PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3183 di venerdì 18 ottobre 2013

Una check list per valutare lo stress nella scuola

Un metodo per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato nella scuola comprende una check list relativa a tre diverse aree: ambiente, contesto e contenuto del lavoro. Focus sul personale insegnante.

Venezia, 18 Ott ? Come messo in risalto da più autori, il comparto dell'istruzione, il mondo della scuola è tra i più soggetti agli effetti dei **rischi psicosociali** in genere e dei **rischi stress lavoro-correlati** (SL-C) in particolare.
Proprio su questo tema PuntoSicuro ha presentato qualche mese fa un documento presentato sul sito dell' ULSS 20 Verona e correlato al lavoro del Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole (SiRVeSS).

In " I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola. Metodo operativo completo di valutazione e gestione (versione 2-2012)", documento a cura del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca - Ufficio scolastico regionale per il veneto, viene presentato un **metodo completo per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato** (rischi SL-C) in ambito scolastico.

Il metodo, suddiviso in **due fasi**, prevede nella **fase valutativa** non solo una raccolta **di dati oggettivi** (in relazione a fatti e situazioni "sentinella" per fornire una fotografia oggettiva della realtà scolastica), ma anche una **check list** che "indaga le possibili sorgenti di stress e alcune problematiche di tipo organizzativo, permettendo nel contempo di individuare possibili misure correttive, di prevenzione e/o di miglioramento".

La **check list** è suddivisa in in **3 aree**:
- **area Ambiente di lavoro**: "si indagano alcuni parametri della struttura scolastica che la letteratura individua come possibili sorgenti di stress per i lavoratori, in particolare per gli insegnanti; sono presi in esame i parametri microclimatici e alcuni fattori di tipo fisico (illuminazione, rumore, ecc.)";
- **area Contesto del lavoro**: "si considerano diversi indicatori riferiti all'organizzazione generale del lavoro all'interno della scuola; gli indicatori riguardano in particolare lo stile della leadership del DS (Dirigente Scolastico, ndr), la trasparenza del modello organizzativo e le modalità dei processi decisionali";
- **area Contenuto del lavoro**, a sua volta suddivisa in 4 sottoaree specifiche per ogni componente del personale scolastico C1 ? insegnanti, C2 ? amministrativi, C3 ? collaboratori, C4 ? tecnici (solo per alcune tipologie di istituti superiori): "questa è l'area senz'altro più specifica per la scuola, perché propone indicatori che entrano direttamente nel merito delle componenti essenziali del lavoro delle quattro categorie, comprendendo le mansioni e il loro svolgimento, la specificità del ruolo docente, i tempi e i ritmi del lavoro, le ambiguità o i conflitti di ruolo, l'addestramento e la qualità dei rapporti interpersonali".
La check list si compone complessivamente di 38/46 indicatori a cui vengono attribuiti, ai fini del calcolo del punteggio complessivo, pesi diversi.

Rimandando i nostri lettori ad una lettura esaustiva della check-list, ci soffermiamo su alcuni suoi contenuti.

Riguardo ad esempio all'**area Contesto del lavoro**, la lista di controllo permette di verificare se:

- **il regolamento d'istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico**: infatti una delle principali fonti di disagio lavorativo "è legata alla distanza tra le regole scritte e condivise e i comportamenti reali che vengono praticati, in particolare quando l'impressione che ne trae il lavoratore è che le regole siano state scritte solo per assolvere ad un obbligo formale";
- **i criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi**: "il gruppo classe costituisce, per ogni insegnante, l'oggetto prioritario del proprio lavoro e la parte preponderante del proprio impegno, in termini sia fisici che psicologici; logico quindi che l'insegnante attribuisca a questo aspetto una particolare valenza";

- **le richieste relative all'orario di servizio sono prese in considerazione**: "per ogni lavoratore le proprie richieste rispetto all'orario di servizio assumono un peso importante, con implicazioni di ordine fisico, psicologico e relazionale; il lavoratore però non è portato ad assumere una visione di sistema e tende a non sopportare le scelte coatte";
- **le circolari emesse dal DS sono adeguate**: "le circolari costituiscono uno strumento informativo interno di fondamentale importanza; alla trasmissione scritta delle informazioni, delle comunicazioni e delle scelte del DS i lavoratori tendono a dare un peso maggiore";
- **i ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale**: "in un'organizzazione complessa sapere 'chi fa che cosa' semplifica il lavoro, ne ottimizza l'esecuzione e agevola le relazioni ed i rapporti interpersonali; questo obiettivo può facilmente essere raggiunto predisponendo un organigramma per ruoli e compiti";
- **le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono chiare, coerenti e precise**: "il personale scolastico, specie quello ATA (personale *amministrativo, tecnico e ausiliario*, ndr), sente il bisogno di avere istruzioni che lo accompagnino nel proprio lavoro e avverte come negative soprattutto la loro superficialità e l'incoerenza con il proprio profilo professionale";
- **gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi**: "a partire dalla politica scolastica che il DS intende perseguire e passando per gli obiettivi di medio-lungo termine (pluriennali) e di breve-medio termine (l'anno scolastico o il quadrimestre), le parole d'ordine sono trasparenza, condivisione e individuazione delle priorità";
- **il DS ascolta il personale tenendo presente quello che dice**: "ogni lavoratore desidera essere ascoltato e, soprattutto, compreso rispetto ai propri problemi lavorativi, e ne ha pieno diritto; la capacità di ascoltare rappresenta uno dei punti qualificanti del ruolo dirigenziale, anche se ascoltare non significa necessariamente assecondare".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30013] ?#>

Veniamo infine ad alcuni punti della check list relativi all'**area Contenuto del lavoro**, ma con esclusivo riferimento al **personale insegnante**.

Anche in questo caso la check list permette di verificare se:
- **c'è coerenza all'interno dei cc.d.c./team** (cc.d.c.: componenti del consiglio di classe, ndr) **sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi**: "una parte non trascurabile dei problemi e dei possibili attriti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./team, nascono dal fatto di possedere opinioni anche molto diversificate rispetto alla valutazione dell'apprendimento degli allievi, specie quando si giunge alla stretta finale degli scrutini; la condivisione dei criteri di valutazione dell'apprendimento e della condotta costituisce inoltre un importante punto di forza del c.d.c./team nei rapporti a volte conflittuali con le famiglie e con gli stessi allievi, contribuendo non poco a migliorarli";
- **i principi e i messaggi educativi sono condivisi all'interno dei cc.d.c./team**: "un altro ambito che tipicamente può portare a problemi relazionali e a contrasti tra colleghi, all'interno dello stesso c.d.c./team, riguarda le regole educative da trasmettere agli allievi, i confini del lecito a scuola, lo stile educativo (spesso molto diversificato per importanza data a certi comportamenti o per qualità del rapporto docente/discente); ancora una volta esercitare il ruolo educativo 'ad un'unica voce' agevola i rapporti del c.d.c./team con il gruppo classe e con le famiglie";
- **il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti**: "la letteratura specifica di ambito scolastico (vedi gli studi di Lodolo D'Oria) sottolinea l'importanza del ruolo attivo del DS nel supportare le 'battaglie' che, quotidianamente, gli insegnanti devono affrontare sul versante educativo, sia in classe che nel rapporto spesso difficile con le famiglie dei propri allievi; in molti casi viene evidenziato il mancato ruolo di supporto da parte del DS, quando comunque il comportamento della famiglia non è giustificato e giustificabile";
- **all'interno dei cc.d.c./team c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili**: "sempre gli studi di Lodolo D'Oria evidenziano come molti casi di sindrome di burn-out tra gli insegnanti abbiano origine dal senso di isolamento con cui affrontano il proprio rapporto con le classi o i singoli allievi difficili, sia sul versante della didattica, sia soprattutto sul versante educativo e relazionale";
- **vengono organizzati incontri tra insegnanti a carattere interdisciplinare**: "spesso gli insegnanti avvertono la sensazione di lavorare da soli e di non avere a disposizione dei momenti per il confronto; questo fattore è diventato ancora più importante da quando ha assunto un ruolo centrale la programmazione per competenze dell'intero Collegio Docenti e del c.d.c., programmazione che si fonda sulla definizione di unità di apprendimento interdisciplinari";
- **per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi**: "le classi iniziali di un percorso scolastico sono, dal punto di vista dell'insegnante che ci lavora, un po' come il semilavorato che entra in fabbrica e deve essere portato a prodotto finito di qualità; è indubbio quindi che la loro creazione (a partire dall'insieme delle domande di iscrizione), sia come livello medio di partenza, sia come aggregazione di singoli ragazzi, costituisce un momento fondamentale per il c.d.c./team e

per ogni insegnante; la formazione delle classi iniziali (ma anche di quelle che si ricompongono all'inizio di un nuovo ciclo o per l'eliminazione di una sezione) deve rispondere soprattutto a criteri di omogeneità";
- **sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri**: "dal punto di vista dell'insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale";
- **i cc.d.c./team forniscono a famiglie e allievi tutte le informazioni che possono rendere più trasparente il processo insegnamento-apprendimento**: "in molti casi (specie alle scuole superiori) i problemi di rapporto tra insegnante e allievi nascono dalla scarsità di informazioni che gli allievi ricevono sul percorso didattico che stanno affrontando (obiettivi delle singole discipline, argomenti più importanti, programmazione delle attività nel corso dell'anno, tipologia delle verifiche, criteri adottati per la loro valutazione, indicazioni per affrontare i compiti in classe, richiesta di impegno domestico, ecc.); inoltre la trasparenza del processo insegnamento-apprendimento è uno dei presupposti per un migliore e più proficuo rapporto con le famiglie e per creare una fattiva 'alleanza' tra adulti per il bene degli allievi stessi";
- **il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti**: "la crescita delle competenze professionali e la consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'offerta formativa dell'istituto sono elementi fondamentali per costruire i necessari anticorpi che permettono agli insegnanti di affrontare con maggior serenità e determinazione il proprio lavoro in aula e nel rapporto con allievi e famiglie".

Concludiamo ricordando che, nel documento di presentazione della check-list, per ogni domanda sono presenti anche diverse indicazioni sugli elementi di giudizio da conoscere per facilitare le risposte.

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca - Ufficio scolastico regionale per il veneto, " I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola. Metodo operativo completo di valutazione e gestione (versione 2-2012)" (formato PDF, 290 kB).

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca - Ufficio scolastico regionale per il veneto, " Allegati al metodo operativo" (formato ZIP, 0.6 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
