



# QUANDO LO STRESS NASCE DAL LAVORO

20 febbraio 2019

Roma



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**Luisa Vianello**  
**Dottore di ricerca in Pedagogia sperimentale**

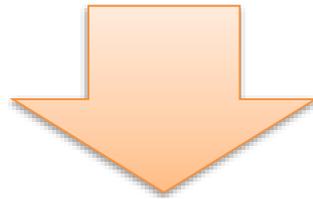
# Area indagine – La rilevanza del tema

---

## Europa 2020

Migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione

*“sussiste l'esigenza di garantire un insegnamento di qualità elevata, offrire un'istruzione iniziale adeguata ai docenti e uno sviluppo professionale continuo agli insegnanti e ai formatori e rendere l'insegnamento una scelta di carriera allettante”*



**Fare l'insegnante oggi NON è una carriera allettante**

# Area indagine - Il contesto di ricerca

---

## Ricerche che mettono in luce gli aspetti non allettanti

*Iard, Cavalli 1992, 2000 e 2010*

- ▶ Percezione caduta di prestigio
- ▶ Continuo aumento del numero di donne
- ▶ Lunghissimo precariato
- ▶ Bassa retribuzione
- ▶ Delega educativa da parte della famiglia

## Ricerche che mettono in luce i numerosi "job stressor"

- *Santavirta N., Solovieva S. 2007*
- *European Trade Union Committee for Education (ETUCE) 2007*
- *Guglielmi, Simbula 2011*

- ▶ Comportamento degli studenti
- ▶ Gestione della classe
- ▶ Prendere delle decisioni
- ▶ Relazione con i colleghi
- ▶ Ambiguità del ruolo
- ▶ Apprezzamento da parte degli studenti
- ▶ Sovraccarico lavorativo
- ▶ Stima da parte dei colleghi
- ▶ Vincoli temporali
- ▶ Gestione della pluralità di differenti situazioni

**Burnout**

The diagram consists of two rectangular boxes, one on the left and one on the right. The left box contains five bullet points with blue arrowheads, and the right box contains ten bullet points with blue arrowheads. Two red arrows originate from the bottom center of each box and point towards the word 'Burnout' at the bottom center of the slide. The word 'Burnout' is written in a large, bold, orange font.

# D.L. 81/2008

---

Dal 1° gennaio 2011 è obbligatorio per legge valutare e prevenire lo Stress lavoro correlato



Cosa fanno le scuole?



Agenzie esterne

# Inidoneità

---

## Patologie



13 % Disfonie



7% Udito

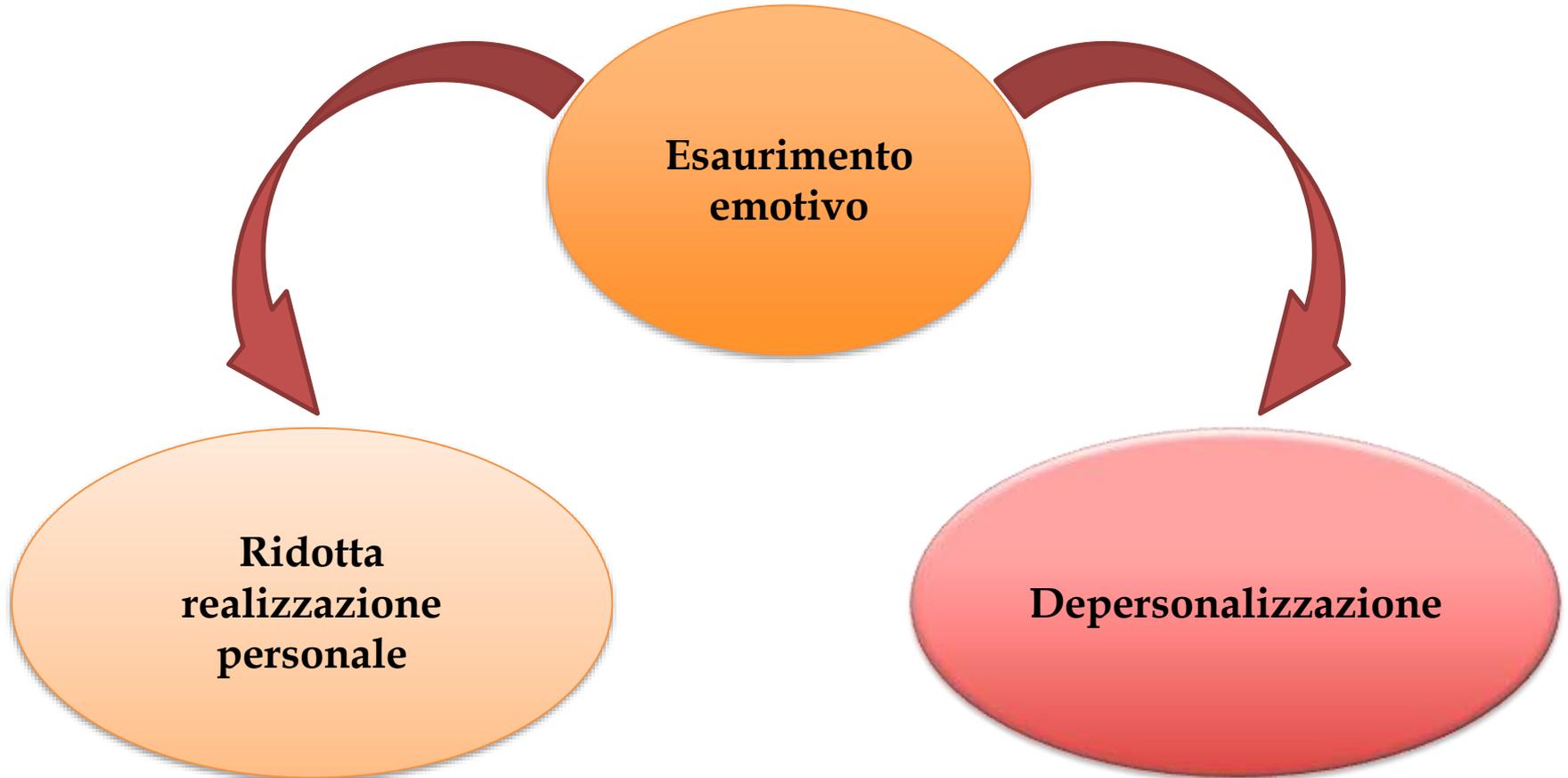


60% Psichiatriche

# Costrutto del Burnout

---

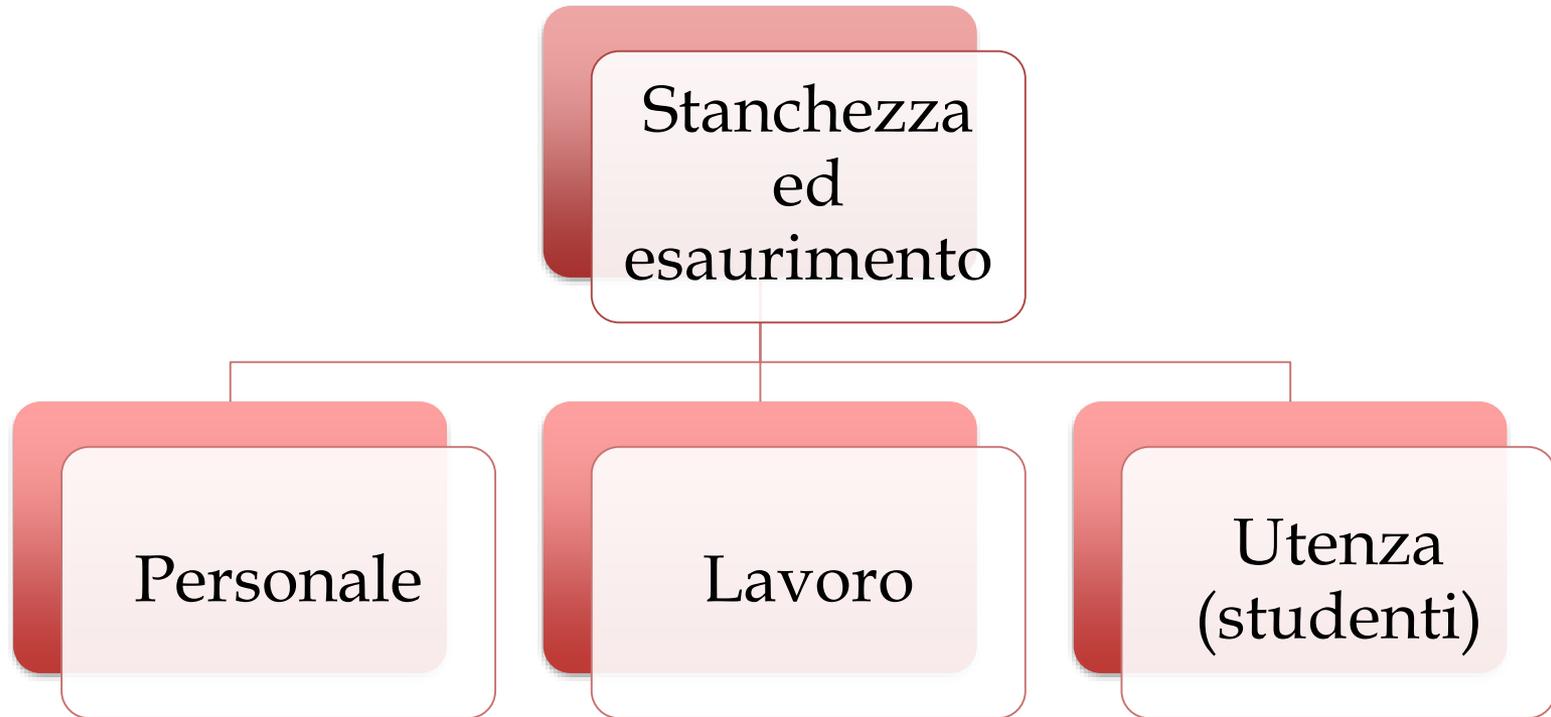
Freudenberger 1974; Fiscer 1983; Leiter e Maslach 1988



Kristensen T.S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K.B. 2005

# Copenhagen Burnout Inventory (CBI) 2005

---

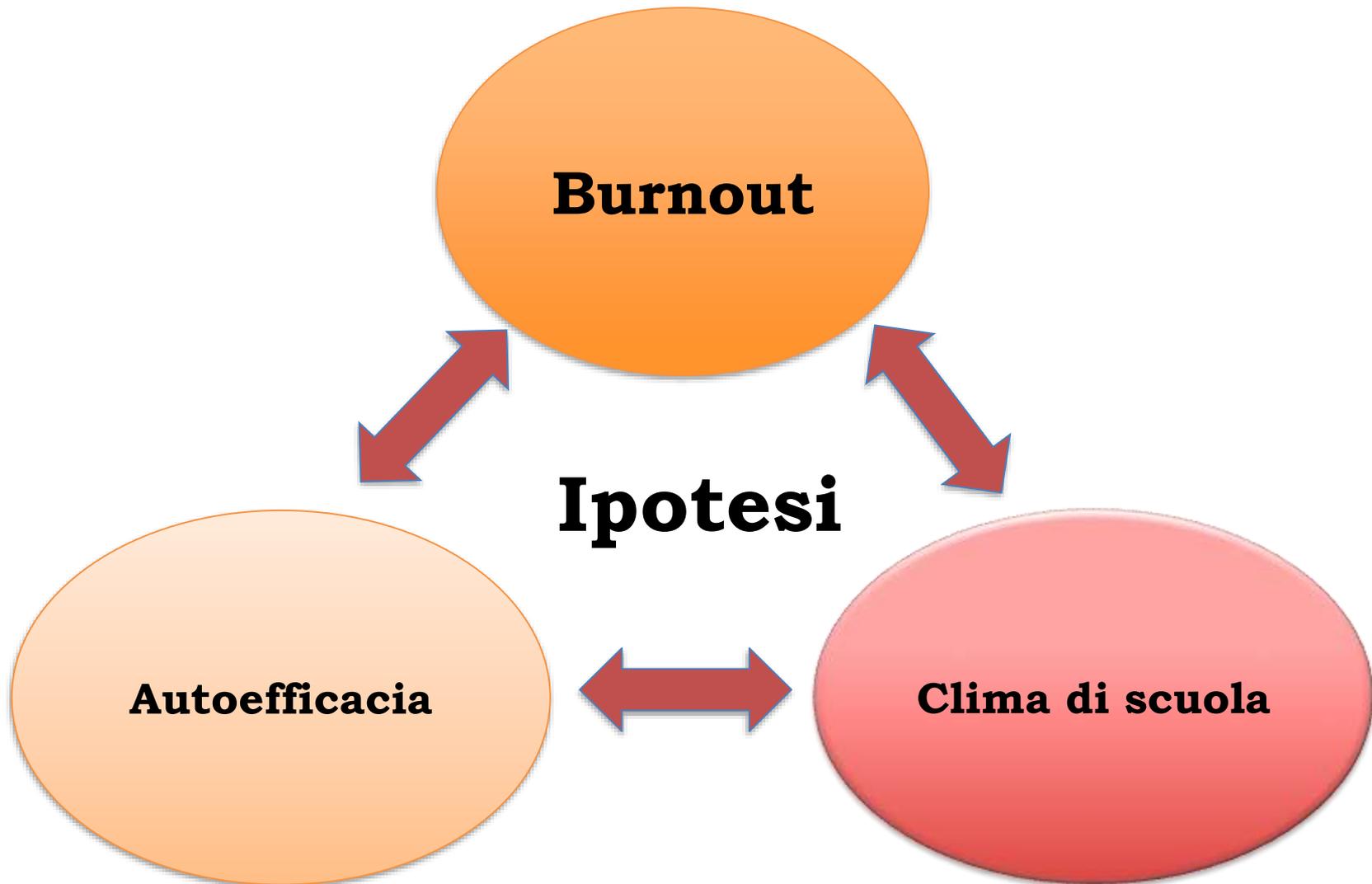


## **Nuova prospettiva di ricerca**

*Il modello del CBI per misurare il burnout  
in relazione all'autoefficacia e al clima di scuola*

# Verso le ipotesi di ricerca

---



# Problema - Le domande di ricerca

---

## Burnout

- ➡ Qual è il livello di burnout nei docenti italiani?
- ➡ Come è collegato il burnout all'autoefficacia degli insegnanti ?
- ➡ Come è legato il burnout al clima di scuola in cui vive un docente?
- ➡ Quali variabili aumentano il burnout?
- ➡ Quali sono gli elementi che creano maggior disagio agli insegnanti?

# Campione definitivo di indagine

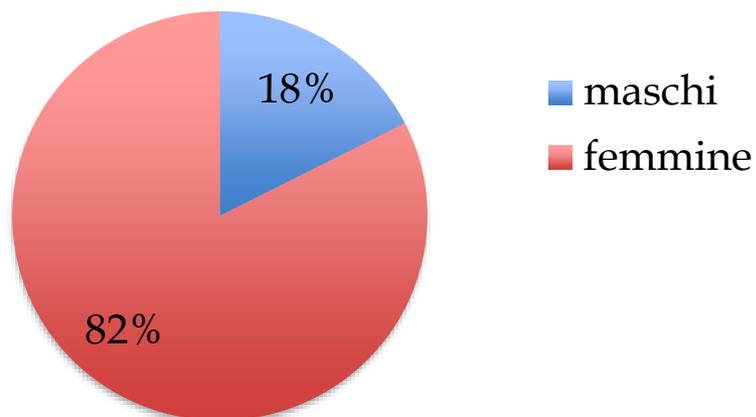
---

- Sono stati inviati **1541** inviti: di questi, il **61,6%** ha risposto all'intero questionario: totale questionari completi **951**
- Ci sono **105** questionari incompleti (solo delle ultime domande aperte), il che porta ad un totale di **1056** questionari utili per lo studio statistico, raggiungendo pertanto la quasi totalità del campione raggiunto (circa il **68%**).
- I dati sono stati raccolti da giugno a novembre 2014
- Il tasso di risposta previsto per un questionario da compilare interamente online era del 50-60% e il tasso di abbandono per un tempo di risposta superiore ai 30 minuti è del 50%, il che porta ad affermare un grande successo della somministrazione online, probabilmente dato dalla rilevanza dell'argomento per gli insegnanti stessi.

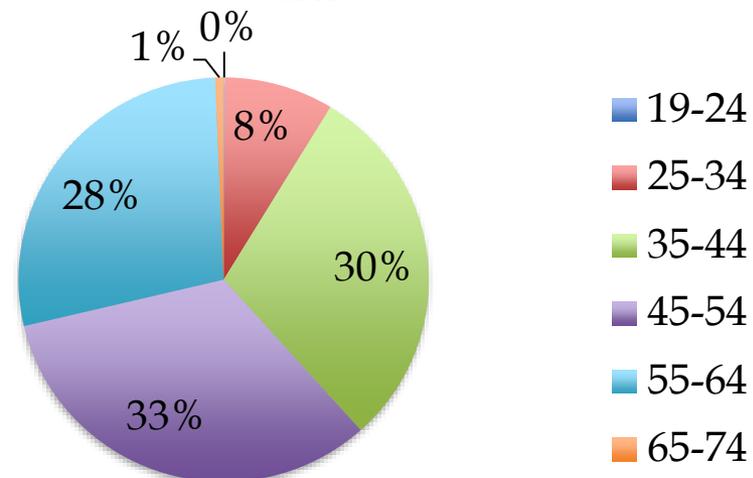
<i>Email di invito spedite</i>	1541	100,0%
Risposte complete	951	61,6%
Rinunce	71	4,6%
Questionari recuperati	105	6,8%
<b>Totale questionari utili</b>	<b>1056</b>	<b>68,4%</b>

# Analisi degli insegnanti partecipanti

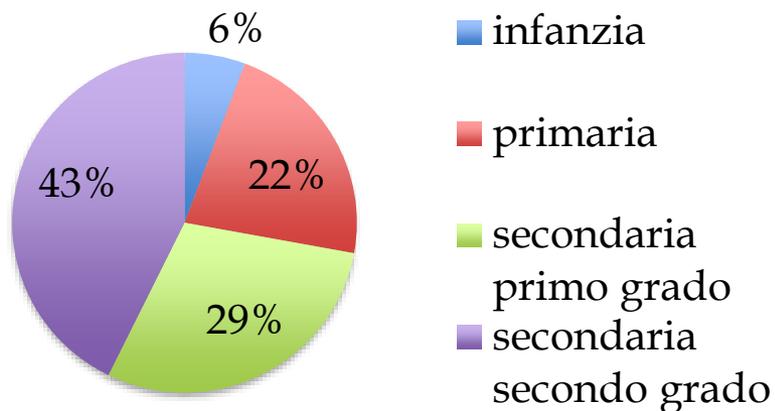
## Genere



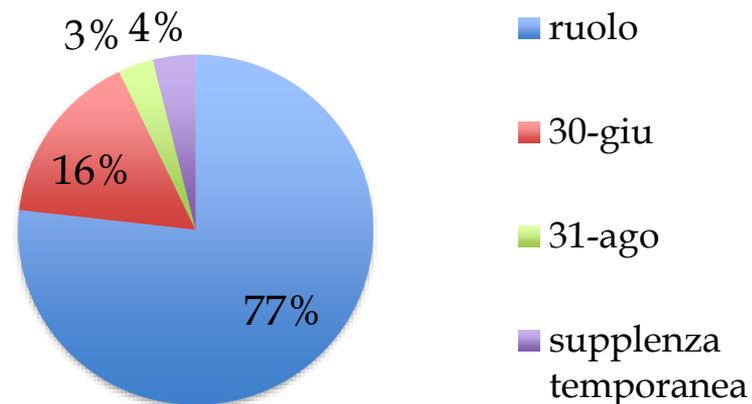
## Età



## Ordine di scuola

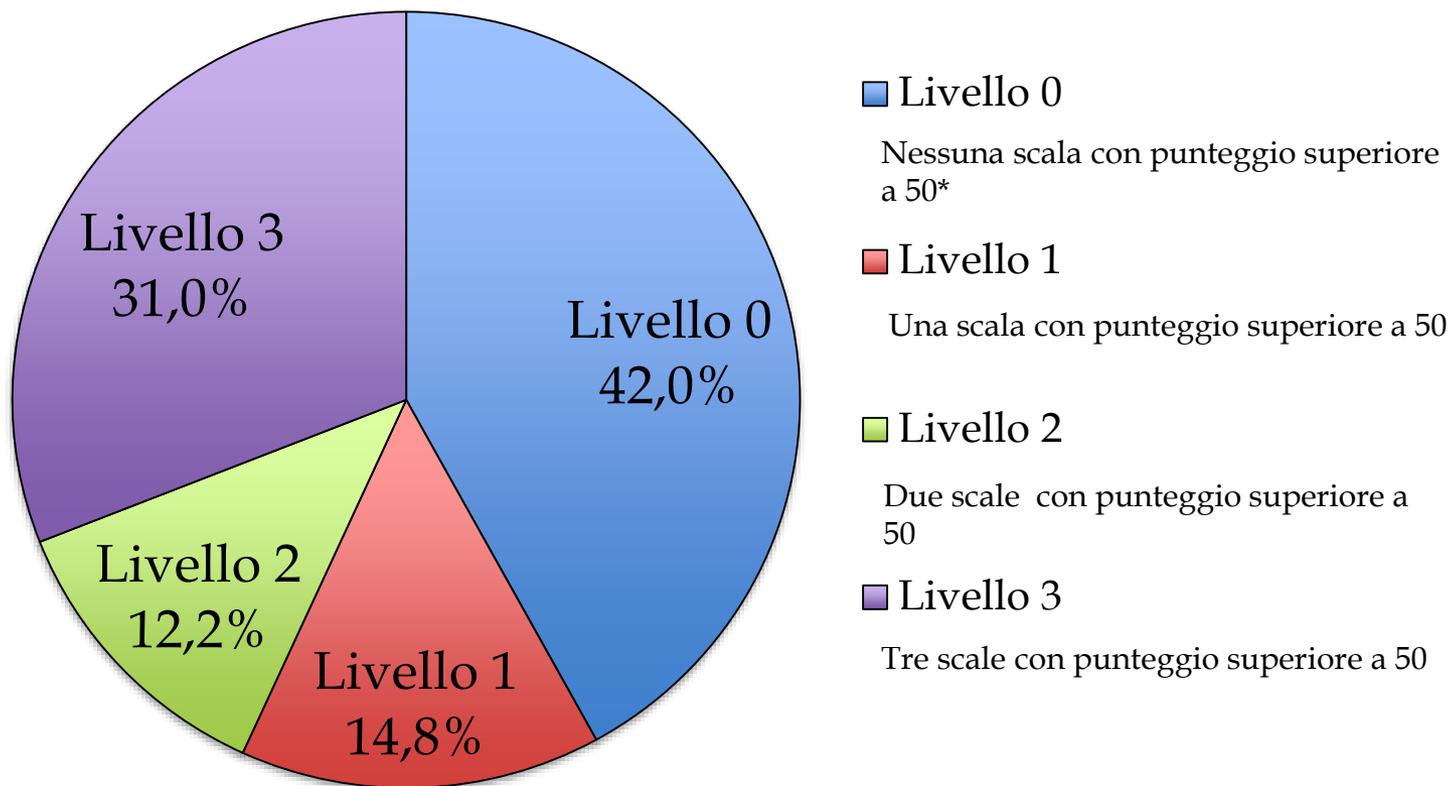


## Tipologia Contratto



# Livelli di burnout del campione

---

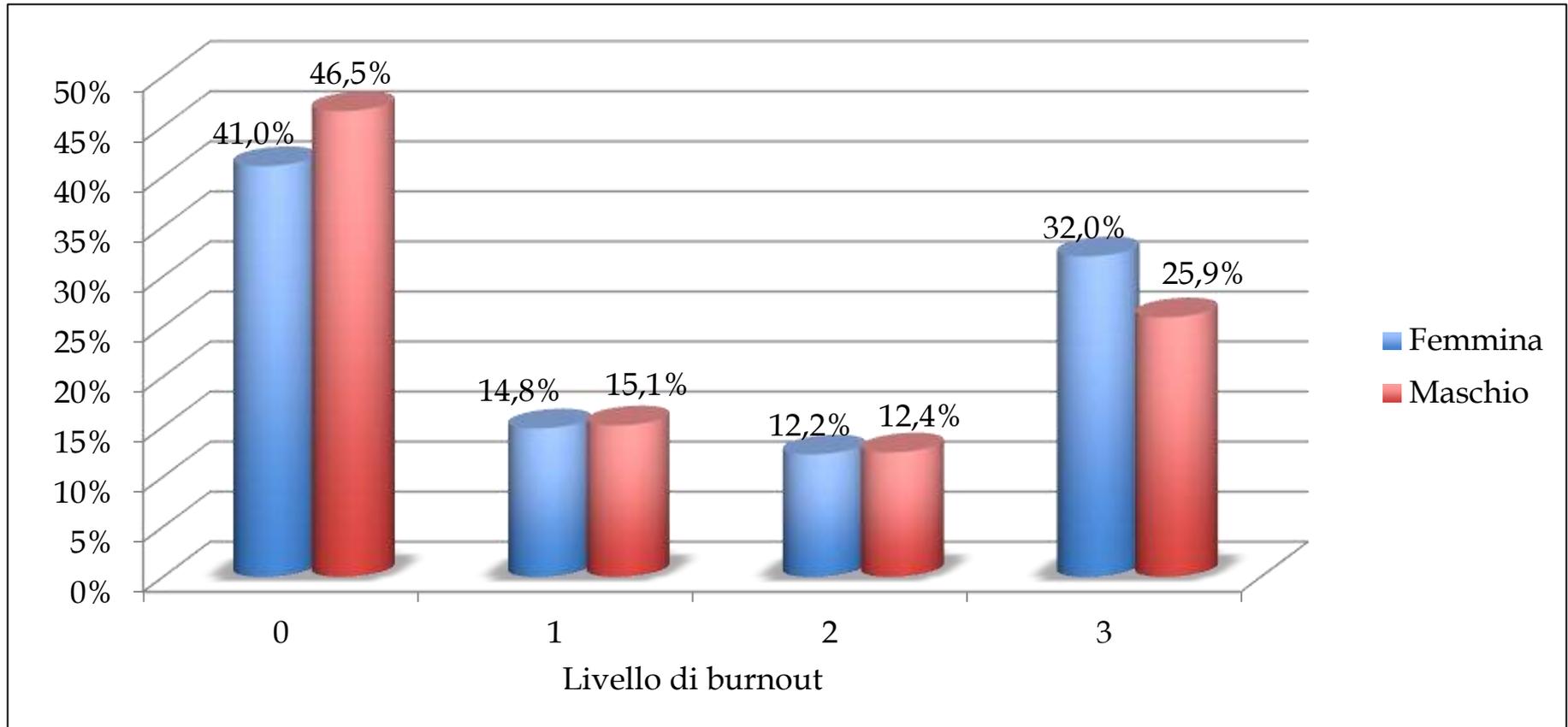


\*si considera burnout un punteggio superiore a 50

## Verifica prima ipotesi

Tra gli insegnanti con un elevato livello di burnout non ci sono differenze di genere

---

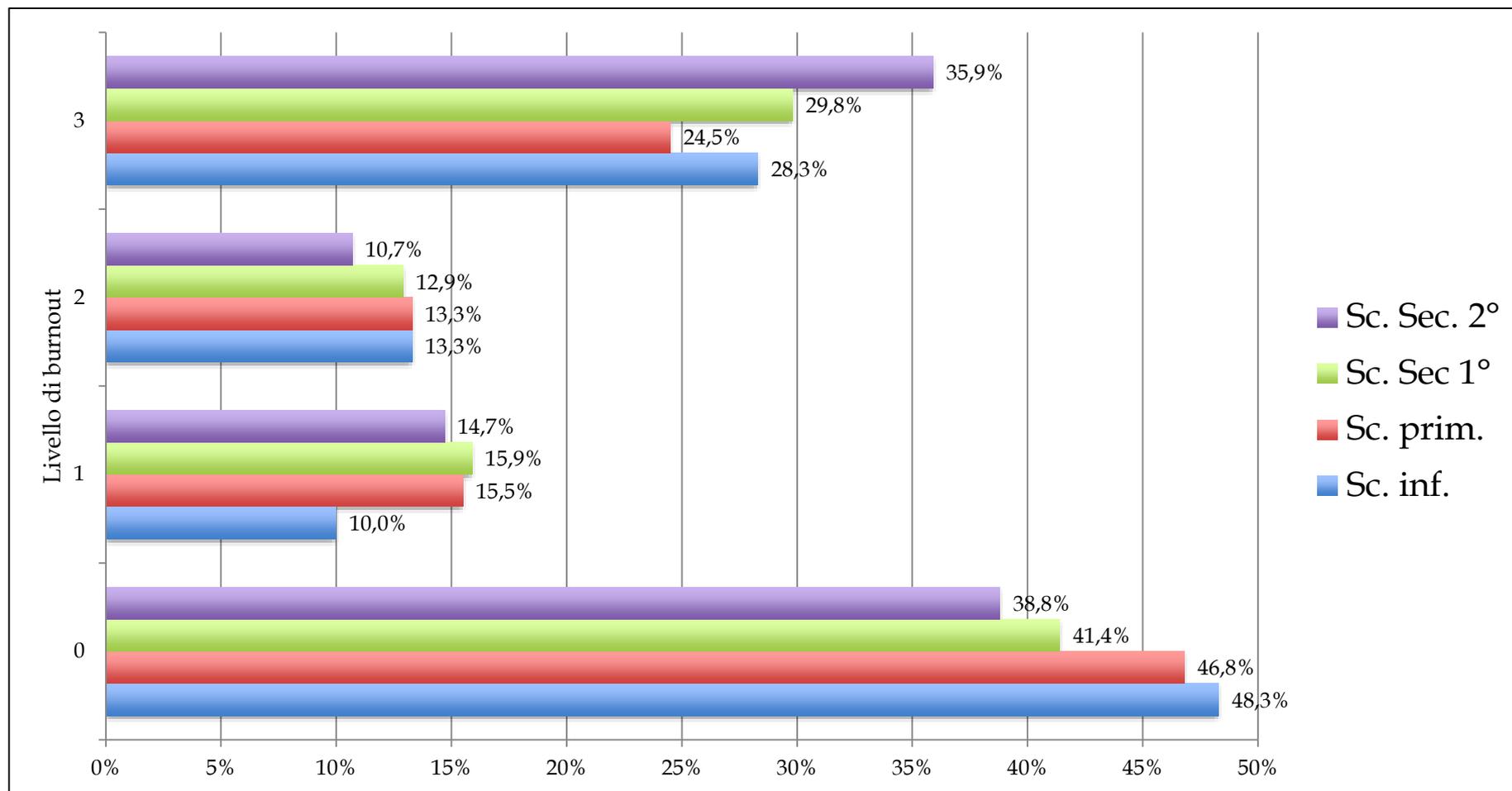


### CONFERMATA

In nessun livello di burnout c'è una differenza significativa di genere (Sig. Chi-quadro ,400)

## Verifica seconda ipotesi

I docenti che hanno un alto livello di burnout appartengono a tutti gli ordini di scuola

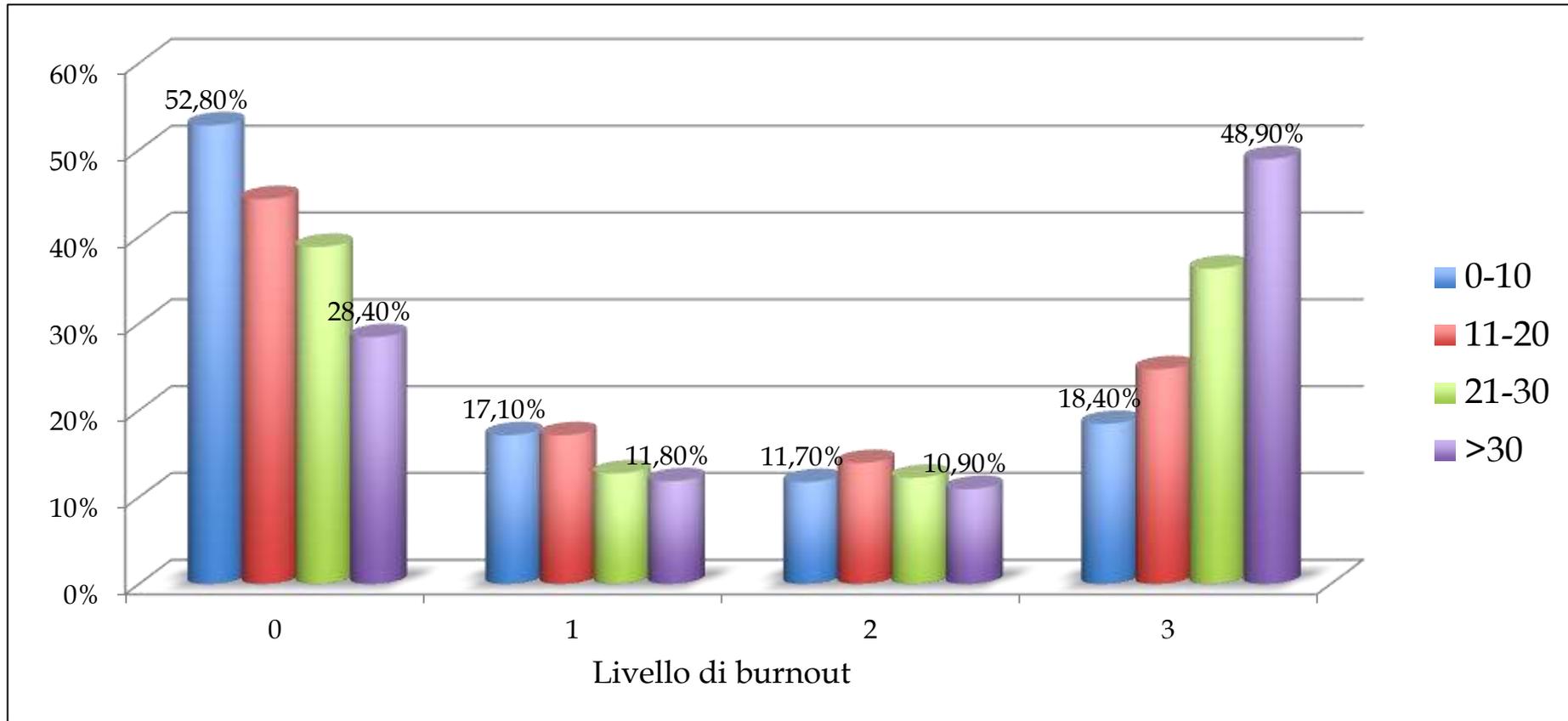


**CONFERMATA**

La distribuzione risulta equa per tutti gli ordini di scuola (Sig. Chi-quadro ,108)

# Verifica terza ipotesi

I docenti che insegnano da un maggiore numero di anni hanno un livello più elevato di burnout



## CONFERMATA

Chi insegna da meno anni è meno esposto al burnout (Sig. Chi-quadro ,000)

## Verifica quarta ipotesi

I docenti che hanno un alto livello di autoefficacia hanno un basso livello di burnout

---

Livello Burnout		N	Media Autoefficacia			ES Media	
0		443	2,61			0,034	
1		157	2,94			0,056	
2		129	2,92			0,061	
3		327	3,26			0,044	
Totale		1.056	2,90			0,024	
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Media Autoefficacia * Burnout	Between Groups	(Combined)	78,534	3	26,178	47,648	0,000
	Within Groups		577,975	1.052	0,549		
	Total		656,509	1.055			

### CONFERMATA

Più cresce il livello di burnout e più l'autoefficacia diminuisce (Sig. Chi-quadro ,000)

## Verifica quinta ipotesi

I docenti che vivono in un clima di scuola positivo hanno un livello basso di burnout

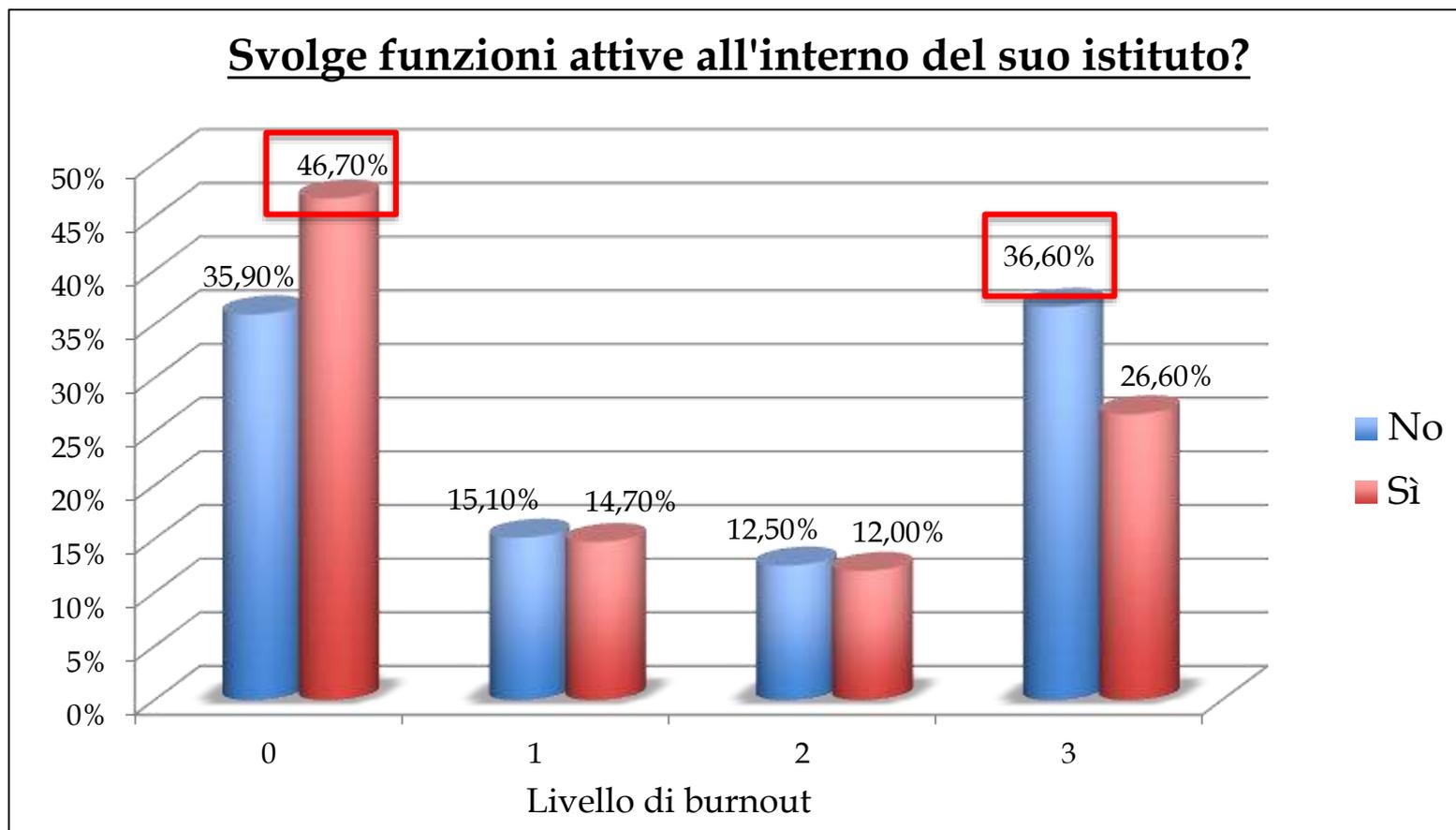
---

Livello Burnout		N	Media Clima di scuola		ES Media	
0		443	3,0403		0,019	
1		157	3,2387		0,027	
2		129	3,4352		0,031	
3		327	3,4668		0,021	
Totale		1.056	3,2501		0,013	
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Media clima scuola * Burnout	Between Groups	39,293	3	13,098	87,342	0,000
	Within Groups	157,757	1.052	0,150		
	Total	197,050	1.055			

### CONFERMATA

Più cresce il livello di burnout e più il clima di scuola è negativo (Sig. Chi-quadro ,000)

## Altre analisi

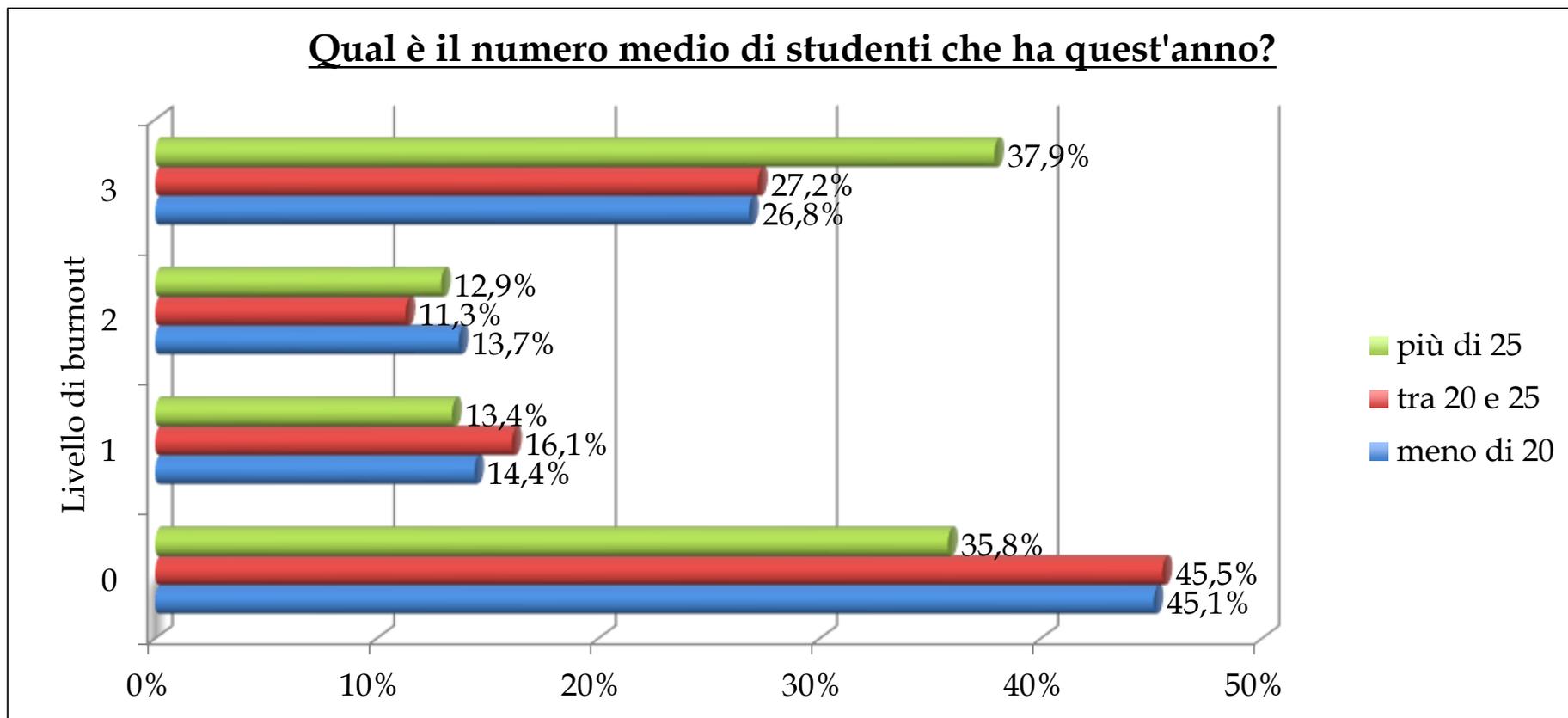


### **Differenze significative**

Le differenze nei livelli limite (0 e 3) sono altamente significative (Sig. Chi quadro ,001)

## Altre analisi

### Qual è il numero medio di studenti che ha quest'anno?



### Differenze significative

Le differenze nei gruppi sono significative, per cui il numero di alunni è una variabile da tenere in considerazione (Sig. Chi quadro ,012)

# Cause scatenanti

**Età**

**Anzianità di servizio**

**Pessimo clima di scuola**

**Non svolgere funzioni attive**

**N° alunni**

L'eccessiva numerosità della classe e, contestualmente, la presenza di allievi con bisogni educativi speciali

non aver nessun supporto (per es. educatori) per alunni "difficili"

---

La presenza di bambini con problematiche comportamentali, legate a particolari situazioni familiari, senza la possibilità di essere sostenuta e indirizzata da una presenza specializzata a scuola.

La mia età non più giovane e la disciplina che insegno mi mettono in situazioni di difficoltà e stress quando devo fare praticamente delle cose e non sono più in grado....perdo credibilità

La situazione che maggiormente mi ha creato disagio è stato avere a che fare con una dirigente scolastica scorbutica e dispotica, che mai si è occupata davvero del benessere della scuola che gestiva (era reggente e la scuola dove lavoravo era dislocata rispetto alla segreteria). Inoltre frustrante è stato dover attendere le decisioni dell'avente diritto che non avvertiva mai delle sue intenzioni di tornare a scuola o meno, costringendomi a lavorare con contratti che non superavano i 20 giorni consecutivi.

---

Dover lavorare con colleghi con diverso metodo didattico (con la pretesa che solo il loro fosse quello corretto) e con un diverso modo di intendere la professionalità del docente. La cosa peggiore, però, è stata lavorare con docenti scansafatiche, soprattutto di sostegno.

la mancanza di spirito collaborativo e la tendenza ad emergere individualmente

L'unico problema l'ho avuto nel gestire una collega che per problemi di salute mentale ha creato fortissimi disagi agli alunni, alla sottoscritta come coordinatrice di indirizzo e anche agli altri colleghi. A mio giudizio è' necessario un controllo attento nell'assumere un docente considerando non solo la preparazione culturale ma soprattutto l'equilibrio psichico.

Una certa rigidità, una mancanza di volontà di sperimentare nuove metodologie didattiche per offrire una didattica maggiormente inclusiva. Essendo poi una docente di sostegno, provo disagio quando trovo colleghi che pensano che l'alunno sia soltanto un mio problema e non un alunno della classe e che l'integrazione sia soltanto un maquillage di facciata.

Falsità, invidia, mobbing, calunnie sul piano personale da parte delle colleghe, il fatto scatenante fu la mia presa di posizione verso la protezione di un collega vittima di mobbing. Inadeguatezza totale del preside sul piano professionale e umano.

L'invadenza dei genitori nel metodo d'insegnamento a volte supera il limite. Dall'insegnante di sostegno poi si pretende un ruolo quasi da assistente sociale (fornitura libri, accompagnamento alla toilette, aiuto x il trasporto, ...persino consulenze didattiche in orario extrascolastico).

Dissidi su valutazione figli.

Non ce c'è sono state, in quanto i genitori sono sempre più latitanti.

| l'idea che i genitori possano farmi causa per qualsiasi motivo, anche se il bambino cade semplicemente camminando in corridoio.

Genitori poco collaborativi e "sindacalisti" dei figli

# Risultati aperte finali

---

Negli ultimi 5 anni quali situazioni critiche Le hanno causato un maggiore disagio nella gestione della classe?

- gestione alunni difficili e comportamentali 21,0%
- mancanza di rispetto e disciplina 17,4%
- ingerenze esterne dei genitori 13,0%
- classi numerose 10,5%
- Bes 6,2%

Negli ultimi 5 anni quali situazioni critiche Le hanno causato un maggiore disagio nel rapporto con i colleghi?

- Nulla 16,2%
- Mancanza collaborazione 15%
- Scarso interesse per novità e formazione 7,2%
- Divergenze su valutazione 7%
- Supponenza e superbia 6,9%

# Risultati aperte finali

---

Negli ultimi 5 anni quali situazioni critiche Le hanno causato un maggiore disagio nel rapporto con i genitori?

- **Nessuna** 23,0%
- **Presunzione**/essere sindacalisti dei figli 21,9%
- Non accettazione delle difficoltà 12,3%
- Incomprensioni 7,0%
- Mancanza di credibilità 6,6%

Negli ultimi 5 anni quali situazioni critiche Le hanno causato un maggiore disagio nel rapporto con l'amministrazione scolastica (ad esempio burocrazia, LIM, registro elettronico)?

- **Burocrazia** 33,3%
- Nessuno 21,7%
- Registro elettronico 14,6%
- Funzionamento segreteria 12,1%
- Mancanza di materiali 8,2%

## 1 - RIFORMA GELMINI

L'applicazione della legge Gelmini sta producendo effetti drammatici nella scuola primaria. Andrebbe abolita subito!

## 2 - VECCHI MODELLI

Quando ho iniziato a lavorare esistevano due modelli, il tempo normale e il tempo pieno, che funzionavano benissimo e altrettanto bene si integravano. Opterei per un loro ripristino, perché è impossibile trasmettere saperi con il modello attuale (spezzatino).

## 3 - RUOLO DOCENTE E RUOLO DELLA SCUOLA

Il ruolo degli insegnanti e della scuola andrebbero protetti e salvaguardati maggiormente anche introducendo norme più severe verso coloro che non li rispettano.

## 4 - CONTINUE MODIFICHE SONO DANNOSE

Bisognerebbe che la scuola venisse lasciata in pace per un po'. Non si può, infatti, continuamente adattarsi ai desideri del ministro o del governo di turno. Ciò produce solo confusione e disorientamento.

## 5 - FORMAZIONE

La formazione dovrebbe essere seria e non applicata solo per affermare che si è fatto un corso o per alimentare l'innumerabile stuolo di enti formativi, che spesso veicolano il ministro pensiero e non fanno vera formazione. Dovrebbe essere svolta in orario di lavoro, con sospensione dell'obbligo di docenza (sostituzione dell'insegnante).

## 6 - RISORSE

Occorrono più insegnanti di sostegno, occorrerebbe istituire un team psico-pedagogico all'interno delle scuole; in alcune realtà, come la mia, occorrerebbe ripristinare la figura del medico scolastico.

## 7 - RICAMBIO

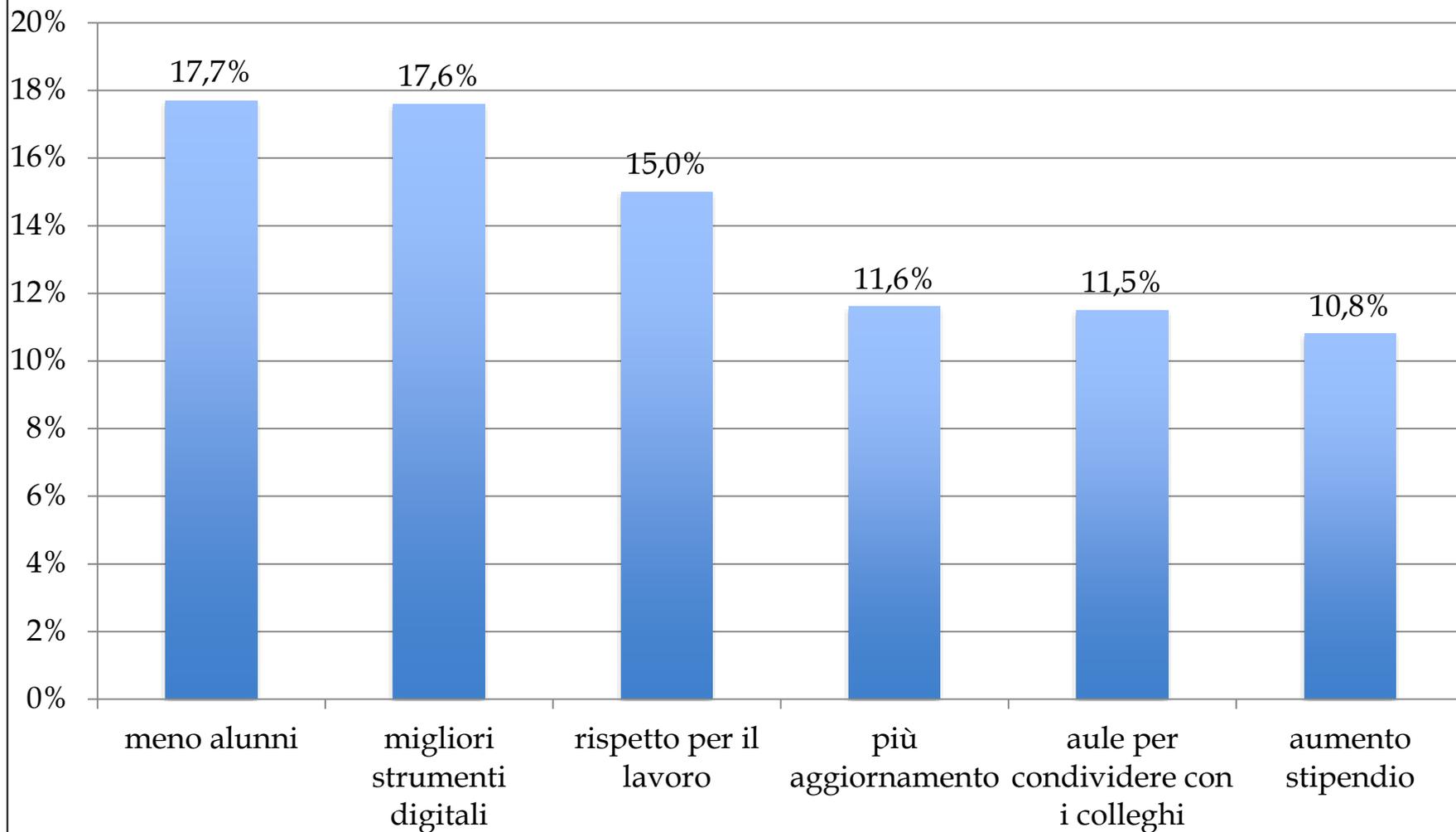
Bisognerebbe facilitare il ricambio del personale, permettendo ai docenti di andare in pensione in tempi ed età ragionevoli. Contrariamente, si assiste ad un notevole scadimento del servizio, soprattutto in termini educativi.

## 8- RIDARE SENSO

La scuola, per come è stata trasformata in questi anni, non è più il luogo privilegiato dell'istruzione e della formazione. L'attuale modello scolastico elietta in modo automatico le fasce economicamente e culturalmente più deboli. Le altre, quelle cioè che possono permettersi altri canali istruttivi e formativi, non hanno bisogno della scuola per progettare il proprio futuro. Bisogna fare una profonda riflessione su cosa si vuole dalla scuola e dai suoi insegnanti e restituire quella dignità che sembra proprio andata persa, anche a causa del disprezzo manifestato tante volte dalla classe politica, disprezzo che si è facilmente travasato nell'opinione comune. Il nostro Paese non è a caso un paese maleducato: è l'esito di una profonda disattenzione verso il principale strumento educativo e di una gravissima leggerezza nel mettere mano alle sue trasformazioni.

# Risultati aperte finali

Se potesse fare delle richieste per migliorare il suo lavoro, cosa chiederebbe?

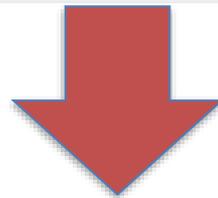


# Possibili soluzioni (Macro)

Prevedere un piano di prevenzione

Effettuare ricerche

Nuove sperimentazioni



*Trovare buone pratiche*



*Grazie per l'attenzione*

La sindrome del burnout negli insegnanti.  
Una proposta sul territorio italiano.



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA