PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3524 di martedì 14 aprile 2015

Stress lavorativo cronico: il rischio di burnout degli insegnanti

Il rischio burnout negli insegnanti: i fattori di rischio, le reazioni di adattamento, i compiti dell'organizzazione scolastica e le strategie personali e professionali di prevenzione del rischio.

Pubblichiamo un recente factsheet prodotto dal Dipartimento di Medicina del Lavoro dell' Inail che riporta indicazioni sul rischio del burnout negli insegnanti.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS34] ?#>

Burnout e insegnamento
Il termine burnout (letteralmente bruciato, fuso) definisce la sindrome da stress lavorativo cronico di colui che vive una condizione di esaurimento fisico ed emozionale, mostra un atteggiamento distaccato e apatico verso il lavoro e nei rapporti interpersonali e sperimenta una sensazione d'inefficacia professionale con conseguente riduzione della produttività.

Esaminata inizialmente come malattia professionale specifica delle attività socio-sanitarie, si riscontra in realtà in tutte le professioni basate sui rapporti interpersonali che comportano un elevato investimento emotivo, colpendo soprattutto i soggetti più motivati e con elevate aspettative nei confronti del lavoro.

Le conseguenze del burnout variano da forme più lievi (assenteismo, lieve somatizzazione, deterioramento della prestazione lavorativa) a manifestazioni gravi (sintomi psico-fisici importanti, richiesta di trasferimento, abbandono volontario del posto di lavoro).

Tra le categorie a rischio c'è quella degli insegnanti a causa della natura intrinseca della professione, che comporta una relazione prolungata e intensiva con gli alunni in primis, ma anche con le famiglie, i colleghi, il personale ATA ed il dirigente. Inoltre la scuola è anche una struttura organizzativa la cui complessità può ricadere sui docenti in termini di stress.

Fattori di rischio
Tra i fattori che possono accrescere lo stress vi sono le condizioni di lavoro (classi numerose, aule ristrette, carenza di attrezzature didattiche e logistiche), l'organizzazione scolastica (orari di lavoro e riunioni, eccessive pratiche burocratiche, comunicazione interna poco chiara, carenza di percorsi di aggiornamento significativi) e le "politiche" scolastiche (quadro normativo culturale e pedagogico in continua evoluzione, limitata possibilità di carriera, retribuzione insoddisfacente, precarietà e mobilità). Inoltre a livello individuale, possono contribuire all'insorgenza del burnout la contestuale presenza di problematiche familiari o relazionali e la scarsa tolleranza dello stress.

Fattori protettivi
Tra i fattori protettivi contro il burnout si segnalano:
> la famiglia: le relazioni familiari offrono maggiore esperienza su problemi emozionali e relazioni interpersonali;
> il genere: le donne possiedono maggiori risorse emozionali e affettive;

> l'età in termini di expertise: gli anziani hanno più esperienza lavorativa e strumenti per affrontare situazioni stressogene.

Inoltre, un ambiente sociale accogliente, il supporto di colleghi ed il livello di autoefficacia percepita prevengono lo stress e la sua manifestazione psicosomatica.

Le reazioni di adattamento
Le strategie di fronteggiamento (coping strategies) adottate dai singoli insegnanti per rispondere agli stressors sono state classificate da Cooper in:
> dirette: la situazione viene affrontata positivamente;
> diversive: evitamento della situazione con atteggiamento distaccato e apatico;
> di fuga: abbandono dell'attività;
> palliative: assunzione di caffè, alcool, fumo o farmaci per fronteggiare situazioni stressanti.

Gli atteggiamenti di distacco psicoemotivo possono manifestarsi attraverso l'adozione di forme d'insegnamento esclusivamente tradizionali, l'applicazione standardizzata e non flessibile della programmazione, l'attribuzione del fallimento scolastico dell'alunno al suo scarso impegno, a modeste capacità intellettive oppure alla famiglia ed al ceto sociale a cui appartiene, l'abbandono di strategie didattiche che tengano conto della reale situazione della classe o del recupero individualizzato.

Strategie personali e professionali
L'insegnante può adottare una serie di iniziative volte al miglioramento del proprio stato, quali: > Acquisire consapevolezza di sé e delle proprie esigenze, prestando attenzione ai primi sintomi psicosomatici e attivandosi ad interpellare esperti.
> Affrontare gli insuccessi lavorativi come momento transitorio e costruttivo, imparando a gestirli diversamente (es. corsi di formazione, letture specializzate, ecc).
> Porsi obiettivi realistici, tenendo presente i limiti propri e dell'organizzazione, ed impegnarsi per raggiungerli (es. strutturare il tempo lavorativo in modo efficace e flessibile).
> Creare una rete sociale e/o organizzare delle occasioni conviviali all'interno della scuola migliorando la comunicazione e le relazioni all'interno del contesto lavorativo.
> Imparare strategie per gestire il carico emotivo (es. breve counselling) e individuare fonti di soddisfazioni e gratificazioni anche esterne al contesto lavorativo.
> Formulare al dirigente proposte per ottimizzare alcuni aspetti critici a livello organizzativo, preferibilmente insieme ad altri colleghi che sperimentano le stesse difficoltà.
> Valorizzare se stessi e le proprie potenzialità proponendosi per gestire particolari ambiti dell'organizzazione scolastica (formazione, rapporti con il territorio, progettualità specifiche).

Compiti dell'organizzazione scolastica
Quando lo stress lavoro-correlato è legato a cause organizzative una sua adeguata valutazione, prevenzione e riduzione, porta ad incrementare il benessere organizzativo ottimizzando il clima scolastico e riducendo conseguentemente il rischio burnout. Secondo l'art. 6 dell'Accordo Europeo sullo stress lavoro- correlato, spetta al datore di lavoro stabilire misure adeguate per la prevenzione e la riduzione dello stress, e attuarle con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, lungo tre direttrici:

1. Area gestione e comunicazione: esplicitare obiettivi (es. rendere effettivo il POF), assicurare ascolto (valorizzare proposte, risorse umane e professionali) e sostegno (es. alla didattica o per l'integrazione, incoraggiamento a manifestare disagio legato a fattori organizzativi senza giudizio sulla persona e le sue capacità), migliorare l'organizzazione (es. flessibilità nell'applicazione di norme).

2. Area formazione: stimolare la consapevolezza degli insegnanti (se e come mai sono appesantiti), aiutarli a comprendere le cause dello stress (screening dei vari fattori probabili) e il modo in cui affrontarlo (tecniche di gestione dello stress, focus group).

3. Informazione e consultazione dei lavoratori: fornire conoscenze aggiornate rispetto all'organizzazione scolastica (effettive risorse e potenzialità), coinvolgere i docenti nelle decisioni e nella gestione (es. attuare la delega, gestire le criticità in team).

Riferimenti normativi
? Con il D.Lgs. 81/2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", il datore di lavoro ha l'obbligo esplicito di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza

dei lavoratori, compresi rischi "particolari" quali quelli inerenti allo stress lavoro-correlato (art. 28). Ciò è in linea con l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004, recepito come Accordo interconfederale nel giugno 2008 e inserito nel suddetto decreto.

Inail, Burnout e insegnamento, factsheet (formato pdf, 795 kB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it