



# Condizioni di benessere degli insegnanti. Risultati dello studio 'Lavorare a scuola'

Luciana Castelli, Alberto Crescentini, Jenny Marcionetti, Centro competenze  
innovazione e ricerca sui sistemi educativi



Matthia Lué  
2° anno di grafica – CSIA

### Introduzione

Maslach, Jackson e Leiter (1996) definiscono il *burnout* come “[...] una sindrome psicologica di esaurimento emotivo, depersonalizzazione, e ridotta realizzazione personale che possono occorrere negli individui che in una qualche misura lavorano con le persone” (p. 192, traduzione degli autori). Quando presente, il *burnout* è associato a molteplici conseguenze. Sul piano personale e professionale innanzitutto si manifestano diverse forme di ‘ritiro’ dal lavoro, fra le quali assenteismo e intenzione di lasciare l’impiego. Per coloro i quali continuano a lavorare, il *burnout* può portare a una diminuzione della produttività e dell’efficacia sul luogo di lavoro, che, conseguentemente, conducono a una diminuzione della soddisfazione e a una riduzione dell’impegno nel lavoro. La presenza di persone in *burnout*, inoltre, può portare a un peggioramento dei rapporti fra colleghi, aumentando i livelli di conflittualità all’interno dei gruppi. Si può parlare in questo senso di una sindrome contagiosa che si autoalimenta attraverso le interazioni informali. Infine, il *burnout* è associato a un peggioramento del livello generale di salute e all’emergere di problematiche rilevanti come ad esempio disturbi psicosomatici, depressione e abuso di sostanze.

Diversi studi confermano come fenomeni di disagio lavorativo, stress e *burnout* interessino i docenti in misura considerevole. Si ritiene che quello dell’insegnante sia un lavoro ad alti livelli di stress poiché molte delle condizioni che determinano l’efficacia stessa del lavoro sono al di fuori del controllo degli insegnanti e poiché è richiesto un alto livello di ‘prontezza di riflessi’ costante ed è prevista una componente discrezionale ‘intrinsecamente ansiogena’ (Blandino, 2008, p.11).

### La ricerca e i risultati

Nel 2013 il Dipartimento dell’educazione, della cultura e dello sport (DECS) ha dato mandato al Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi (CIRSE) di sviluppare una ricerca volta a conoscere le condizioni lavorative dei docenti delle scuole pubbliche del Cantone, con particolare riguardo alle condizioni di disagio lavorativo. La richiesta nasceva dal progetto *LINEA-Sostegno ai docenti in difficoltà*, iniziato nel 2011, che aveva portato alla proposta di 14 misure di prevenzione del disagio lavorativo dei docenti. La misura numero 2, da cui la ricerca svolta dal

CIRSE ha preso le mosse, proponeva di realizzare “un’analisi quantitativa e qualitativa dei casi di disagio lavorativo di docenti con ripercussione sullo stato di salute, determinante inabilità lavorativa”.

Fra il 2013 e il 2016 sono stati raccolti più di 2’700 questionari e sono state svolte 144 interviste ai docenti dei diversi ordini scolastici del Cantone, arrivando a coinvolgere più del 50% della popolazione. Dai dati è emerso come la maggior parte dei docenti non sia da ritenere a rischio *burnout*, anche se una quota, comunque non irrilevante e pari al 20% del campione, si può considerare al di sopra di quella che abbiamo definito ‘soglia di vigilanza’. Le fonti di questo disagio sembrano situarsi più nel contesto lavorativo che non nella relazione con gli studenti; quest’ultima, invece, risulta vissuta positivamente e come una risorsa di benessere dalla maggior parte dei docenti.

La presenza di livelli elevati di *burnout* corrisponde anche alla presenza di livelli bassi di soddisfazione lavorativa, di soddisfazione di vita, di salute generale e di ottimismo. D’altra parte è anche possibile vedere che i docenti più ottimisti, che si sentono più capaci nel proprio lavoro, che percepiscono un carico di lavoro più contenuto e non vedono conflitti nella definizione del proprio ruolo sono proprio quelli che hanno meno probabilità di sperimentare una condizione di *burnout*.

Le interviste hanno permesso di identificare come la percezione di benessere lavorativo sia fortemente legata alla presenza di un’identità professionale strutturata, che permette al docente di vivere l’attività professionale in coerenza con il proprio percorso e con le proprie aspettative professionali e di vita.

### Conclusioni

I docenti in *burnout* o a rischio di *burnout* sono quelli che, allo stesso tempo, sperimentano un disagio relativo al proprio ruolo sociale. Questo vuol dire sentire una fragilità nel riconoscimento da parte di allievi e famiglie ma anche da parte del sistema scuola e della società nel suo insieme. La domanda ricorrente è: che cosa ci si aspetta oggi da un docente?

Questa connessione fra identità professionale, ruolo sociale e benessere permette di spiegare molti dei collegamenti osservati, poiché è dalla definizione e dal riconoscimento del ruolo sociale della propria professione, strettamente legato alla percezione che l’individuo ha di sé, che discendono:

- una definizione di ruolo più o meno chiara;
- il senso di responsabilità educativa collegato alla definizione del proprio ruolo;
- la capacità di gestire serenamente le pressioni sociali, provenienti in larga parte dalle famiglie degli allievi e, in minor parte, anche dal proprio ambiente di riferimento (la famiglia, gli amici);
- la capacità di gestire le relazioni con gli allievi, anche nei casi più problematici;
- la configurazione del sistema di relazioni con i propri colleghi (in che misura si lavora insieme o da soli, in che misura ci si percepisce interdipendenti, in che misura si allacciano relazioni personali e professionali positive);
- la definizione delle aspettative nei confronti della direzione della scuola;
- le credenze riguardo a ciò che è giusto e legittimo nel perseguire un bilanciamento fra lavoro e vita privata e riguardo al carico di lavoro;
- le aspettative e gli obblighi percepiti nei confronti della formazione continua e dell’aggiornamento professionale.

I docenti più a rischio di *burnout* sono quelli che investono molte energie e molte risorse motivazionali nel lavoro, in misura eccessiva rispetto alla disponibilità personale e alle effettive capacità di recupero, e al contempo hanno la sensazione di non avere da ciò un riscontro adeguato all’investimento. Questi docenti avvertono quindi uno squilibrio tra investimento e riconoscimento ottenuto, sia sul piano materiale sia sul piano simbolico e relazionale. Il docente a rischio *burnout*, da un certo momento in poi, si sente poco efficace, è meno soddisfatto del proprio lavoro e della propria vita in generale e, tendenzialmente, è anche meno ottimista.

Fra le risorse a disposizione dei docenti per far fronte alle richieste dell’ambiente lavorativo emergono: la presenza di una supervisione da parte delle direzioni, la percezione di un clima interno innovativo e di un clima sociale positivo, e la possibilità di controllo sulle azioni compiute al lavoro, cioè autonomia e accesso adeguato alle informazioni.

### Bibliografia

- AA.VV. (2012). *Rapporto finale del progetto “Sostegno ai/docenti in difficoltà”*. Breganzona. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Blandino, G. (2008). *Quando insegnare non è più un piacere: la scuola difficile, proposte per insegnanti e formatori*. Milano: Raffaello Cortina.
- Castelli, L., Crescentini, A., & Marconetti, J. (2017). *Lavorare a scuola. Condizioni di benessere per gli insegnanti*. Quaderno di ricerca n. 23, settembre 2017. Locarno: SUPSI.