

**Voci e
Progetti**



Documento di approfondimento

**Valutazione dello stress lavoro correlato
e benessere organizzativo
nella scuola**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

NELLA SCUOLA

Il **Decreto legislativo 81 dell'aprile 2008**, recante il nuovo **testo unico sulla sicurezza sul lavoro** pone particolare attenzione non solo ai rischi di natura fisica o ambientale, ma anche a quelli di natura psicologica, introducendo espressamente, per la prima volta nella normativa italiana, l'obbligo della valutazione dei rischi derivanti dallo stress. All'art. 28, infatti, specifica che la valutazione *“deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004”*.

Questo approccio è molto importante soprattutto per chi lavora nelle cosiddette **“professioni d'aiuto”** ed in particolar modo per il mondo della scuola: **dalla letteratura emerge che la professione dell'insegnante è una tra le più esposte ai rischi psicosociali.**

Il dirigente scolastico, come il datore di lavoro, ha l'obbligo di valutare e attivare quei processi di miglioramento dell'organizzazione scolastica che possano contrastare l'incidenza dello stress, migliorando il **benessere organizzativo**:

- Ambiente confortevole
- Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- Valorizzazione ed ascolto delle persone
- Attenzione ai flussi informativi
- Relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- Operatività e chiarezza dei ruoli
- Equità nelle regole e nei giudizi

Per raggiungere tali obiettivi, si propone un approccio combinato di **valutazione**, guidata da una psicologa, e **intervento**, veicolato attraverso le risorse e le tecniche dell'improvvisazione teatrale.

Valutazione

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede diverse fasi:

- **Fase propedeutica:** costituzione di un gruppo di lavoro e sviluppo del piano di valutazione
- **Fase preliminare:** utilizzo di check list per l'individuazione di eventi sentinella, analisi del contenuto e del contesto lavorativo
- **Valutazione approfondita:** coinvolgimento diretto dei lavoratori, individuazione e valutazione dei rischi specifici e delle criticità attraverso questionari e focus group

Il rischio specifico degli insegnanti: il burnout

L'attività legata all'ambito scolastico insieme ad altre professioni cosiddette d'aiuto, ha come rischio specifico la possibilità di sviluppare il **burnout**. Il termine burnout deriva dall'inglese e letteralmente significa "bruciato", "fuso"; indica una condizione di esaurimento emotivo dovuto alla presenza di varie tipologie di fattori di rischio; è un processo multifattoriale che riguarda sia i soggetti che la sfera organizzativa e sociale nella quale gli operatori lavorano.

Christina Maslach, insieme ad altri psicologi, definisce il burnout in termini operativi secondo tre dimensioni fondamentali:

1. ESAURIMENTO EMOTIVO, cioè la sensazione che le proprie risorse personali non siano più sufficienti per far fronte alle richieste del contesto lavorativo
2. PERDITA DEL SENSO DI REALIZZAZIONE PERSONALE, senso d'inadeguatezza nei confronti del proprio lavoro, caduta dell'autostima e sensazione di insuccesso
3. DEPERSONALIZZAZIONE, atteggiamento di rifiuto e allontanamento nei confronti degli studenti e dei colleghi

Recentemente è stato messo a punto un questionario pensato proprio per la valutazione dello stress degli insegnanti: il **Copenhagen Burnout Inventory**, che distingue tre dimensioni indipendenti:

- Il burnout personale
- Il burnout lavorativo
- Il burnout nei confronti degli studenti

Dalla valutazione all'intervento

Le varie fasi della valutazione hanno l'obiettivo di individuare aree di criticità, sulle quali poter progettare degli interventi specifici finalizzati alla prevenzione dello stress nell'ambiente lavorativo e al contenimento degli stressor, con particolare attenzione al **miglioramento delle relazioni**, sia tra colleghi che con gli studenti, al **clima organizzativo**, allo **stile comunicativo** e ai **rapporti tra i diversi ruoli**. Per raggiungere questi obiettivi uno strumento molto efficace è rappresentato dall'utilizzo di esercizi di improvvisazione teatrale.

Puntare sulla prevenzione e sul benessere dell'organizzazione e degli insegnanti significa non solo migliorare il contesto lavorativo, ma anche avere un concreto risparmio, diminuendo sensibilmente le ripercussioni che i contesti disfunzionali hanno sulla gestione della scuola.

Intervento: l'improvvisazione teatrale e le sue potenzialità

Le metodologie teatrali sono un tipo di **formazione esperienziale** molto utile ed adatta per far riflettere sui propri atteggiamenti e comportamenti, per rielaborare le dinamiche di gruppo, per riflettere e costruire valori condivisi. Identificandosi con i personaggi le persone possono imparare dall'esperienza altrui (vicarious learning o modeling) e sono più inclini a mettersi in discussione, ad ampliare i propri schemi mentali e le proprie convinzioni. A questo si aggiunge il fatto che il teatro permette di caricare emotivamente le informazioni, aiutando a rompere gli schemi comportamentali rigidi, facendo emergere e favorendo la comprensione di un'ampia gamma di vissuti emotivi propri ed altrui, superando le difese personali e individuando nuove strategie di coping.

Attraverso le tecniche teatrali vengono favorite le relazioni intersoggettive e all'io personale si affianca un io collettivo che crea connessioni, senso di appartenenza e forza, tutte condizioni che aumentano la resistenza agli stressor.

In particolare gli esercizi di improvvisazione teatrale permettono, attraverso **esperienze divertenti e formative**, di lavorare in modo specifico su diversi aspetti:

- Miglioramento dell'**attenzione** e dell'**ascolto** verso se stessi e gli altri;

- Sviluppo del **pensiero laterale** e della capacità di trovare strategie alternative e creative per situazioni di **problem solving**;
- Esperienza ed apprendimento del **gioco didattico**, per sviluppare capacità adattive e resilienza in risposta a stimoli nuovi e inaspettati;
- Sperimentazione del **role playing**: rappresentazione di una situazione in cui i vari partecipanti si calano in diversi ruoli, calandosi nei panni delle diverse figure che caratterizzano la propria esperienza lavorativa (dirigente, colleghi, studenti, altri collaboratori, ecc.) e interagendo in tempo reale con gli altri ruoli. I partecipanti sono invitati a recitare delle parti che possono non essere vicine ai propri atteggiamenti e comportamenti prevalenti, mettendo in discussione gli stereotipi personali e culturali.

Al termine di ogni esercizio il gruppo è invitato a fare un de briefing, cioè una riflessione e una **rielaborazione dell'esperienza** appena vissuta, pensando a possibili associazioni e dissimilarità rispetto alle esperienze reali. L'apprendimento avviene attraverso esperienze dirette, coinvolgendo sia la componente cognitiva che quella emotiva, con la possibilità costante di dare ed avere dei feedback. Grazie a queste tecniche migliora nell'immediato la consapevolezza dei propri comportamenti e delle loro conseguenze, favorisce l'adattamento alle varie situazioni sociali e lavorative e la plasticità emotiva individuale.

La peculiarità del progetto di valutazione e prevenzione dello stress lavoro correlato attraverso esperienze di improvvisazione teatrale è la possibilità di costruire ad hoc un percorso che può coinvolgere sia il personale docente che gli studenti, rappresentando una straordinaria opportunità di intervento a diversi livelli:

- **livello organizzativo**: miglioramento del contesto e della gestione del personale;
- **livello relazionale e di gruppo**: miglioramento delle relazioni, della comunicazione e della capacità di gestire le conflittualità, tra colleghi e con gli studenti;
- **livello individuale**: esperienze stimolanti estremamente valide sia per gli adulti, che per i ragazzi.