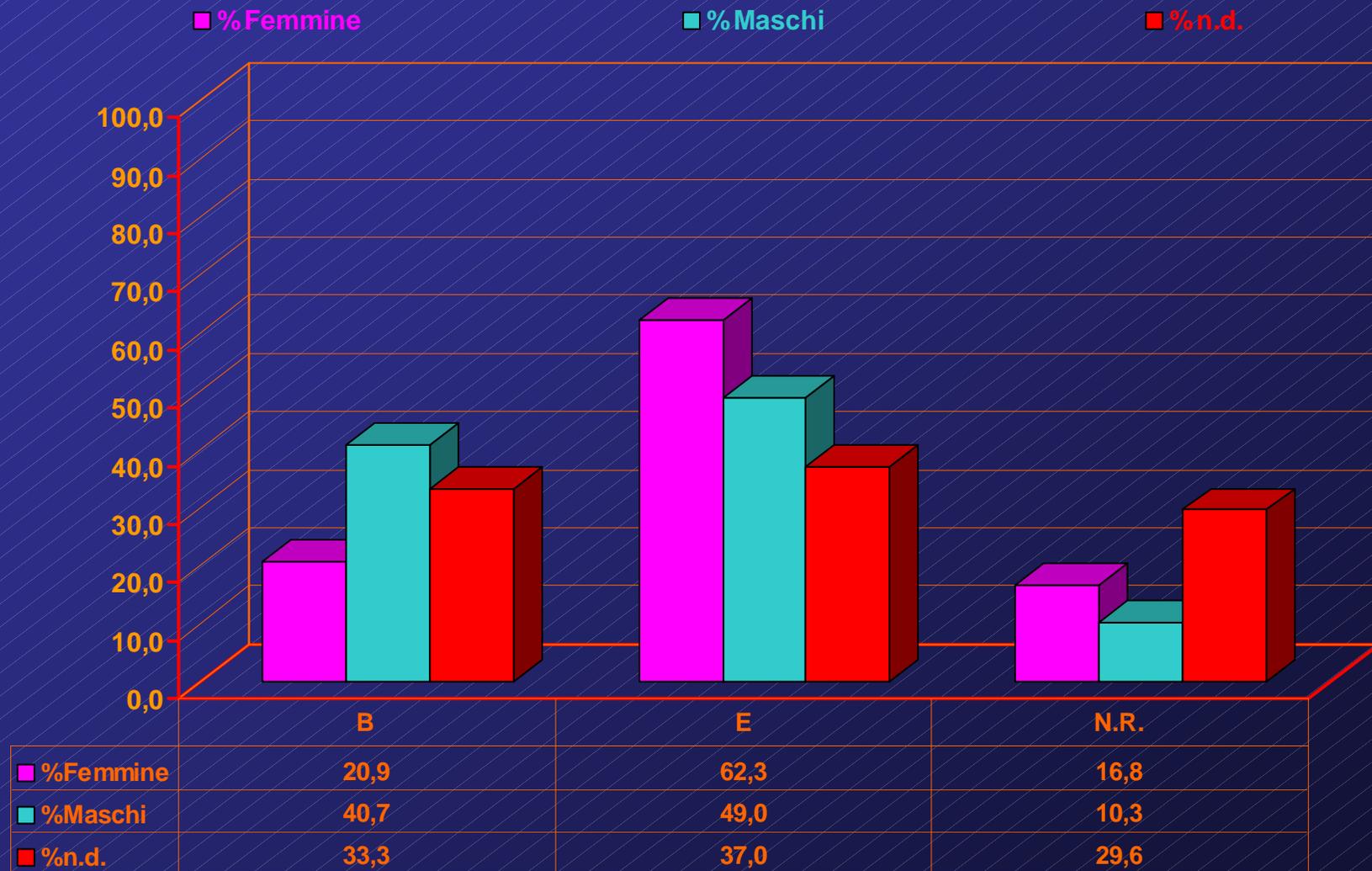
Sezione 4

Stress e lavoro

4.1 Test Potere: Potere Attivo o Agito



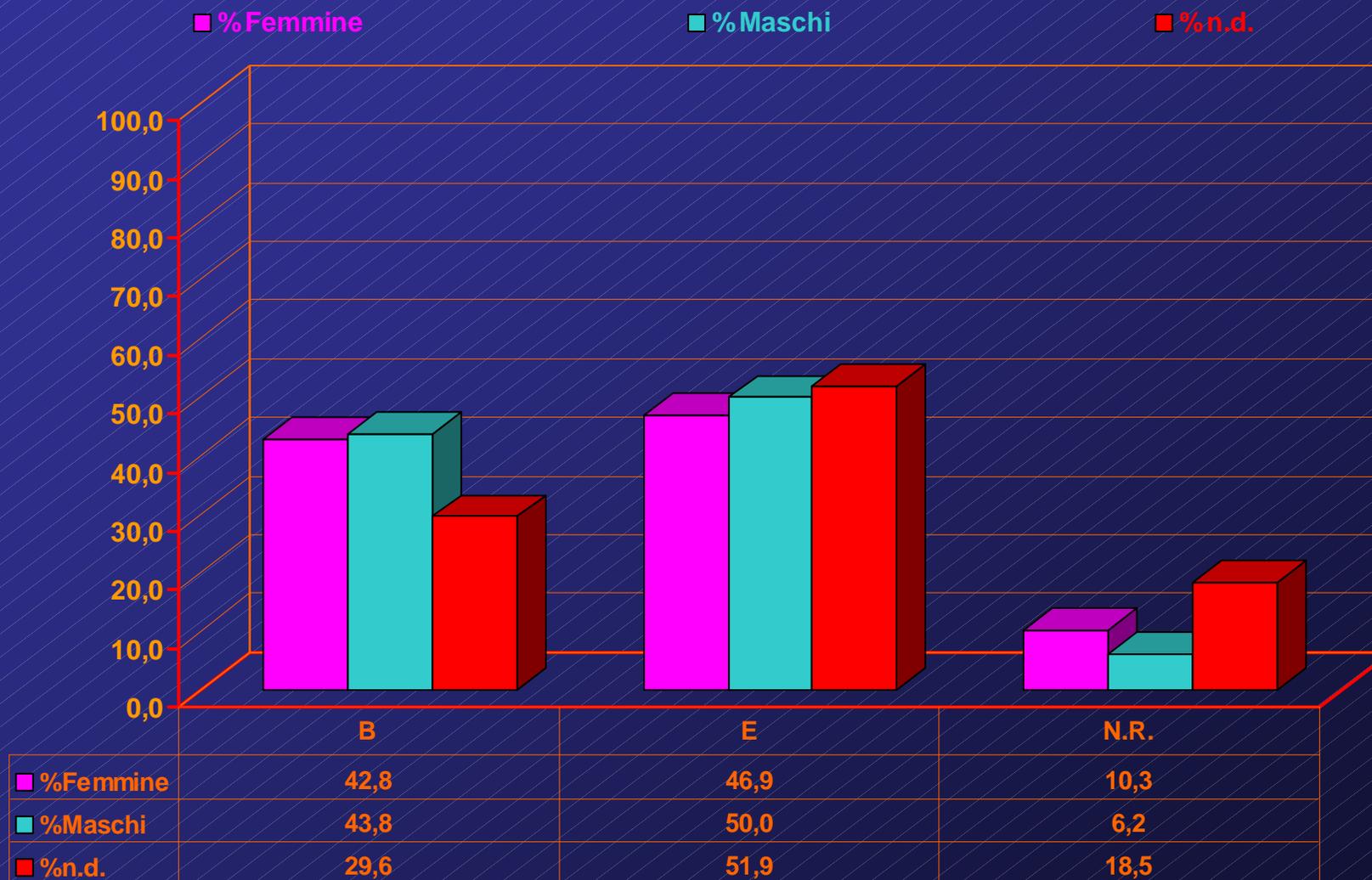
4.1 Test Potere: Potere Passivo o Subito



4.1 Test Potere: Potere Desiderato



4.1 Test Potere: Grado di Soddisfazione

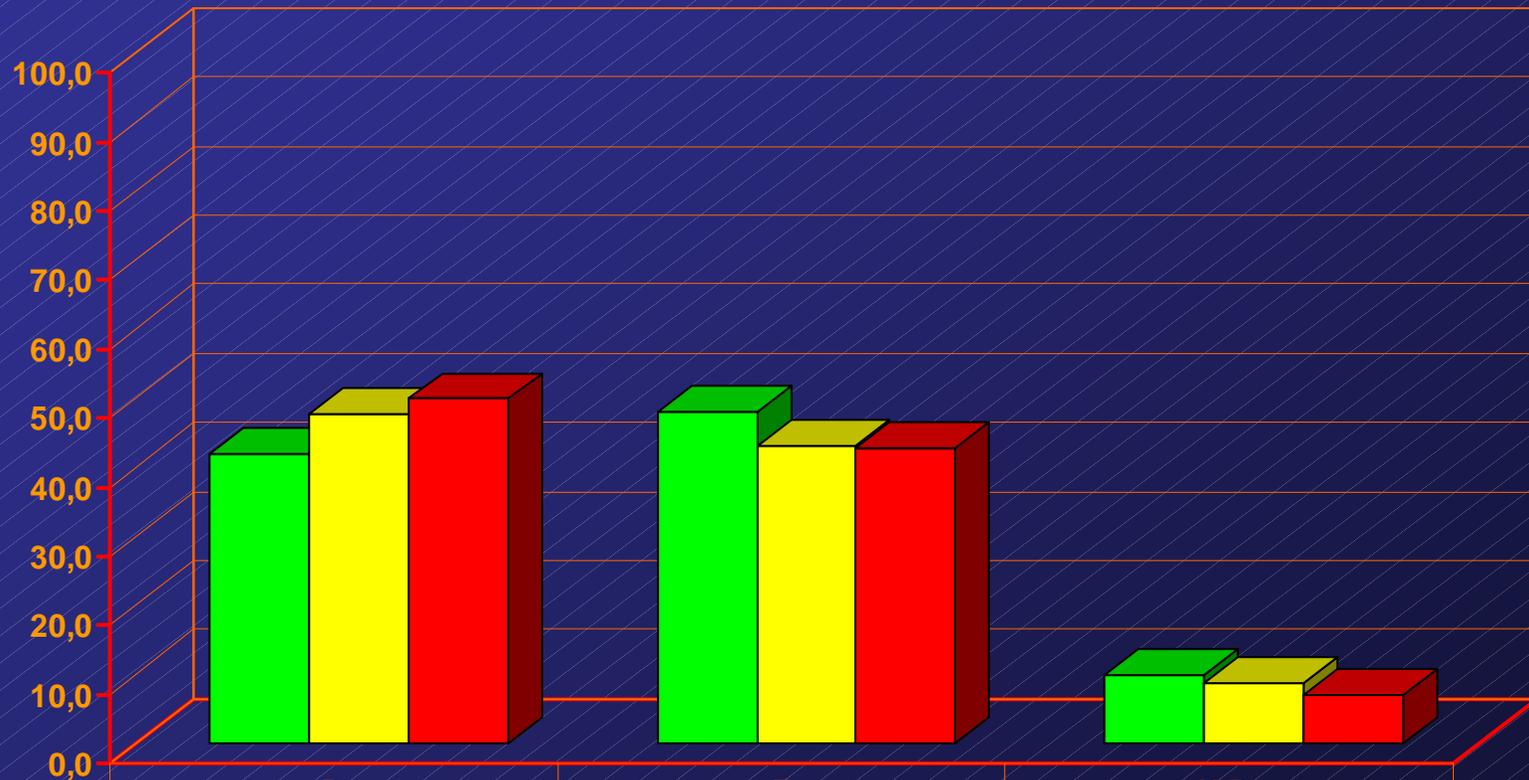


4.1 Test Potere: Grado di Soddisfazione

■ %Insegnanti Curricolari

■ %Insegnanti di Sostegno

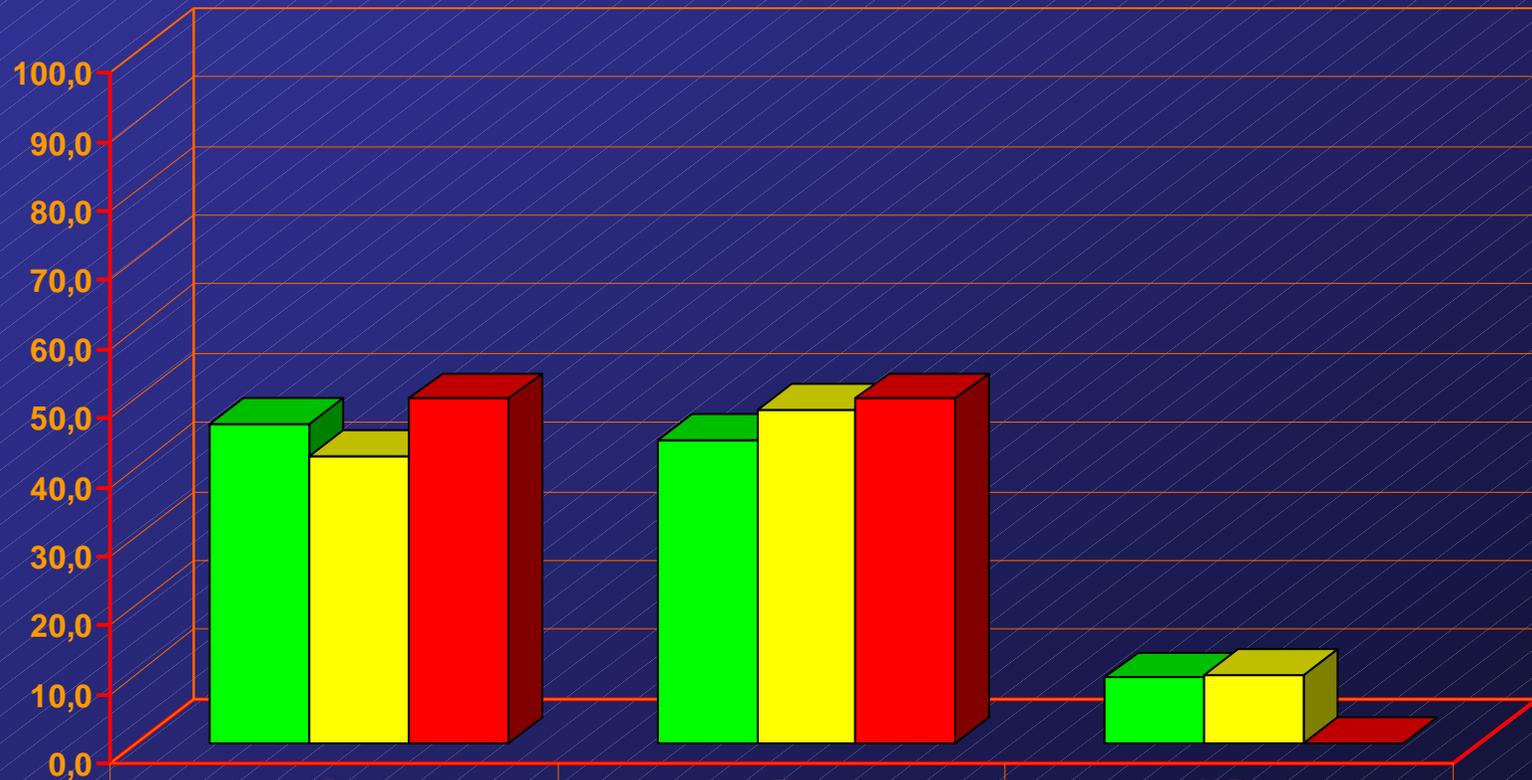
■ %n.d.



	B	E	N.R.
■ %Insegnanti Curricolari	41,9	48,2	9,9
■ %Insegnanti di Sostegno	47,8	43,3	9,0
■ %n.d.	50,0	42,9	7,1

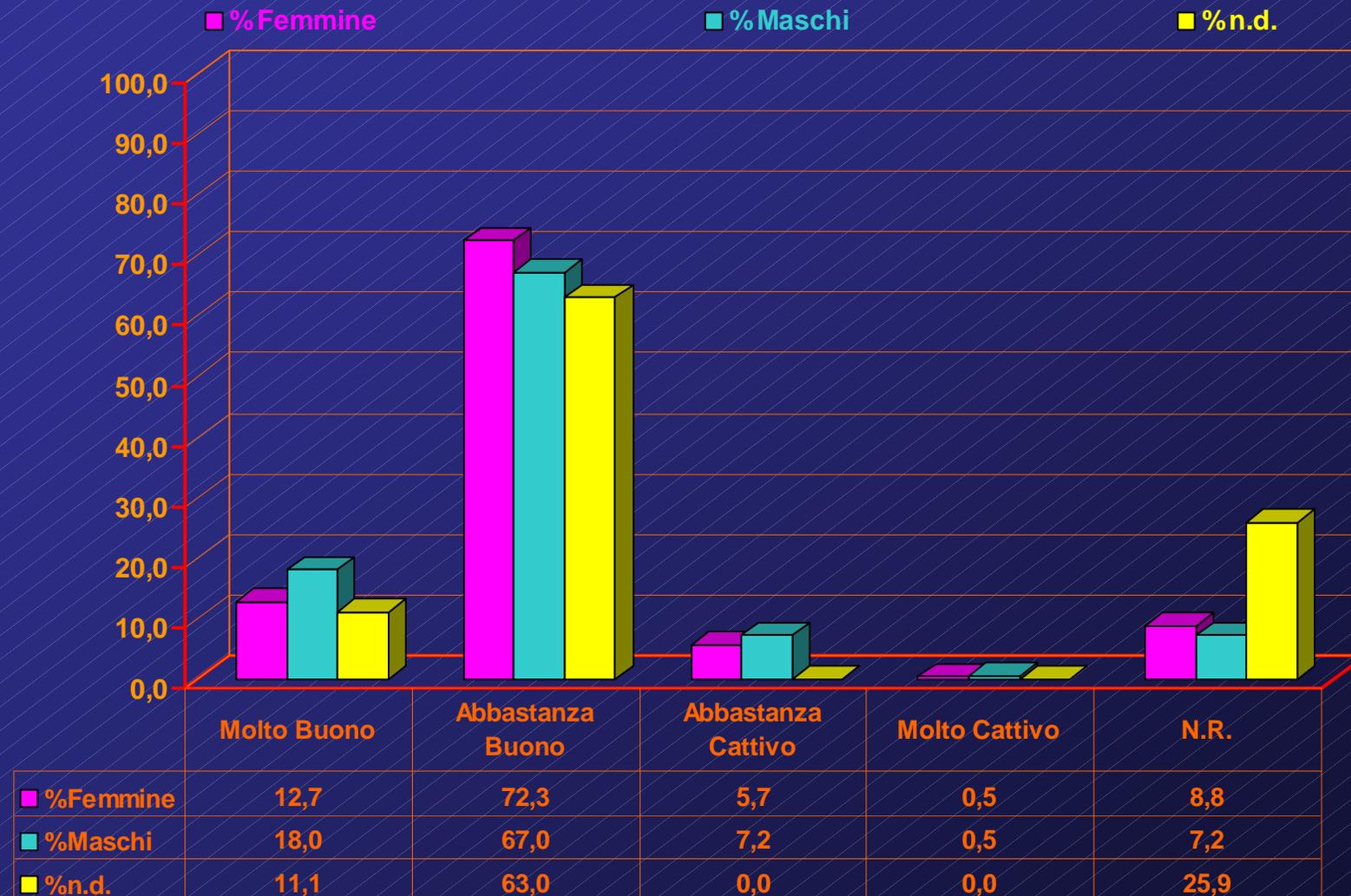
4.1 Test Potere: Grado di Soddisfazione

■ %Insegnanti Ruolo ■ %Insegnanti Precari ■ %n.d.

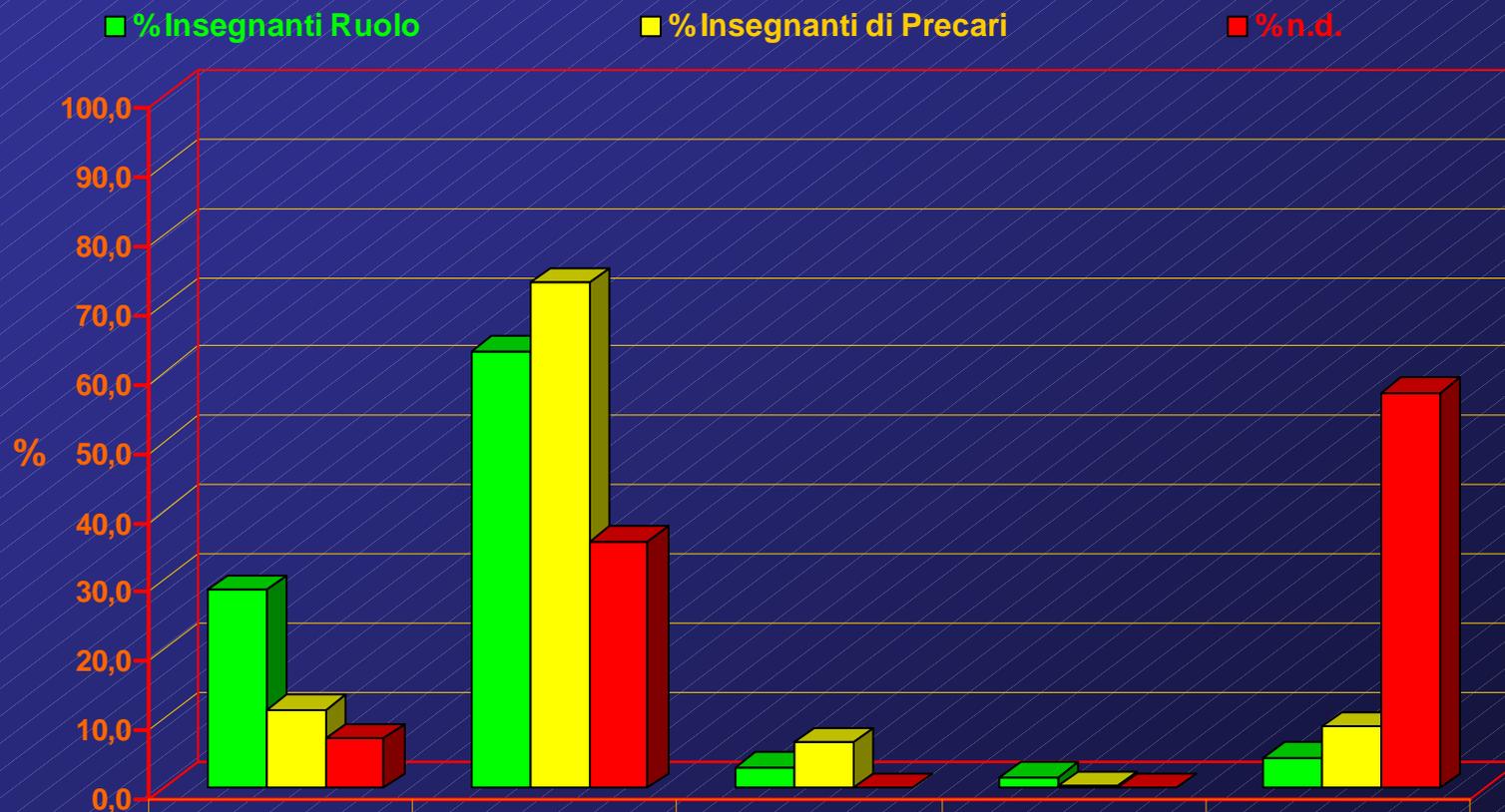


	B	E	N.R.
■ %Insegnanti Ruolo	46,3	44,1	9,6
■ %Insegnanti Precari	41,7	48,4	10,0
■ %n.d.	50,0	50,0	0,0

4.3 Come descriverebbe il Suo stato di salute

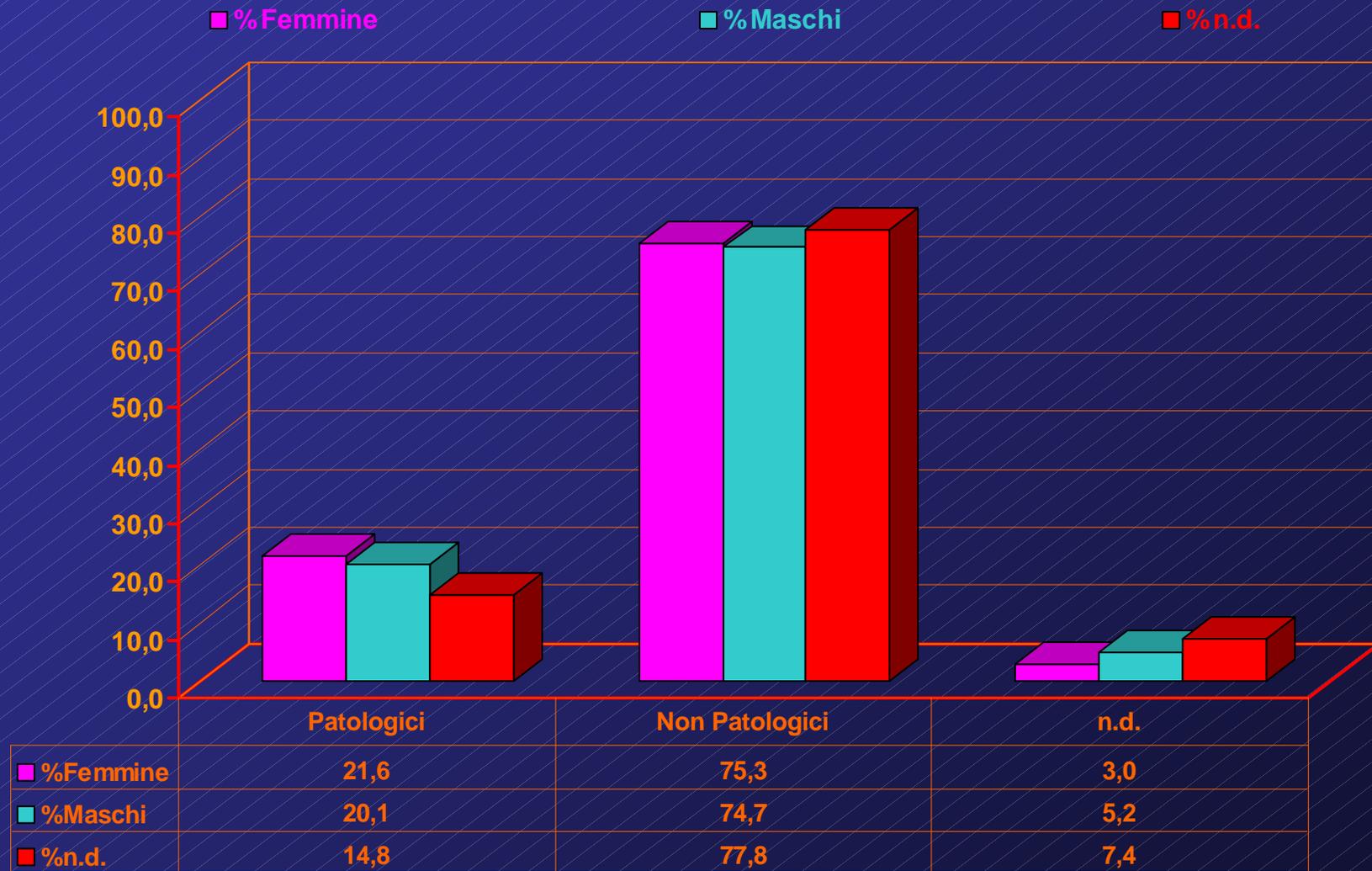


4.3 Come descriverebbe il Suo stato di salute?



	Molto Buono	Abbastanza Buono	Abbastanza Cattivo	Molto Cattivo	N.R.
■ %Insegnanti Ruolo	28,7	63,2	2,9	1,5	4,4
■ %Insegnanti di Precari	11,2	73,1	6,6	0,3	8,9
■ %n.d.	7,1	35,7	0,0	0,0	57,1

4.8 Test G.H.Q.

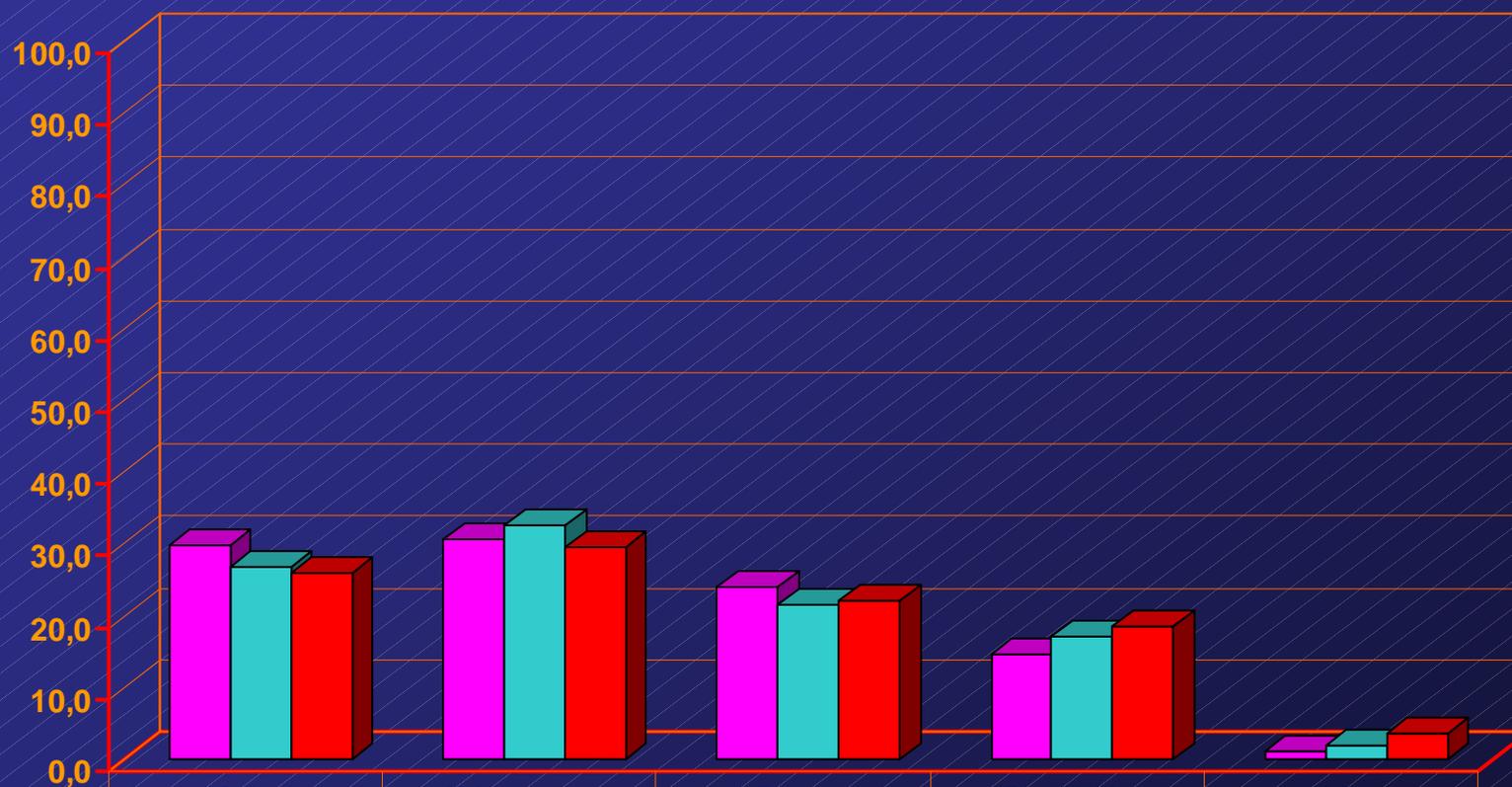


4.9.1 Disagio provocato dalle critiche dei Mass Media alla professione dell' Insegnante

■ %Femmine

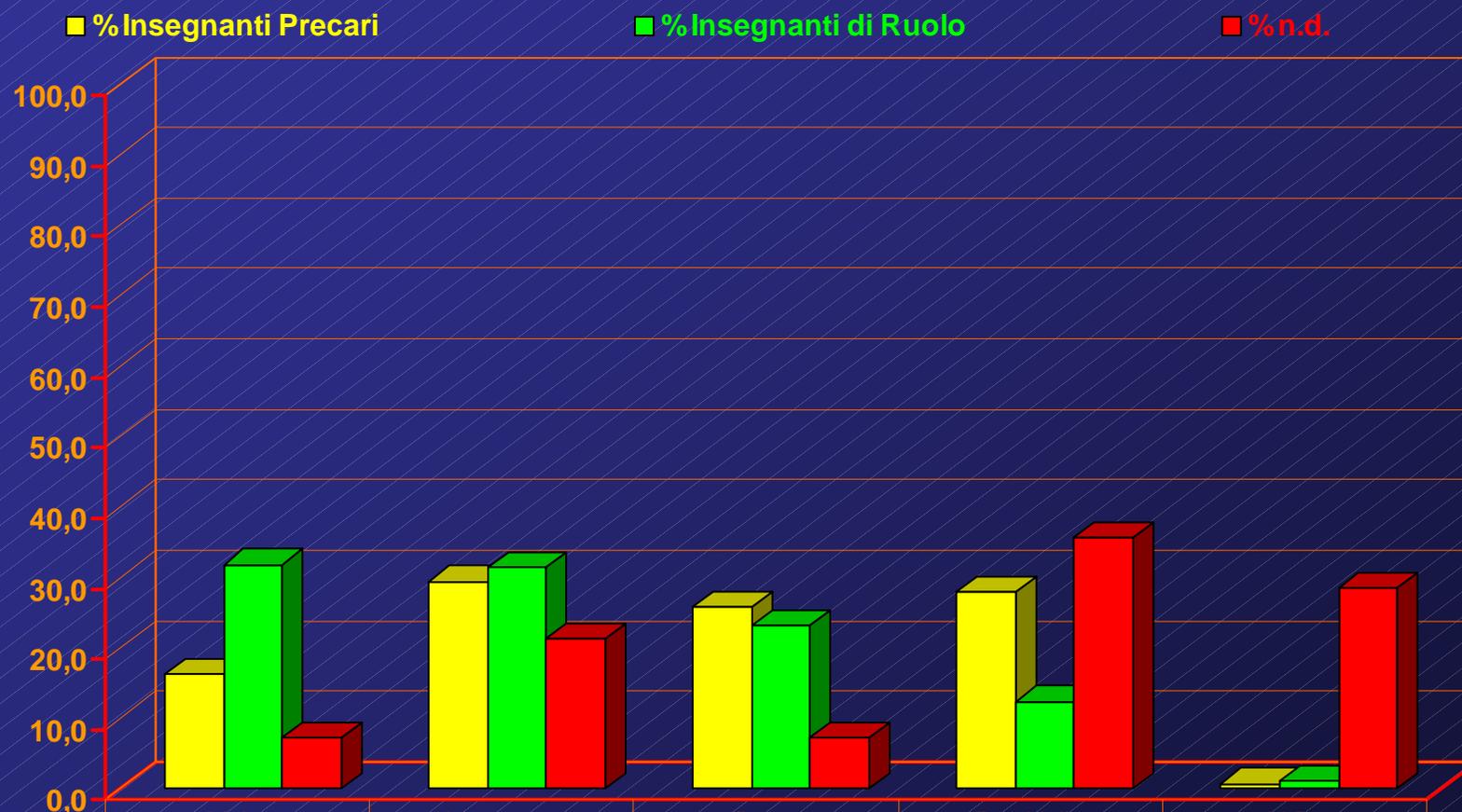
■ %Maschi

■ %n.d.



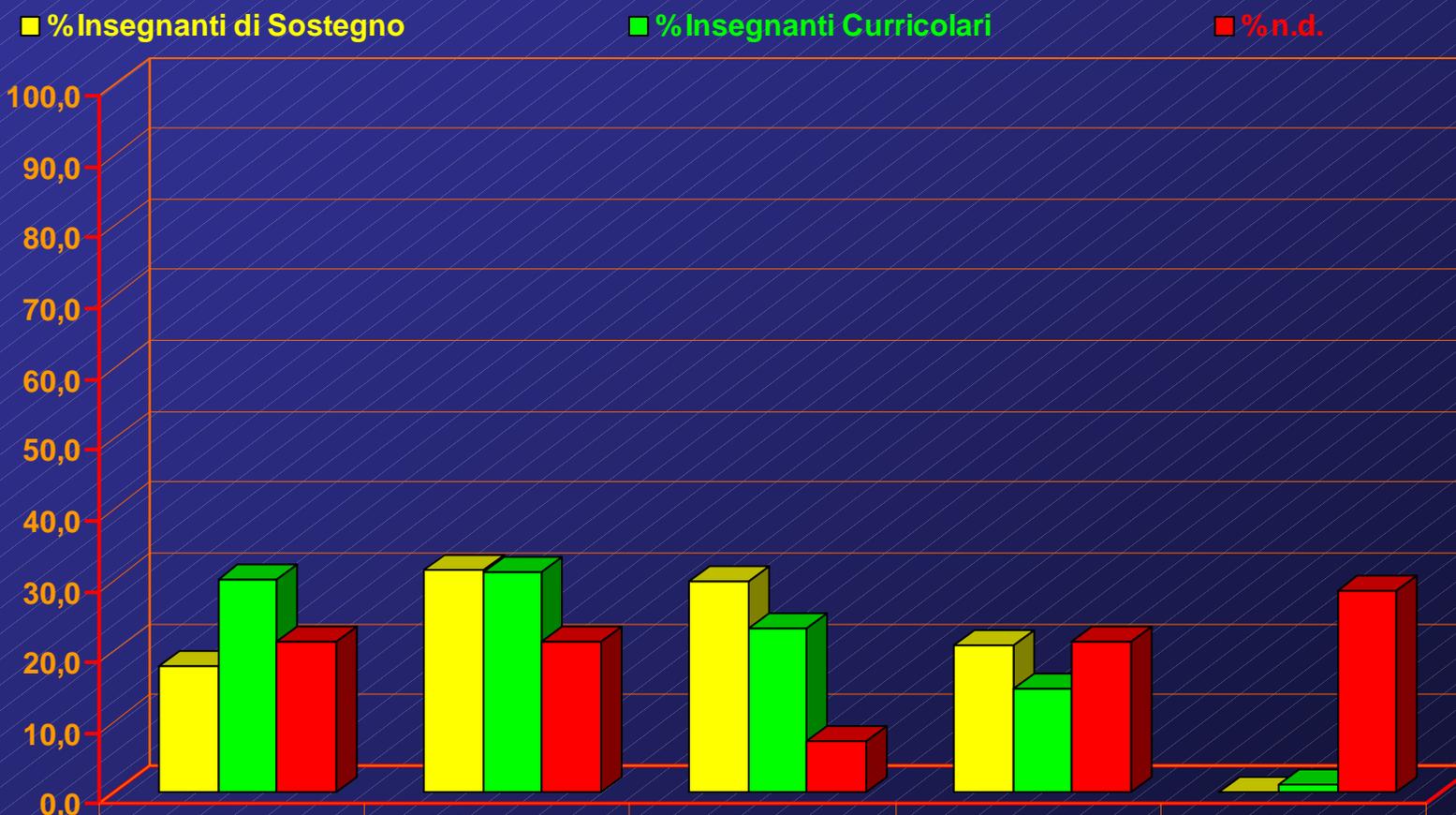
	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
■ %Femmine	29,8	30,6	23,9	14,5	1,2
■ %Maschi	26,8	32,5	21,6	17,0	2,1
■ %n.d.	25,9	29,6	22,2	18,5	3,7

4.9.1 Disagio provocato dalle critiche dei mass media alla professione dell'insegnante



	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
%Insegnanti Precari	16,2	29,4	25,7	27,9	0,7
%Insegnanti di Ruolo	31,8	31,4	23,2	12,4	1,1
%n.d.	7,1	21,4	7,1	35,7	28,6

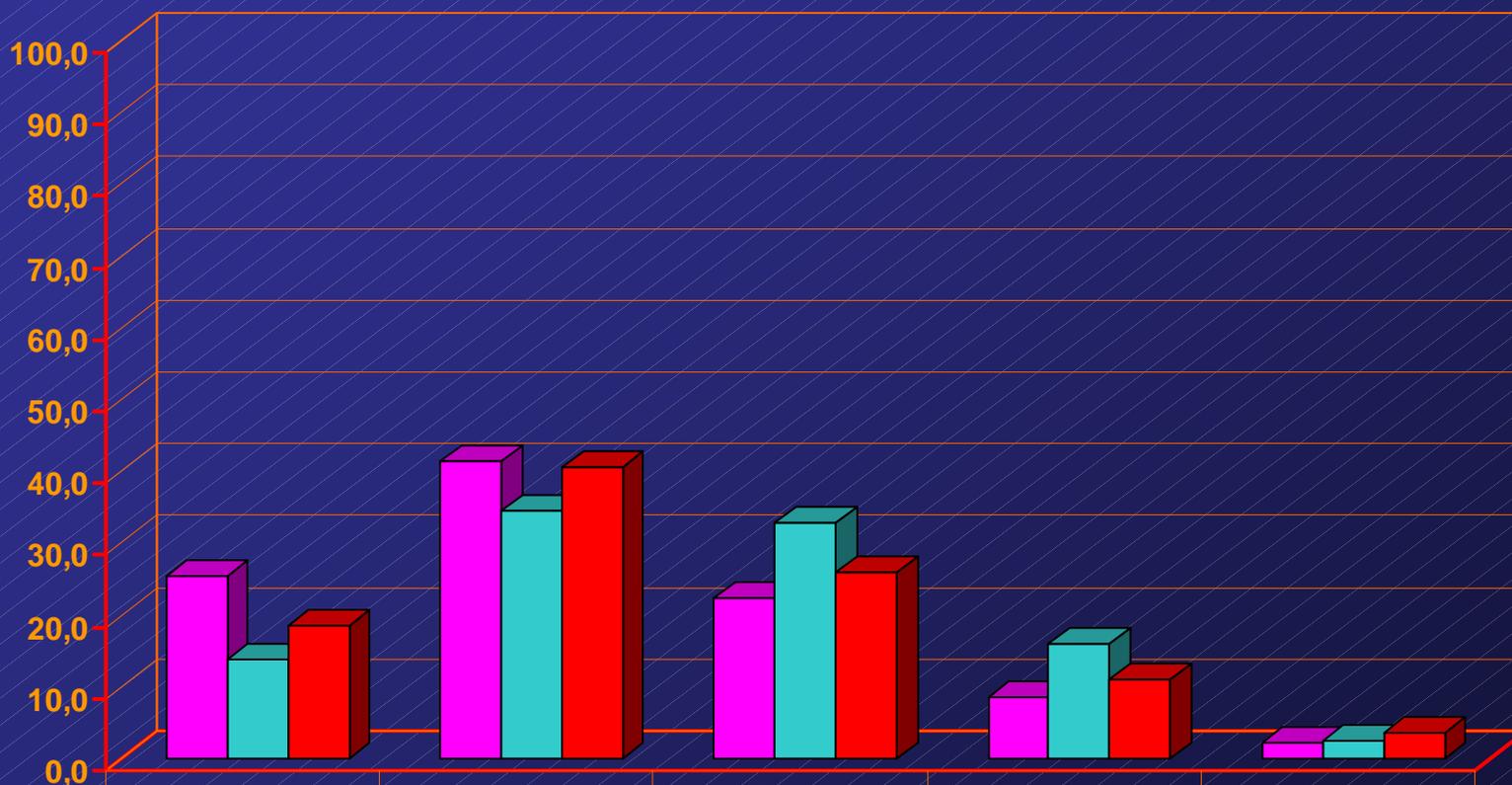
4.9.1 Disagio provocato dalle critiche dei mass media alla professione dell'insegnante



■ %Insegnanti di Sostegno	17,9	31,3	29,9	20,9	0,0
■ %Insegnanti Curricolari	30,1	31,1	23,1	14,6	1,1
■ %n.d.	21,4	21,4	7,1	21,4	28,6

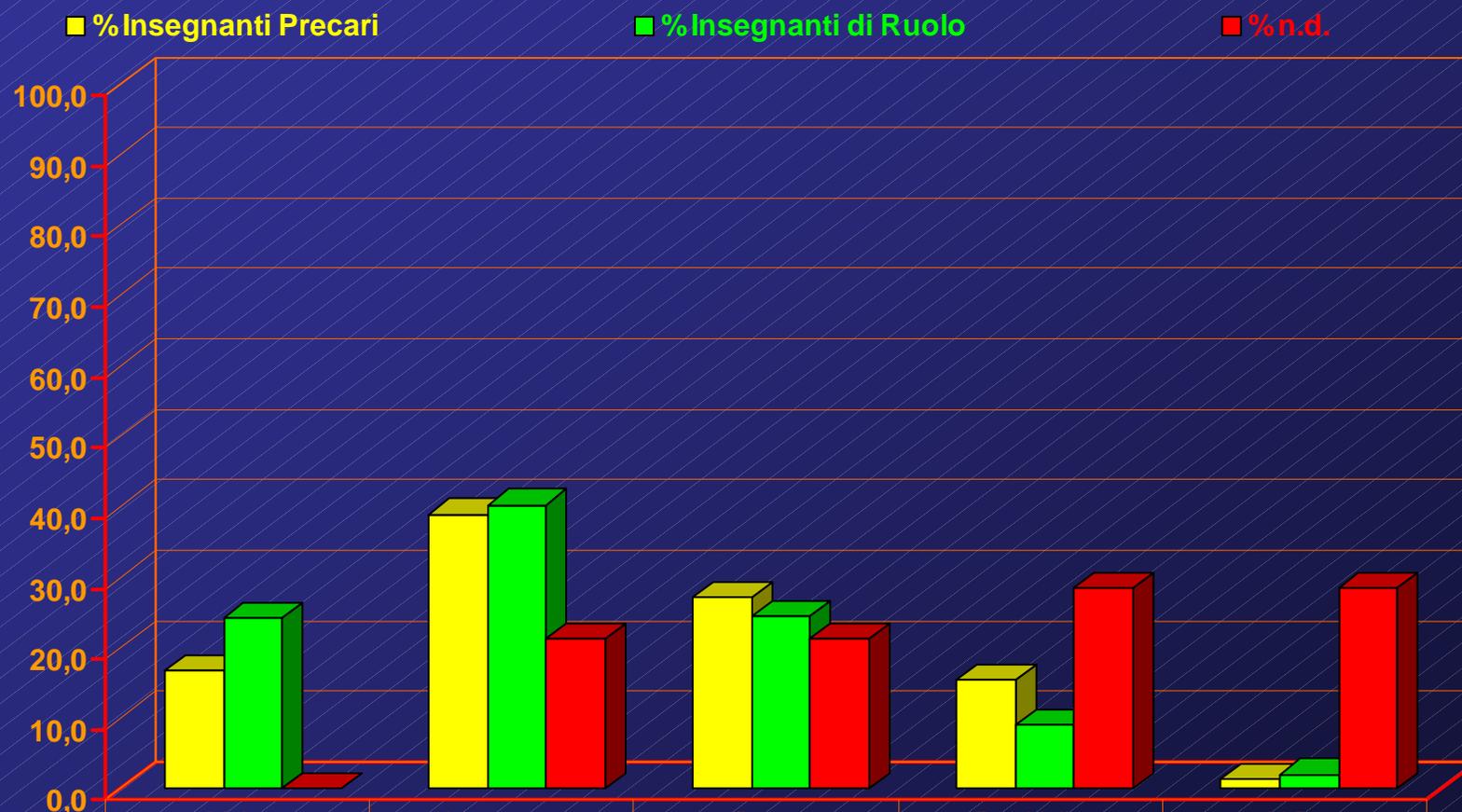
4.9.2 Disagio provocato dal conflitto di valori tra Insegnante, Famiglia e Comunità locale

■ %Femmine ■ %Maschi ■ %n.d.



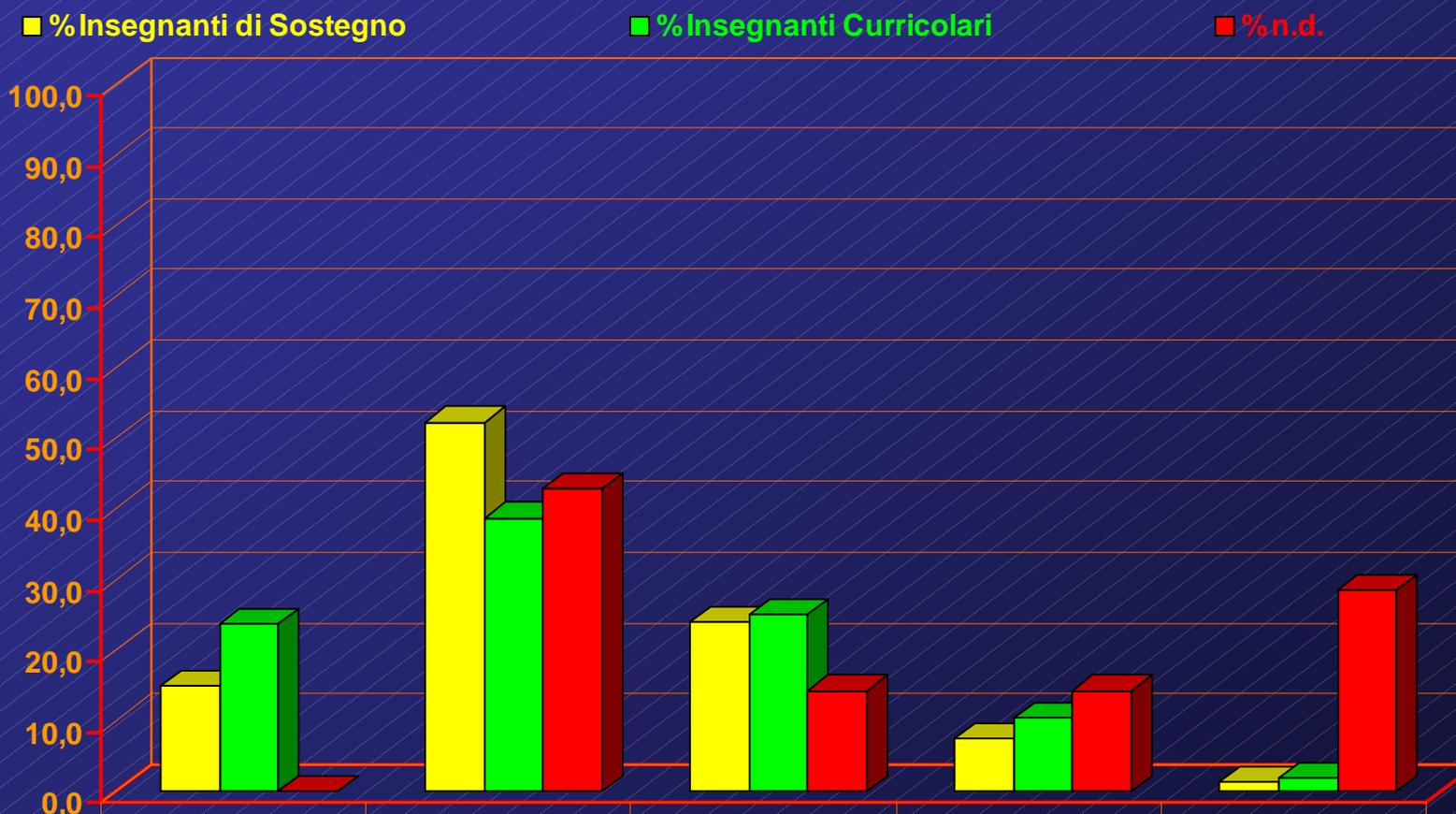
	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
■ %Femmine	25,4	41,3	22,4	8,6	2,3
■ %Maschi	13,9	34,5	33,0	16,0	2,6
■ %n.d.	18,5	40,7	25,9	11,1	3,7

4.9.2 Disagio provocato dal conflitto di valori tra insegnante , famiglie e comunità locale



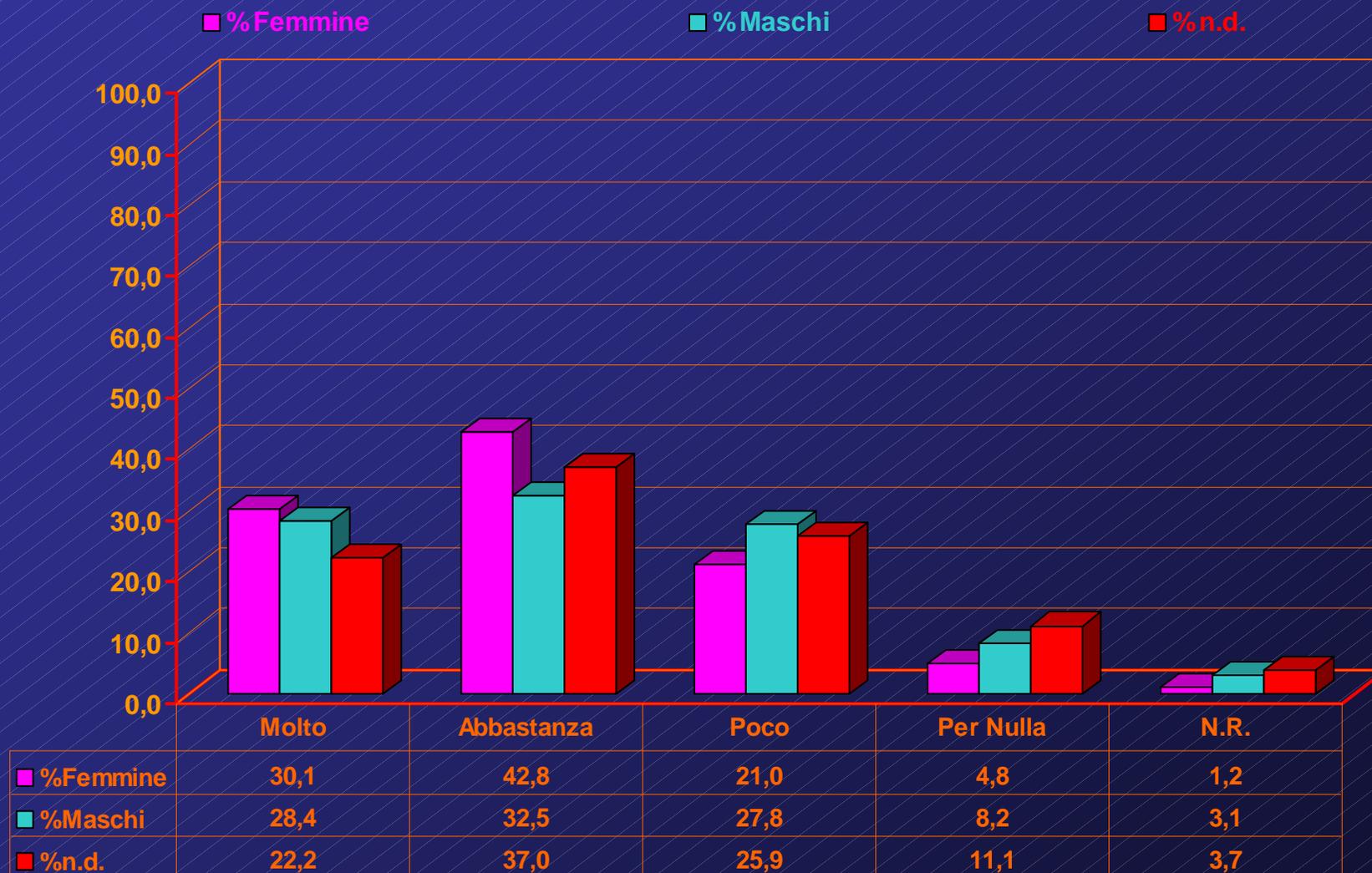
	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
%Insegnanti Precari	16,9	39,0	27,2	15,4	1,5
%Insegnanti di Ruolo	24,2	40,3	24,5	9,0	2,0
%n.d.	0,0	21,4	21,4	28,6	28,6

4.9.2 Disagio provocato dal conflitto di valori tra insegnante, famiglie e comunità locali



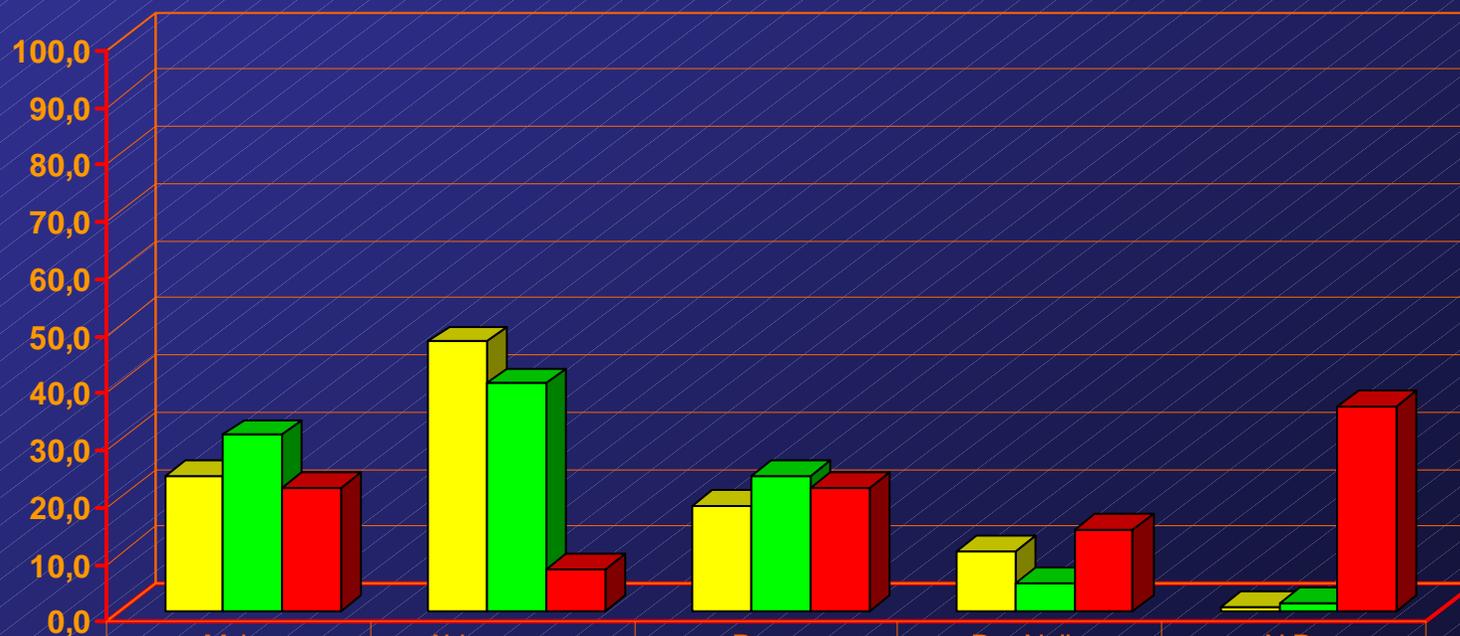
	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
%Insegnanti di Sostegno	14,9	52,2	23,9	7,5	1,5
%Insegnanti Curricolari	23,7	38,7	25,1	10,5	2,0
%n.d.	0,0	42,9	14,3	14,3	28,6

4.9.3 Disagio provocato da comportamenti turbolenti della classe



4.9.3 Disagio provocato dai comportamenti turbolenti della classe

■ %Insegnanti Precari ■ %Insegnanti di Ruolo ■ %n.d.



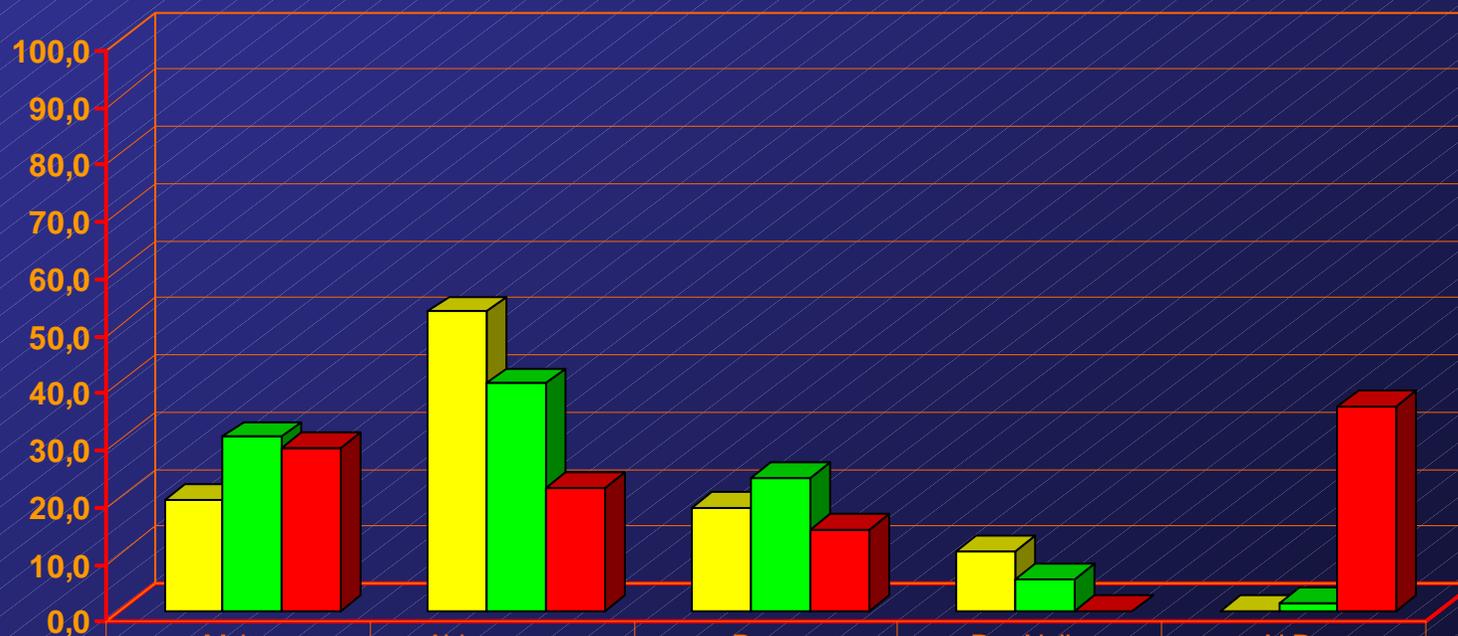
■ %Insegnanti Precari	23,5	47,1	18,4	10,3	0,7
■ %Insegnanti di Ruolo	30,7	39,8	23,5	4,8	1,2
■ %n.d.	21,4	7,1	21,4	14,3	35,7

4.9.3 Disagio provocato da comportamenti turbolenti della classe

■ %Insegnanti di Sostegno

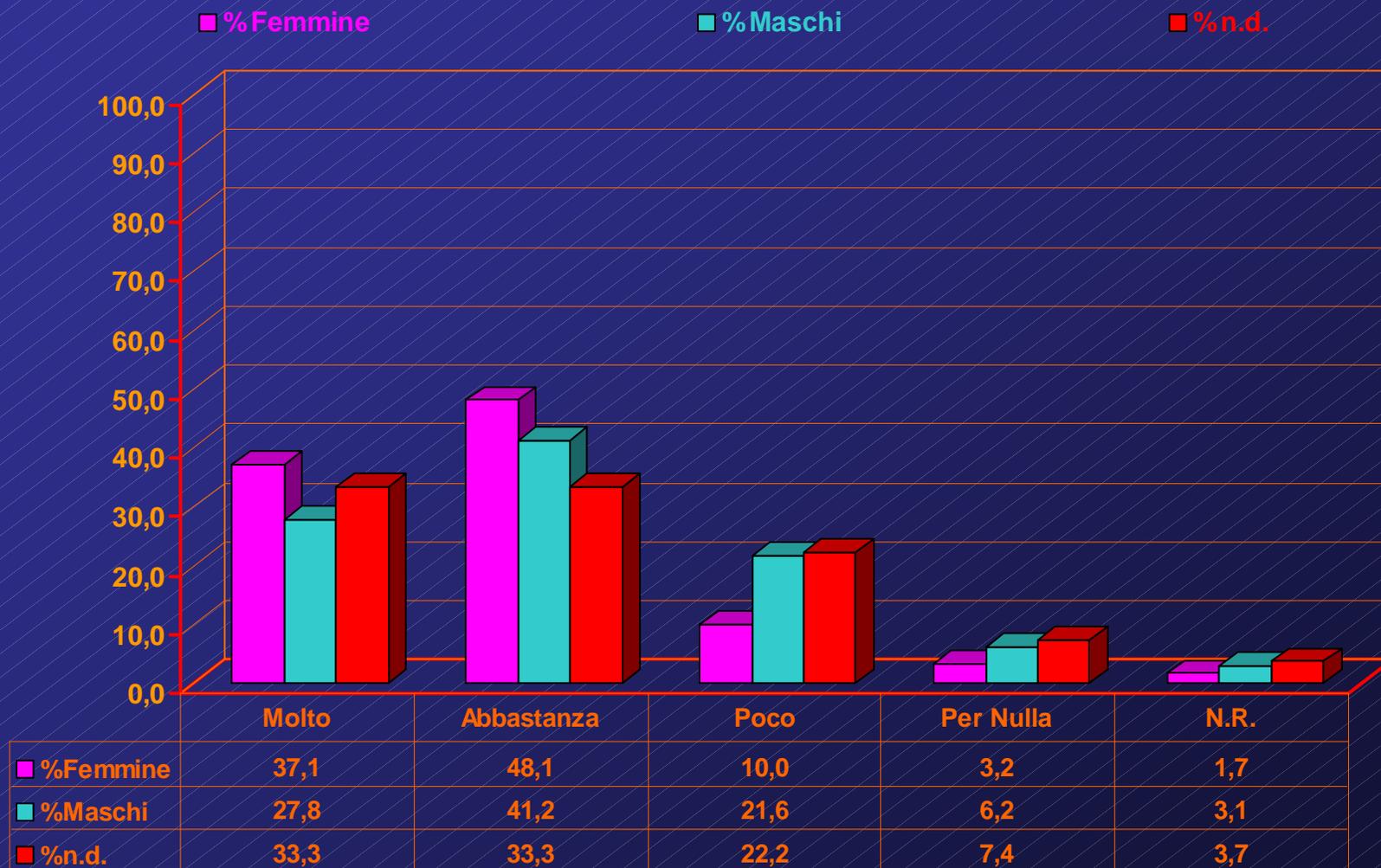
■ %Insegnanti Curricolari

■ %n.d.

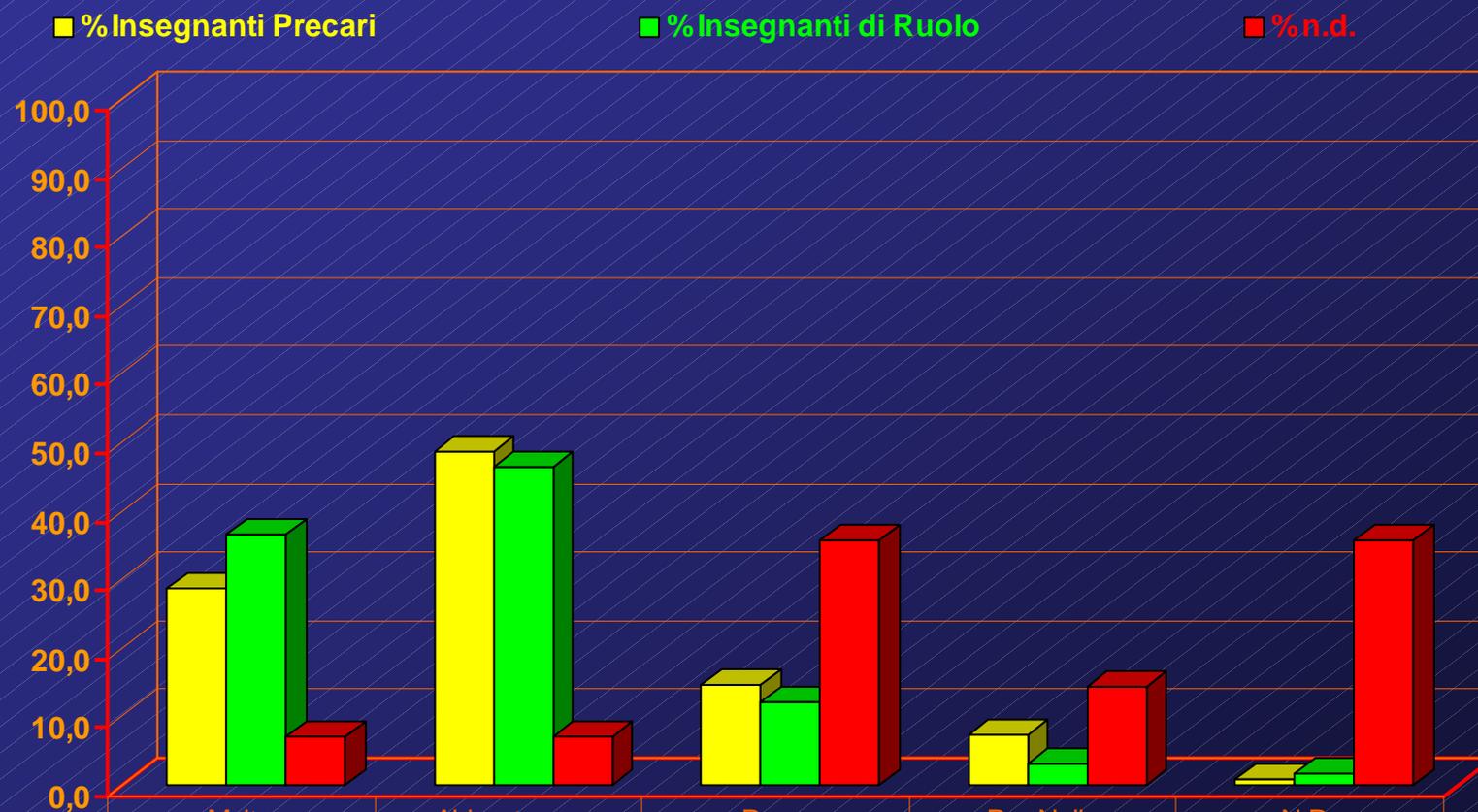


	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
■ %Insegnanti di Sostegno	19,4	52,2	17,9	10,4	0,0
■ %Insegnanti Curricolari	30,3	39,7	23,2	5,5	1,2
■ %n.d.	28,6	21,4	14,3	0,0	35,7

4.9.4 Disagio provocato dall' incapacità di soddisfare i bisogni di uno studente con particolari difficoltà



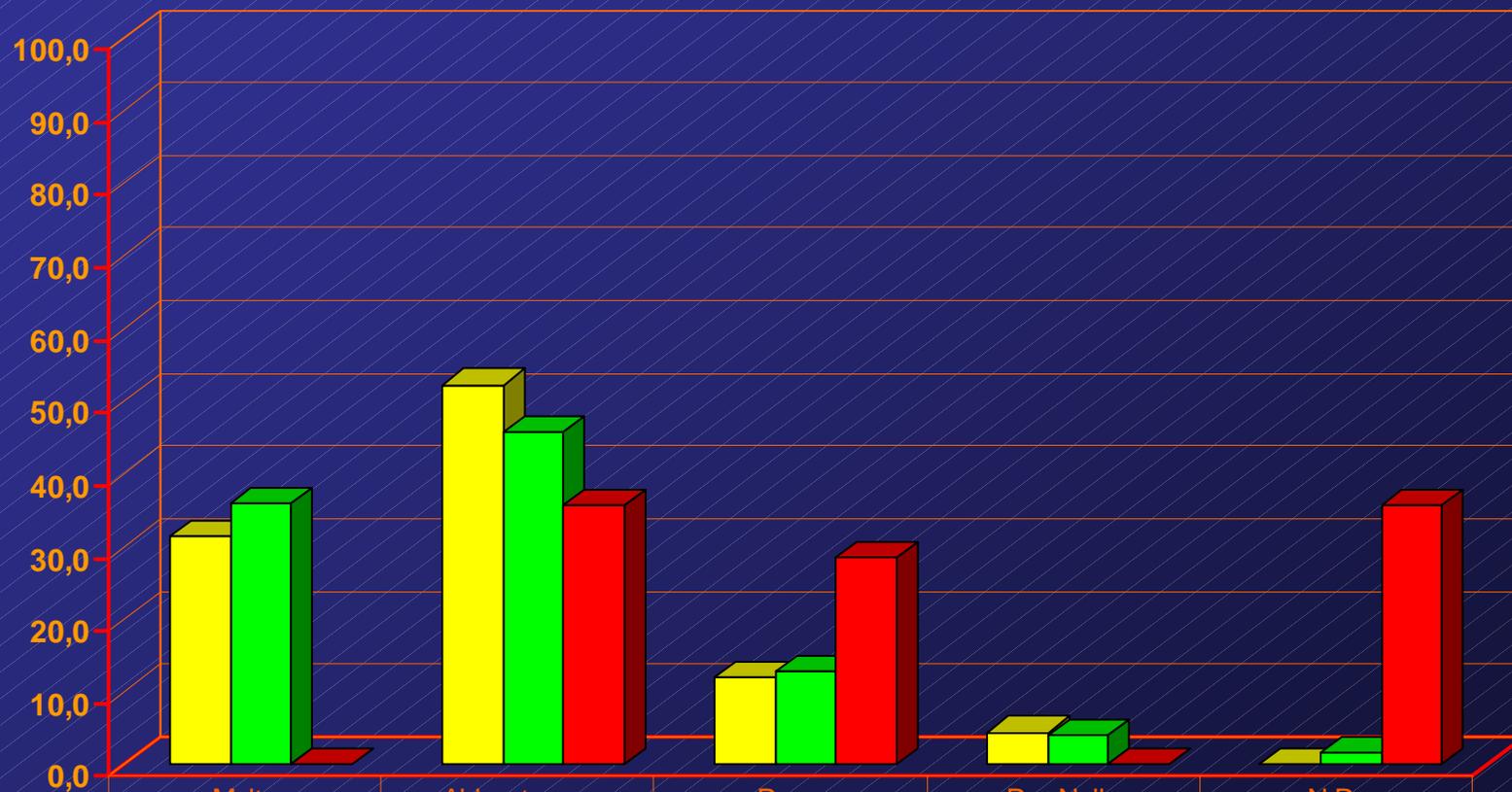
4.9.4 Disagio provocato dall'incapacità dell'Insegnante di soddisfare i bisogni di uno studente con particolari difficoltà



	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
%Insegnanti Precari	28,7	48,5	14,7	7,4	0,7
%Insegnanti di Ruolo	36,6	46,4	12,2	3,1	1,6
%n.d.	7,1	7,1	35,7	14,3	35,7

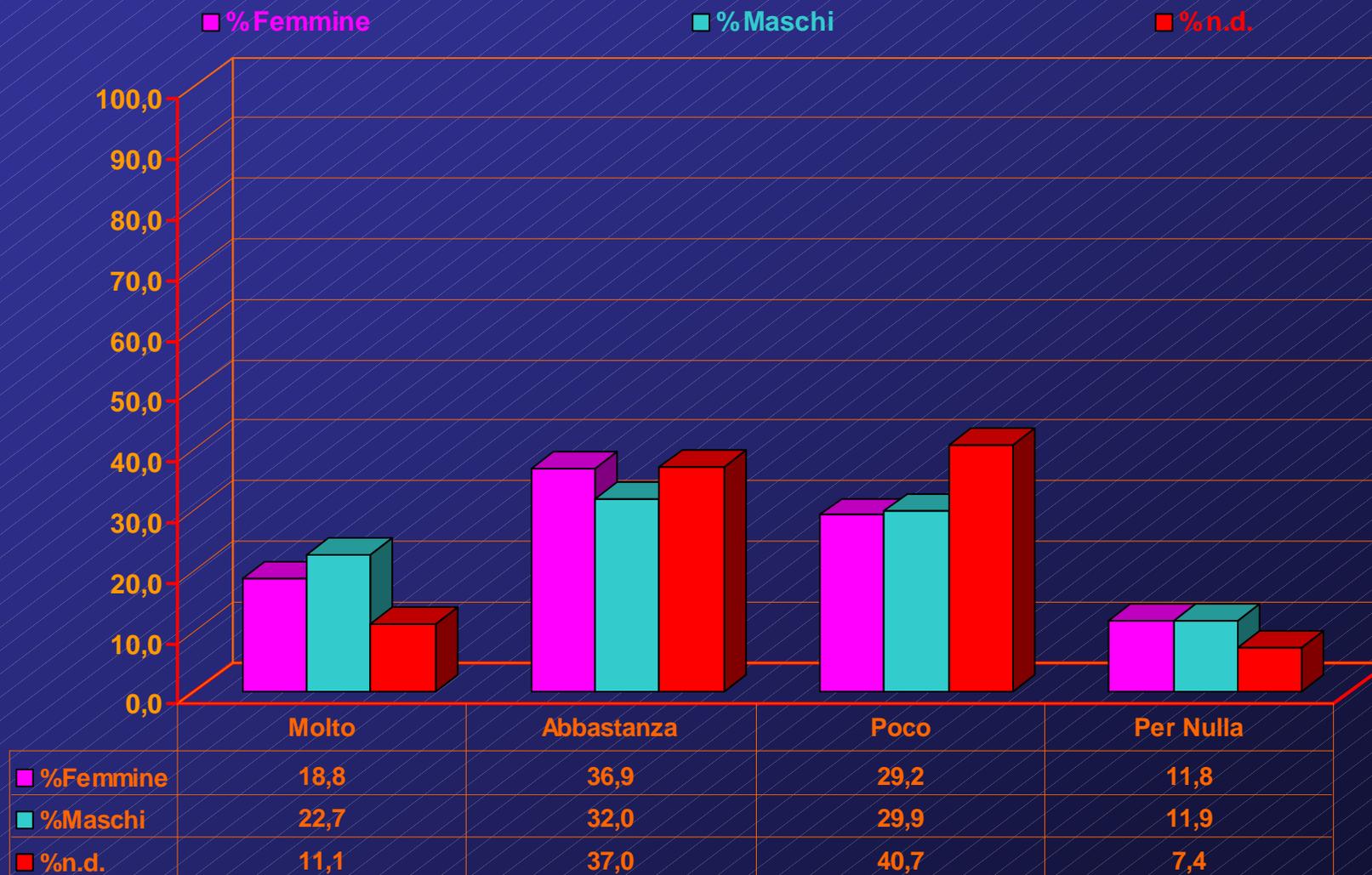
4.9.4 Disagio provocato dall'incapacità di soddisfare i bisogni uno studente con particolari difficoltà

■ %Insegnanti di Sostegno ■ %Insegnanti Curricolari ■ %n.d.

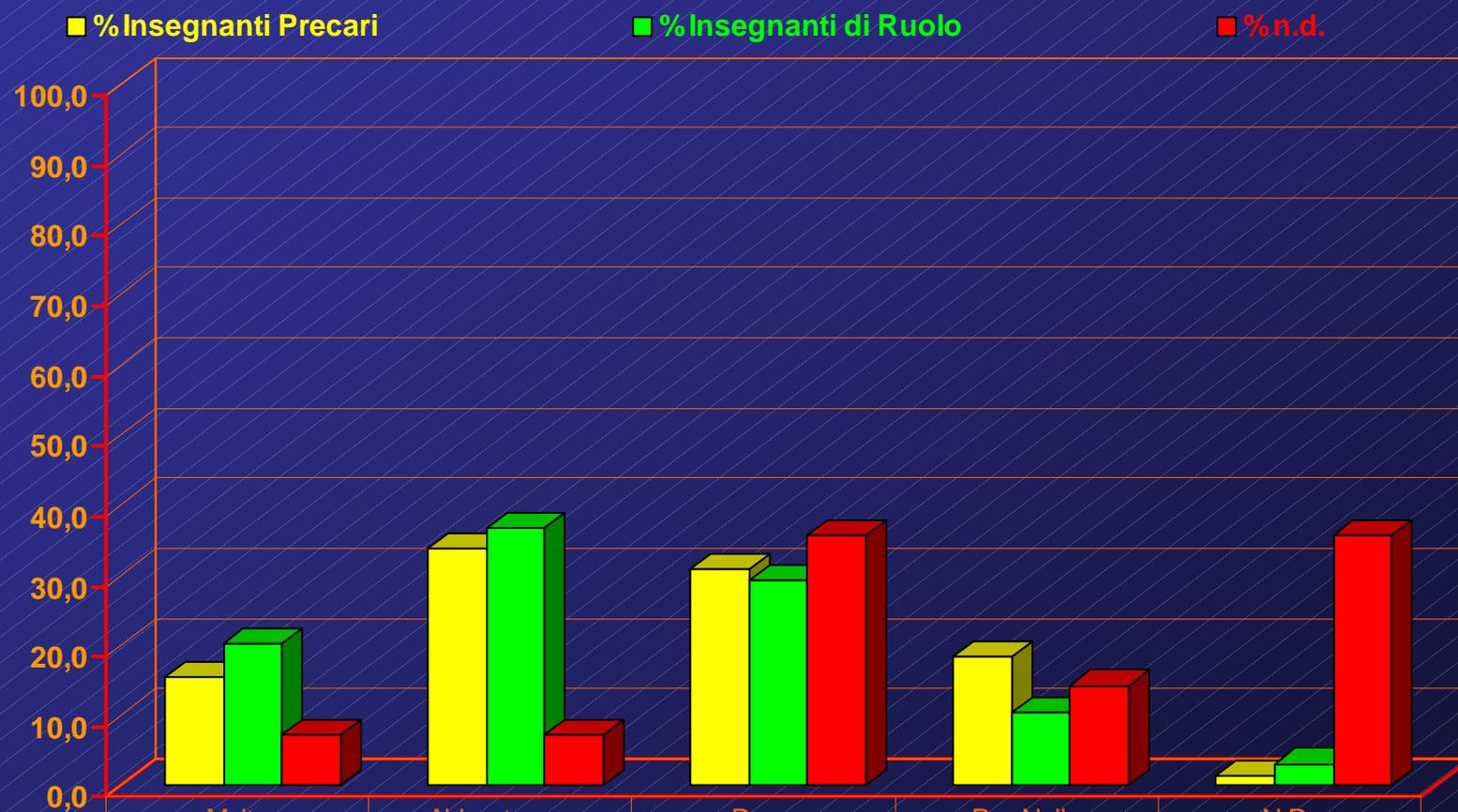


	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
■ %Insegnanti di Sostegno	31,3	52,2	11,9	4,5	0,0
■ %Insegnanti Curricolari	35,8	45,8	12,7	4,0	1,6
■ %n.d.	0,0	35,7	28,6	0,0	35,7

4.9.5 Disagio provocato dalla rigidità dell'autorità scolastica al confronto e all' innovazione



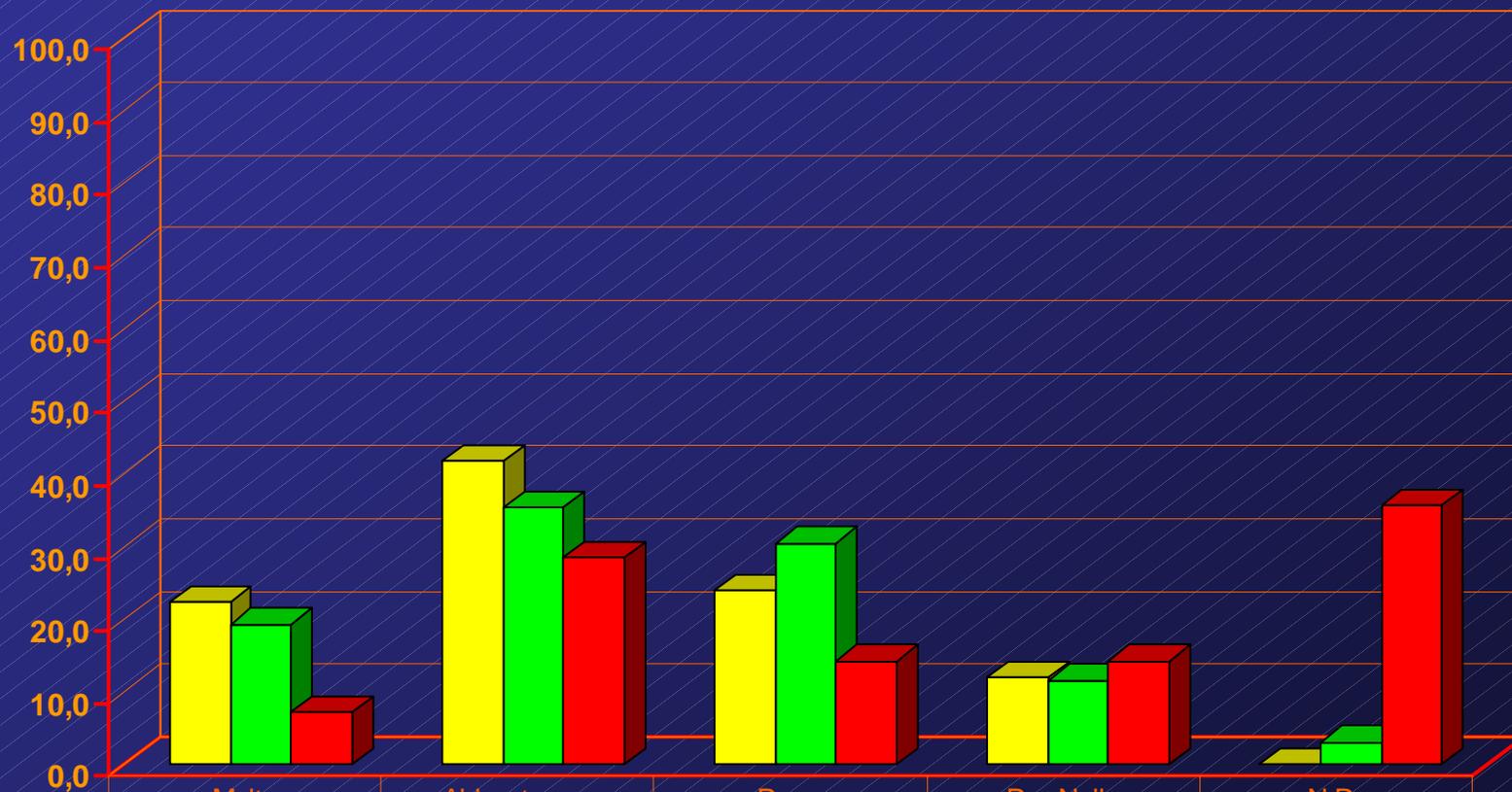
4.9.5 Disagio provocato dalla rigidità dell'autorità scolastica al confronto e all'innovazione



■ %Insegnanti Precari	15,4	33,8	30,9	18,4	1,5
■ %Insegnanti di Ruolo	20,4	36,7	29,4	10,4	3,1
■ %n.d.	7,1	7,1	35,7	14,3	35,7

4.9.5 Disagio provocato dalla rigidità dell'autorità scolastica al confronto ed all'innovazione

■ %Insegnanti di Sostegno ■ %Insegnanti Curricolari ■ %n.d.



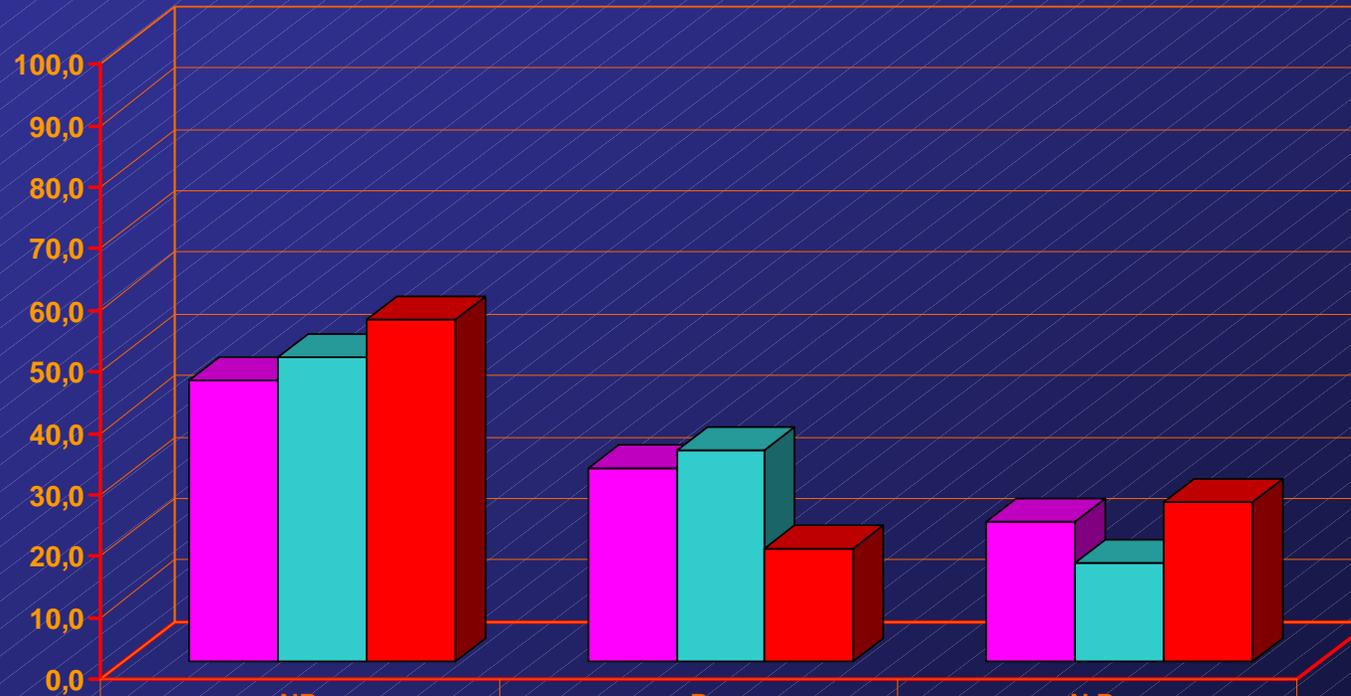
	Molto	Abbastanza	Poco	Per Nulla	N.R.
■ %Insegnanti di Sostegno	22,4	41,8	23,9	11,9	0,0
■ %Insegnanti Curricolari	19,4	35,5	30,5	11,6	3,1
■ %n.d.	7,1	28,6	14,3	14,3	35,7

4.10 M.B.I. GLOBALE

■ %Femmine

■ %Maschi

■ %n.d.

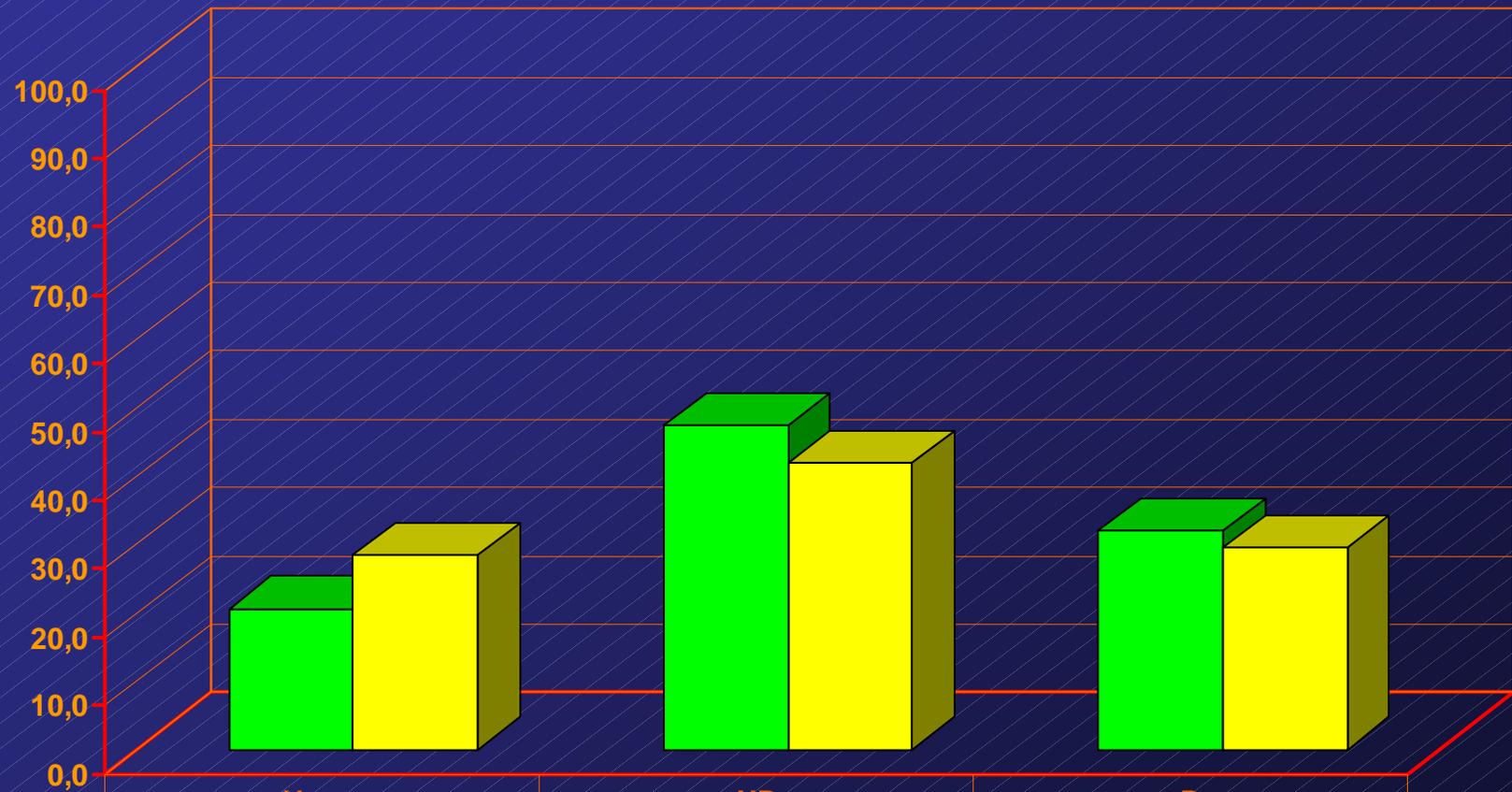


	NP	P	N.R.
■ %Femmine	45,7	31,6	22,7
■ %Maschi	49,5	34,5	16,0
■ %n.d.	55,6	18,5	25,9

4.10 M.B.I. Globale

■ Docenti Curricolari

■ Docenti di Sostegno



■ Docenti Curricolari

Vuote

20,6

NP

47,3

P

32,1

■ Docenti di Sostegno

28,4

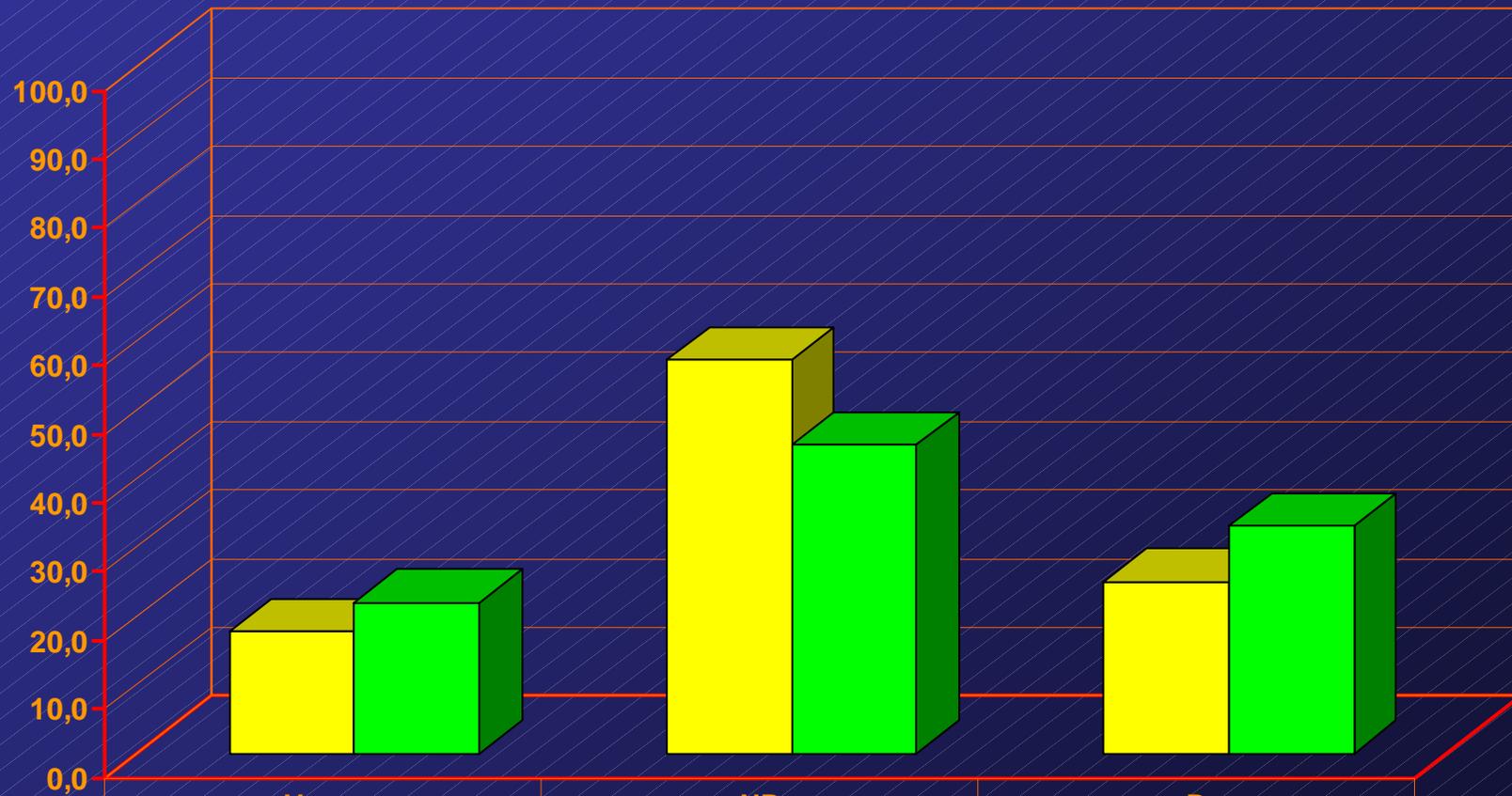
42,0

29,6

4.10 M.B.I. Globale

■ Docenti Precari

■ Docenti di Ruolo



■ Docenti Precari

Vuote

17,6

■ Docenti di Ruolo

NP

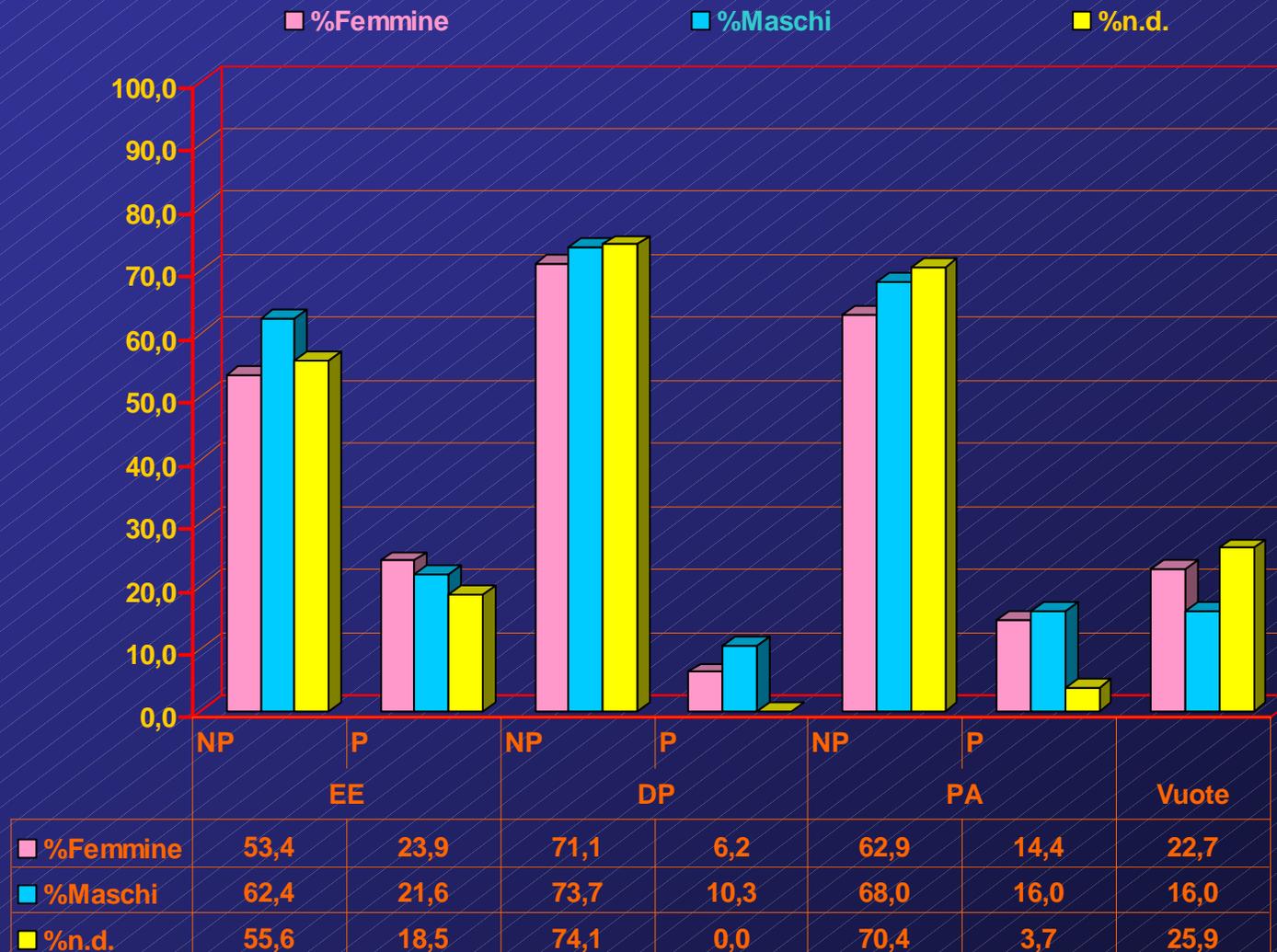
57,4

P

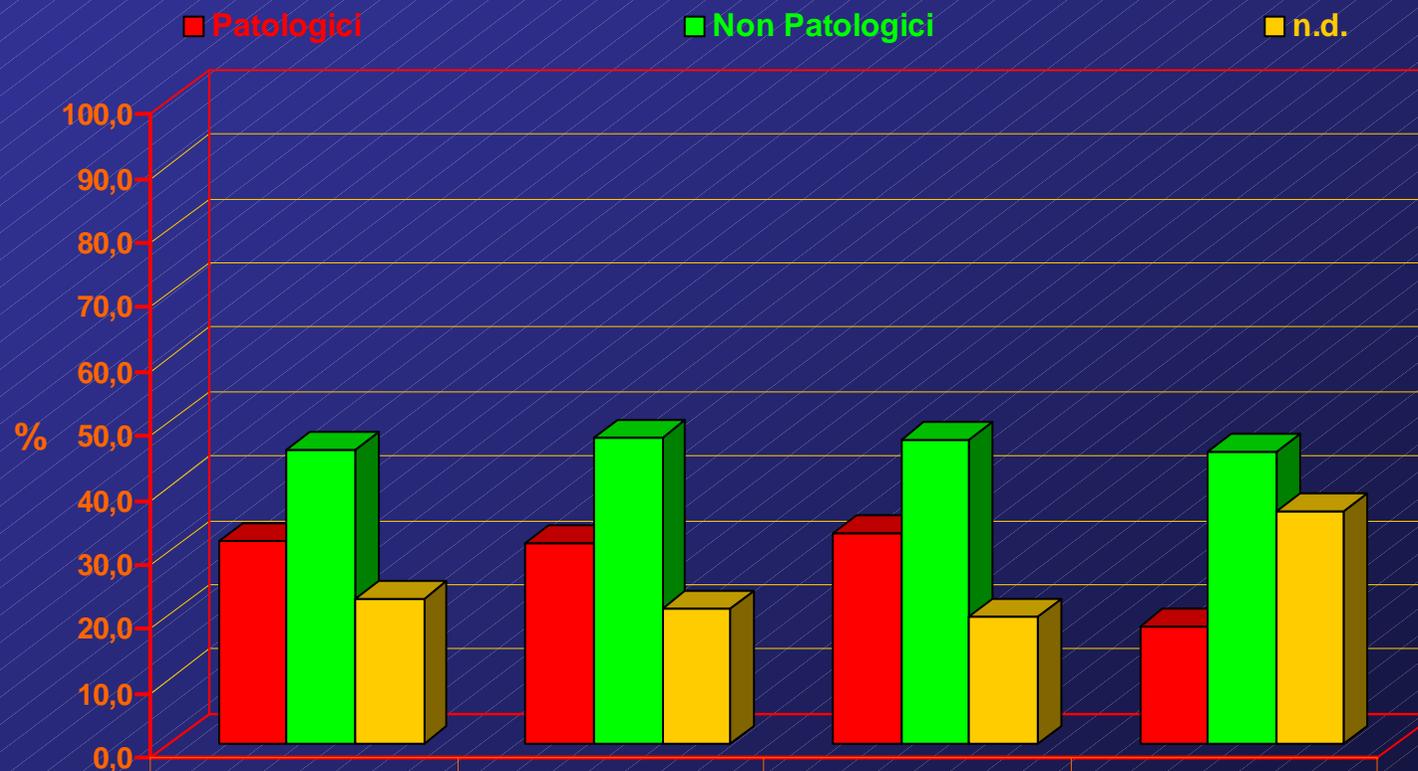
25,0

33,1

M.B.I. riferito alla singola categoria



M.B.I. per Ordine e Grado Scolastico



	%Infanz. Elem.	%Medie	%Superiori	%n.d.
Patologici	31,6	31,5	32,8	18,2
Non Patologici	45,7	47,6	47,3	45,5
n.d.	22,7	21,0	19,9	36,4

Scale

Conclusioni

Le dimensioni del campione e la metodologia adottata permettono una valida analisi statistica comparata delle variabili oggettive e soggettive

del “*mestiere di insegnare*”.

I dati raccolti sono altamente rappresentativi dell'universo – docenti della Provincia di Ferrara, ma non possono essere estrapolati come immagine della realtà italiana.

Il campione esaminato è caratterizzato in larghissima maggioranza da donne, originarie della Provincia di Ferrara, laureate, con oltre 15 anni di insegnamento ed un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, raggiunto dopo lungo periodo di precariato. Si rileva scarso ricambio generazionale ed una tendenza all'invecchiamento del corpo docente.

Il lavoro, anche se non è vissuto dalla maggioranza come il momento più importante della giornata, si conferma non solo come necessaria fonte di reddito, ma anche come altrettanto necessario mezzo di realizzazione personale, di promozione e di socializzazione.

Nonostante la rilevante fatica mentale che esso comporta, la scarsa retribuzione e la limitata possibilità di carriera, il **“mestiere di insegnare”** è fonte di soddisfazioni, talora anche superiori alle aspettative iniziali, per la sua utilità sociale, per l'interesse della materia e per le opportunità di autonomia e di crescita professionale.

Il livello di identificazione con la funzione docente e con gli aspetti deontologici che essa implica è elevato e non favorisce “fughe” dal compito.

La dimensione Organizzativa del lavoro presenta elementi disomogenei e conflittuali.

Il livello di collaborazione con il personale docente e non docente viene valutato positivamente. Meno soddisfacente appare invece il livello di partecipazione alle decisioni della Scuola e l'utilizzo delle competenze professionali dei Docenti da parte dell'Autorità scolastica.

Si delinea un'area di criticità nella mancata integrazione tra elevati livelli di motivazione al coinvolgimento, personale e professionale, e le logiche burocratiche, vissute come rigide, impersonali e svalORIZZANTI.

I fattori di stress extralavorativo (carichi familiari, pendolarismo ecc.) pur presenti e con un maggiore peso sulla componente femminile, non sembrano avere un ruolo rilevante nel processo di Burn out.

Il lavoro scolastico pur determinando inevitabilmente limitazioni e rinunce, più marcate nella componente femminile, non sembra essere percepito, nel complesso, come un condizionamento particolarmente negativo per la vita privata.

L'analisi dettagliata degli indicatori di Stress permette di evidenziare meglio i fattori di rischio e la loro ricaduta :

- un basso livello di soddisfazione per il livello di potere nel lavoro svolto (TEST del POTERE) è comune a tutto il campione, senza differenze legate al sesso e senza differenze tra docenti precari e di ruolo , curricolari e di sostegno. Un alto livello del potere desiderato testimonia l'assenza di atteggiamenti diffusi di disimpegno.

- il GHQ, in linea con la media della popolazione generale, esclude la presenza nel campione esaminato di tassi di morbidità psichiatrica superiori alla norma.
- la percezione diffusa di uno stato di buona salute psicofisica, con solo una leggera flessione nei “precari”, sembra in contraddizione con altre risposte. Può essere, letta in parte, come negazione difensiva. E' comunque difficile un' interpretazione univoca del dato.

Un terzo dei soggetti presenta sintomi di Burn Out (TEST MBI), senza differenze significative tra uomini e donne, tra docenti precari e di ruolo, curricolari e di sostegno.

Tra i diversi ordini scolastici, le scuole superiori sembrano costituire un fattore di rischio maggiore.

Si può però ragionevolmente supporre che tale dato sia in parte sottostimato.

La vasta area di non risposta, selettivamente concentrata al test del Burn Out, sembra evidenziare infatti, in modo indiretto, una sorta di resistenza inconsapevole, di “pudore” a riconoscere più apertamente un problema che può colpire il cuore stesso del mestiere di insegnare.

L'analisi delle sottoscale evidenzia l'area dell'Esaurimento Emotivo come quella maggiormente coinvolta.

Tali dati confermano, contrariamente a molte critiche immotivate, la presenza di un **“Burn Out all’Italiana”**, con gli insegnanti che tendono a mantenere, nonostante tutto, un rapporto appassionato con il lavoro, “spendendo” tutte le proprie risorse emotive, invece che “risparmiarle” attraverso il disinvestimento dei contenuti disciplinari e delle relazioni interpersonali.

La fluttuazione dei punteggi di Burn out nei diversi Istituti Scolastici, può dare una misura indiretta dei diversi climi organizzativi, del loro impatto sulla soggettività degli “attori sociali” coinvolti e della capacità di costituire fattori psicologici di protezione o di rischio.

Gli ostacoli alla relazione educativa si confermano come fattori prioritari di disagio e di possibile Burn out.

L'incapacità di far fronte in modo adeguato ai bisogni di studenti con particolari difficoltà ed ai comportamenti turbolenti in classe, autentiche sfide sul piano professionale ed umano, è vissuta come il fattore di massimo disagio, senza differenze, da quasi due terzi del campione.

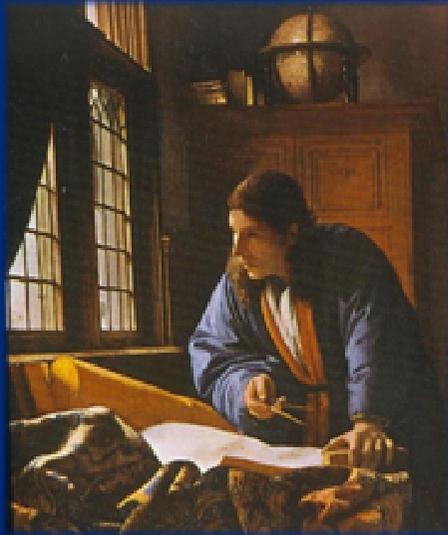
Il conflitto di valori con famiglie e comunità e le critiche dei Mass Media alla professione dell'insegnante sono vissuti, dalla maggioranza, come condizionamenti pesanti e di difficile gestione.

Anche la rigidità dell'autorità scolastica al confronto e all'innovazione è vissuta come uno specifico fattore di disagio dalla maggioranza degli insegnanti, in particolare da quelli di ruolo ed addetti al sostegno.

Il fenomeno Burn out costituisce solo un segmento delle possibili manifestazioni di stress e disagio occupazionale in una struttura complessa come la Scuola, ma è particolarmente insidioso in quanto mina selettivamente la capacità di sentire e di relazionarsi con “l’altro” che sono alla base del mestiere di insegnare.

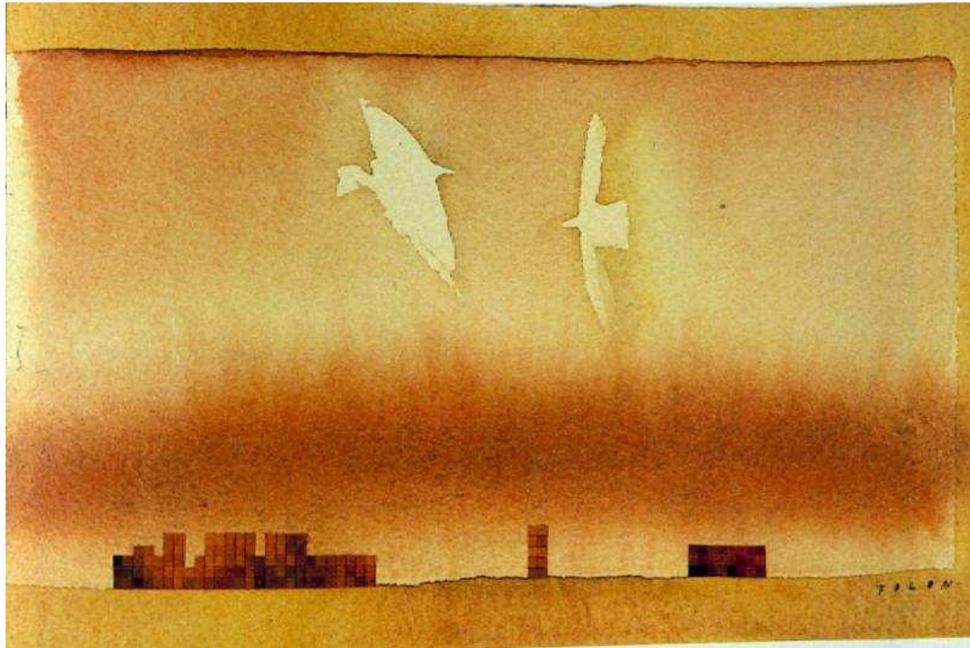
Il Burn out non può più essere considerato un problema occasionale e individuale, cui porre rimedio con semplici palliativi. Va affrontato con mezzi efficaci ed innovativi privilegiando strategie tese all'individuazione e all'eliminazione delle cause, piuttosto che al trattamento delle loro conseguenze.

Individuare con maggiore precisione criticità e fattori di rischio, riconoscere e valorizzarle i fattori protettivi, può aiutare a sviluppare una prevenzione primaria dello Stress occupazionale, e a tutelare ed implementare contestualmente la più consistente dotazione tecnologica della Scuola: gli Insegnanti.



Post Scriptum

Un tempo, alla conclusione del viaggio, ogni capitano di mare consegnava il diario di bordo. La memoria tangibile del viaggio non era volta al passato, non serviva per conservare la nostalgia dell'esperienza vissuta, era invece elemento prezioso per tracciare, a partire dall'elaborazione dell'esperienza stessa, nuove e più precise mappe, utili alla navigazione futura.



Spero che anche questa ricerca, intesa come diario di bordo, possa aiutare gli Insegnanti a ri-pensare quel mare agitato che è la Scuola e a sviluppare, ed efficaci di co-evoluzione, capaci di promuovere l'integrazione e la crescita, di prevenire la dispersione e il Burn out.