



Stefano Vitale

Psicologo

Specialista in Psicoterapia

Proposta - Progetto per la valutazione e il contrasto allo stress lavoro-correlato (SLC) dei docenti e del personale ATA e per il supporto psicologico alla intera Comunità Scolastica.

Premessa

Per la prima volta, da decenni, il Ministero dell'Istruzione considera determinante l'apporto di precise competenze psicologiche nella gestione della situazione scolastica, stringendo accordi con le associazioni nazionali di categoria e finanziando direttamente le scuole per specifici interventi di natura psicologica.

Vorrei in primis notare, a tale proposito, che il benessere globale, e quindi anche psicologico, degli studenti di qualunque età, è strettamente legato e dipendente dal benessere globale, e quindi anche psicologico, del personale scolastico con cui è abitualmente in relazione, soprattutto con i docenti.

Un solo docente particolarmente "stressato" può influire negativamente su diverse decine di studenti.

Da qui la considerazione che un intervento di assistenza e supporto psicologico per tutta la Scuola dovrebbe necessariamente, preliminarmente, occuparsi della situazione legata allo stress dei docenti e del personale ATA.

Non a caso l'accordo tra il Ministero CNOP indicando i destinatari e le finalità del supporto psicologico cita, ripetutamente, nell'ordine le categorie del personale scolastico, degli studenti e delle famiglie.

Non si tratta, ovviamente, di un ordine di importanza delle categorie ma, semplicemente, di una logica e sensata precedenza temporale nella erogazione della assistenza-supporto psicologico.

Paragrafo 1

L'attuale situazione legata alla pandemia di Corona Virus 19 e alle conseguenti, pesanti, ripercussioni nel mondo della scuola, impone la necessità, non solo in ossequio alla normativa vigente, comunque di seguito richiamata, di interrogarsi sulle profonde implicazioni che tale situazione ha ingenerato nel nuovo modo di fare didattica degli insegnanti e delle conseguenti mutate relazioni dei docenti tra loro e con gli studenti. A prescindere dall'obbligo di legge, infatti, la giusta motivazione professionale e la serenità mentale del corpo docente, sono tra le risorse di

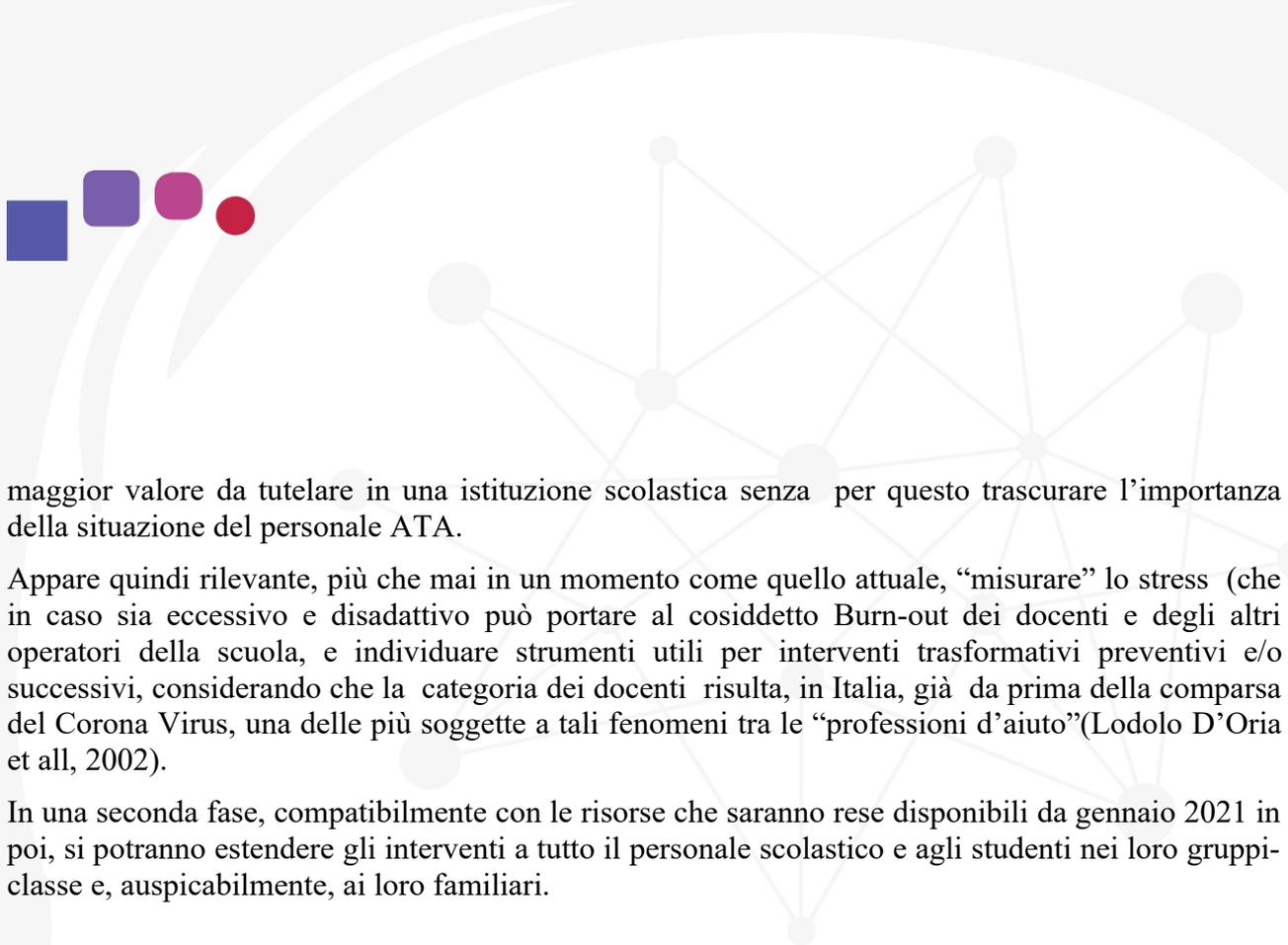
DOMICILIO FISCALE Via Ludovico di Breme, 18 00137 Roma • C.F. VTLSFN53R22F257K
P.I. 15826581009 • Albo Psicologi Regione Lazio N. 17445

STUDIO Via Ottorino Lazzarini, 12 • 00136 Roma

+39 347 7345216

stefano.vitale@psypec.it

psicologostefanovitale.it



maggior valore da tutelare in una istituzione scolastica senza per questo trascurare l'importanza della situazione del personale ATA.

Appare quindi rilevante, più che mai in un momento come quello attuale, “misurare” lo stress (che in caso sia eccessivo e disadattivo può portare al cosiddetto Burn-out dei docenti e degli altri operatori della scuola, e individuare strumenti utili per interventi trasformativi preventivi e/o successivi, considerando che la categoria dei docenti risulta, in Italia, già da prima della comparsa del Corona Virus, una delle più soggette a tali fenomeni tra le “professioni d’aiuto”(Lodolo D’Oria et all, 2002).

In una seconda fase, compatibilmente con le risorse che saranno rese disponibili da gennaio 2021 in poi, si potranno estendere gli interventi a tutto il personale scolastico e agli studenti nei loro gruppi-classe e, auspicabilmente, ai loro familiari.

1a) IPOTESI DI LAVORO.

L'intervento per la valutazione dello stress lavoro correlato di seguito descritto consiste nella implementazione del secondo livello di cui alla proposta metodologica ISPESL (cfr. paragrafo 2a)

Si tratta in primis di studiare la “cultura locale” del corpo docente e eventualmente del personale ATA, somministrando on-line, in modo anonimo, una sorta di questionario ISO (Carli et all, 2008) ottenuto dalla fusione, ragionata e situata, delle domande della scala di Maslach (Burnout) validata in Italia in contesti educativi (Sirigatti & Stefanile,1993), di quelle di una scala per la Autostima di Base validata in Italia (Forsman, Johnson, Ugolini, Bruzzi, Raboni, 2003) su una popolazione adulta, e di quelle di un questionario per la motivazione professionale dei docenti (WTSMT di Fernet et all, 2008) validato in Australia e in un Istituto romano, eventualmente adattato per il personale ATA.

La metodologia statistica prevede l'analisi multivariata (A. Fattoriale) per ridurre la variabilità individuale generata dal gruppo e individuare fattori latenti (concettualmente corrispondenti a clusters di individui-risposte) al fine di ottenere indizi sulle culture sottostanti. L'utilizzo dei costrutti “motivazione professionale” e “autostima” in aggiunta a quello del “burnout”, consente poi interventi utili allo sviluppo delle potenzialità emergenti. Per maggiori dettagli tecnici sul progetto si veda il paragrafo 2b).

Paragrafo 2

IL CONTESTO SOCIO-NORMATIVO.



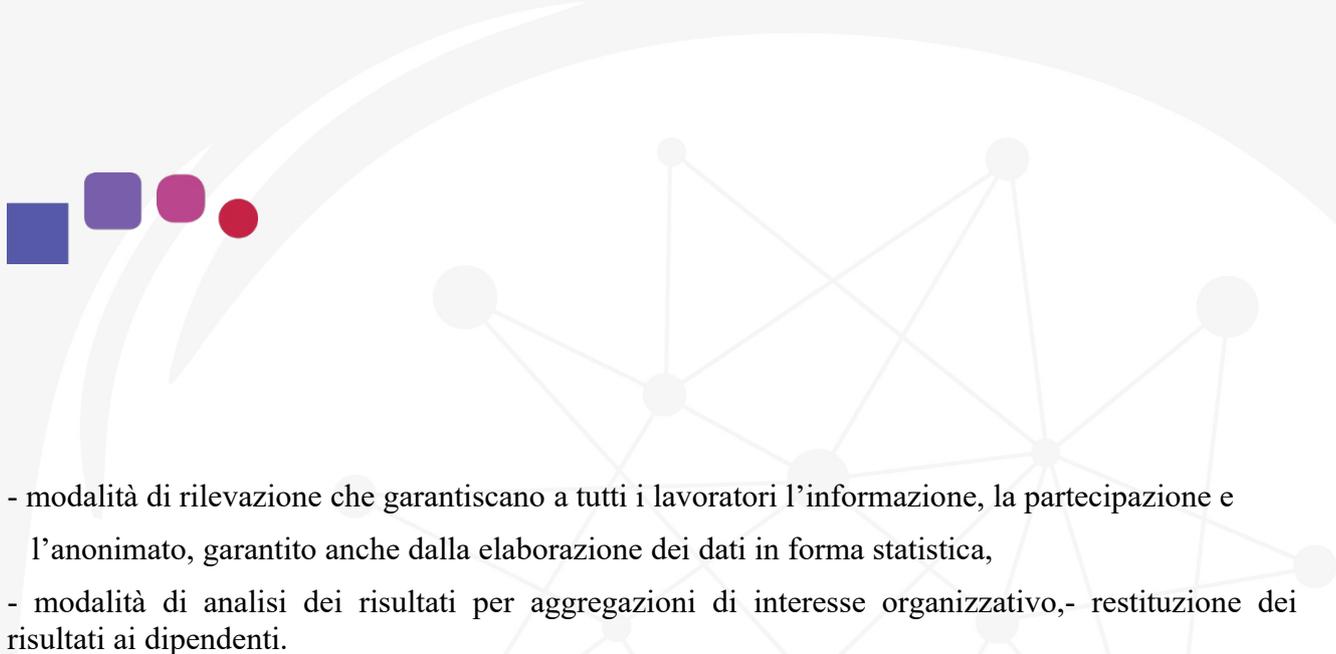
Il D. Lgs. 81/2008, in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e le successive disposizioni integrative e correttive, obbligano qualunque datore di lavoro, e quindi anche il Dirigente Scolastico, ad effettuare la valutazione dello stress correlato al lavoro secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004. Tale valutazione dovrà poi essere rielaborata ed aggiornata tempestivamente nel caso in cui le modalità di svolgimento del lavoro cambino sostanzialmente (D. Lgs. 81/2009 art. 29 comma 3) circostanza sicuramente verificatasi con la didattica a distanza e le novità imposte dalla attuale pandemia. Tale Accordo mira ad accrescere la “consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e ad attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress occupazionale” (art. 1). Obiettivo dell'Accordo è quello di “offrire un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress” (art. 2). L'obbligo di cui trattasi, dopo vari rinvii, è diventato imperativo dal 1 gennaio 2011. Il fatto che la normativa attuale imponga ai presidi di occuparsi di tali problemi è sicuramente positivo, anche se la formazione professionale, quasi sempre tecnica (ingegnere o architetto) dell' RSPP (Responsabile Sicurezza Prevenzione Protezione) che, in virtù di altre norme, collabora sistematicamente con il Dirigente sulle questioni della sicurezza, non facilita un approccio al problema che non sia squisitamente adempitivo e burocratico.

2a) IPOTESI METODOLOGICHE DI LAVORO.

L'ISPESL, Istituto superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, ha, a suo tempo, pubblicato una interessante “proposta metodologica” per la valutazione dello stress lavoro-correlato anche se, tale proposta, risente marcatamente di una impostazione aziendale-organizzativa ispirata a tipiche strutture di impresa che mal si attagliano ai contesti scolastici.

Nelle imprese con più di 10 dipendenti sono previsti due livelli di valutazione: il primo oggettivo basato su risultanze documentabili quali indici degli infortuni, assenze dal lavoro, ferie non godute, etc. Il secondo livello prevede il coinvolgimento diretto dei lavoratori e la valutazione della loro percezione soggettiva dello stress. Nel documento è specificato che questo livello di indagine richiede competenze psicologiche specifiche per la:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari,
- definizione della popolazione da indagare (per campione/settori/unità operative, ecc.)
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, ecc.),

- 
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dalla elaborazione dei dati in forma statistica,
 - modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo,- restituzione dei risultati ai dipendenti.

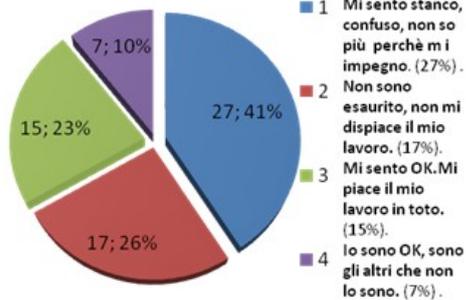
2b) Il “Modello” della ricerca.

Si è costruito un “modello”, abbastanza generale, multidimensionale e ampio da consentire di indagare gli aspetti bio-psico-sociali più pregnanti nella odierna attività dei docenti, in un particolare contesto come può essere quello di un grande Istituto Scolastico. L'uso di “scale” note e validate a livello internazionale è da intendersi nel senso predetto e non quale strumento di misura “individualista” per una raccolta di dati, non storicizzati e non contestualizzati, per etichettare i singoli. L'Analisi Fattoriale ha tentato di cogliere le interazioni tra la molteplicità delle persone coinvolte e la molteplicità delle dimensioni considerate: autostima di base con i suoi due sub-fattori, burnout dei docenti con i suoi tre sub-fattori, motivazione professionale dei docenti con i suoi cinque fattori per ciascuna delle quattro attività. La statistica multivariata, riducendo la variabilità individuale generata dal gruppo permette di individuare pochi Fattori, in grado di spiegare una parte notevole della varianza totale della matrice delle correlazioni dei 104 items delle 3 scale, considerate come un unico “questionario”, in cui ogni item o gruppo di item è stato costruito in base a specifici modelli di lettura del fenomeno relativo, entro il sistema delle relazioni sociali. Gli items delle tre scale possono essere pensati, infatti, come le domande di un unico questionario preparato ad hoc per le differenti, ma collegate, aree di indagine.

Paragrafo 3)

ESEMPIO DI VALUTAZIONE E DI POSSIBILI INTERVENTI DI SUPPORTO PER TUTTA LA COMUNITA' SCOLASTICA.

Modello Fattoriale:



- 1 Mi sento stanco, confuso, non so più perchè mi impegno. (27%).
- 2 Non sono esaurito, non mi dispiace il mio lavoro. (17%).
- 3 Mi sento OK. Mi piace il mio lavoro in toto. (15%).
- 4 Io sono OK, sono gli altri che non lo sono. (7%).

Dall'analisi condotta, a titolo d'esempio, e dalle susseguenti ipotesi interpretative sembrerebbe che per sviluppare globalmente la Cultura attuale del corpo docente dell'Istituto in questione, riducendo il burnout ed aumentando le motivazioni professionali intrinseche e le regolazioni identificate, sia necessario elevarne il livello di autostima di base. Si ipotizzano quindi interventi di natura grupppale con adesione volontaria e non incentivata economicamente, per non correre il rischio di partecipazioni esclusivamente adempitive. Una delle metodologie efficaci per il raggiungimento degli obiettivi descritti è quella dei Focus Group, anche a distanza in videoconferenza. Si possono ipotizzare percorsi di una decina di incontri, nell'arco di alcune settimane, a piccoli gruppi di 10-12 insegnanti.

Lo stesso identico approccio è utilizzabile con gruppi formati da personale ATA.

Dopo gli interventi sul personale si possono ipotizzare interventi mirati sui diversi gruppi classe. L'attività di assistenza psicologica grupppale offre un supporto psicologico proattivo, sia in modalità in presenza sia in modalità di tele-assistenza, per rispondere al bisogno degli alunni del gruppo classe in condizioni emotive di fragilità e/o vulnerabilità, conseguenze della pandemia da Covid-19 in corso:

- una consultazione esperta volta a favorire nelle persone – attraverso un ascolto empatico del dolore e dell'angoscia connessa all'emergenza – l'acquisizione di competenze emotive e cognitive utili per affrontare non solo l'emergenza, ma anche il periodo di post-emergenza
- strumenti per gestire il disagio psicologico legato al contagio del COVID-19;
- strumenti per prevenire esiti di cronicità dello stress post traumatico, dello stress lavoro correlato e della sindrome di burn out.

Paragrafo 4)

Tempi e costi degli interventi di supporto



La fase di raccolta dati e di analisi per quanto riguarda il personale scolastico può richiedere, a seconda delle dimensioni dell'Istituto da venti a venticinque ore al costo orario indicato dal MI di 40 euro al lordo stato.

Lo stesso costo si applica alle ore delle riunioni telematiche di gruppo il cui numero e la cui durata dipende quindi dai finanziamenti disponibili.

BIBLIOGRAFIA

Lodolo D'Oria, V., Pecori Giraldi, F. , Vitello, A. , Vanoli, C. , Zeppego, P. , Frigoli, P. (2002). Burnout e patologia psichiatrica negli insegnanti. Difesa Sociale.

Carli, R. , Bucci, F. , Dolcetti, F. , & Giovagnoli, F. (2008). Riflessioni sulla metodologia usata nella ricerca. In R. Carli, & P. Pagano (Eds.), San Lorenzo la cultura del quartiere e i rapporti con psicologia (p. 101), Roma: Kappa.

Sirigatti, S. , & Stefanile, C. (1993). The Maslach Burnout Inventory – adattamento e taratura per l'Italia. Firenze: Organizzazioni Speciali.

Forsman, L. , Johnson, M. , Ugolini, V. , Bruzzi, D. , & Raboni. D. (2003). Basic SE Basic Self-Esteem Scale Valutazione dell'Autostima di Base negli Adulti. Trento: Erickson.

Fernet, C. , Seneècal, C. , Guay, F. , Marsh, H. , & Dowson, M. (2008). The Work Task Motivation Scale for Teacher (WTMST). Journal Of Career Assessment, 16 (2), 256-279.