

La sindrome del burn-out: nuova e incipiente malattia professionale degli insegnanti



di Alisia Rosa ARTURI

Da un po' di tempo a questa parte si sente parlare di burn-out anche in ambiente scolastico come di quelle sindromi che più diffusamente affliggono i docenti.

L'allarme è stato lanciato a seguito di specifiche analisi condotte nel pubblico impiego da cui emerge che la categoria dei docenti, a prescindere dal sesso e dal tipo di scuola in cui si opera, è quella maggiormente colpita.

Si pensi, infatti, che da una ricognizione delle domande per l'inabilità al lavoro, presentate nell'ultimo decennio all'ASL Città di Milano, risulta che su 3.049.00 casi clinici gli insegnanti sono 696 a fronte di 596 impiegati, 418 sanitari e 1.348 altri operatori.

Questi dati, commentati nello Studio "Getsemani", evidenziano una situazione alquanto allarmante confermata dallo Studio "Golgota" della stessa Fondazione IARD, che ha messo a confronto circa 1000 professori con altre categorie professionali: il rischio di contrarre psicopatologie psichiatriche per chi insegna è doppio rispetto agli altri lavoratori. Chiaramente il fenomeno incomincia a preoccupare le famiglie desiderose di rassicurazione circa i livelli di serenità e di efficacia del contesto in cui avviene l'apprendimento e dove si concorre allo sviluppo equilibrato e integrale della personalità dei loro figli.

I quesiti posti riguardano i sintomi e le cause della sindrome, nonché la possibilità di prevenirla.

Per quanto concerne la patologia specifica vi è da rilevare che essa non è ancora presa in considerazione dal DSM-IV, che è il sistema di classificazione internazionale delle patologie psichiatriche.

Il termine, comunque, è stato introdotto per la prima volta da Maslach nel 1982 per indicare una malattia professionale degli operatori d'aiuto. Oggi, invece, sembra ampliarsi a tutte le professioni ad elevata implicazione relazionale. La patologia in questione non è da confondersi con lo stress, con la nevrosi, col mobbing, anche se essa, il più delle volte, può verificarsi accompagnata ai sintomi delle malattie sopracitate.

Il burn-out può manifestarsi in concomitanza con lo stress e questo può esserne una concausa. Non necessariamente, comunque, quando c'è una situazione di stress c'è anche il burn-out. Si diceva prima che il burn-out è diverso dalla nevrosi, giac-

ché esso riflette non tanto un disturbo della personalità quanto una patologia comportamentale. È riconosciuto come una sindrome giacché si presenta con una costellazione di sintomi e segni.

Nel progetto di legge n. 4562 del 2 maggio 2000 si è parlato di "sindrome di esaurimento emozionale, di spersonalizzazione e di riduzione delle capacità professionali che può presentarsi in soggetti che per mestiere si occupano degli altri e si esprime in una costellazione di sintomi quali somatizzazioni, apatia, eccessiva stanchezza, risentimento, incidenti".

La sindrome, insomma, è caratterizzata dalla presenza di particolari stati d'animo come l'ansia, l'irritabilità, l'esaurimento fisico, il panico, l'agitazione, il senso di colpa, il negativismo, la ridotta autostima, l'empatia e la sua capacità di ascolto. Ma non mancano somatizzazioni, come emicrania, sudorazioni, insonnia, disturbi gastrointestinali, e reazioni comportamentali, come assenze o ritardi frequenti, distacco emotivo, ridotta creatività.

Per la rilevazione del burn-out uno dei più importanti strumenti è il Maslach Burnout Inventory. Si tratta di un test che opera in tre ambiti di riferimento riguardanti: l'esaurimento emotivo, la depersonalizzazione e la bassa realizzazione professionale.

Il test tende ad accertare, quindi, se si determina lo svuotamento delle risorse emotive e personali con stanchezza, fatica e sintomi psicosomatici frequenti, se il soggetto si sente inadeguato al suo compito ed assume atteggiamenti e sentimenti negativi e, ancora, se ha bassa autostima con assenza di desiderio di successo e frustrazione per la mancata realizzazione delle aspettative, assegnando a fattori esterni (funzionamento delle istituzioni, complessità delle riforme, ecc...) la causa dell'insuccesso.

Nello specifico del mondo della scuola l'insorgere del burn-out può risultare interconnesso con fattori sociali e personali, relazionali o professionali.

Fra i fattori personali rientra la caduta delle aspettative rispetto ad una professione inizialmente carica di ideali, poi concretizzatasi come difficile, stancante e poco retribuita. Tra i fattori relazionali sono da annoverare la difficoltà nel rapporto con gli allievi e con i genitori, le classi numerose, un'eccessiva competitività tra colleghi. Certamente incidono altri fattori tipicamente professionali come la situazione

di precariato, l'ambiguità di ruolo, la costante necessità di aggiornamento, l'eccessiva richiesta di impegno.

I fattori sociali riguardano la scarsa considerazione della professione da parte dell'opinione pubbli-

co, operare plurale e contenere. L'istinto al comando viene affievolito dal principio della discrezionalità su cui si fonda l'azione di ogni professionista dell'educazione. Il comando, infatti, è possibile solo rispetto a fattori marginali come l'orario di lavoro,

ca, il mancato riconoscimento della professione, l'avvento dell'era informatica e della società multi-culturale con le inedite implicazioni sul versante dell'evoluzione delle conoscenze e delle competenze, nonché su quello dell'eterogeneità delle etnie e delle culture presenti in classe.

Per la prevenzione c'è chi parla di interventi da effettuare già in fase di formazione iniziale e di reclutamento. Le motivazioni che spingono a intraprendere un'attività professionale, che si prefigura come professione d'aiuto, sono di natura psicologica. Probabilmente il fatto di avvertire un forte bisogno di aiutare potrebbe scaturire dal desiderio nascosto di esorcizzare la necessità di essere aiutati.

Ciò perché porsi nelle condizioni del bonificatore, del benefattore e del salvatore non solo esorcizza la paura del male esterno, ma garantisce una buona immagine di sé. Altra motivazione riguarda il potere: chi ha bisogno di aiuto è sempre in stato di inferiorità e colui che aiuta, finisce, sempre e comunque, ad esercitare nei suoi riguardi un'azione di potere. Purtroppo, questi bisogni profondi e inconsci di chi sceglie la professione d'aiuto si trasformano in una serie di vissuti molto dannosi tanto per l'operatore quanto per l'utente. Ne consegue che bisognerebbe portare alla luce tali motivazioni, magari attraverso adeguati meccanismi di selezione per l'avvio alle professioni di aiuto.

Anche la conoscenza della sindrome concorre alla prevenzione. In ogni caso il controllo e il miglioramento del clima dell'ambiente in cui si lavora svolgono una funzione di prevenzione del burn-out. In particolare bisogna avere la piena consapevolezza che il clima di un'organizzazione di aiuto è insieme causa ed effetto degli stati d'animo delle persone che ne fanno parte e delle loro relazioni.

Lavorare nell'equipe pedagogiche può rappresentare oggi la soluzione vincente, giacché l'equipe d'aiuto ha una valenza positiva per garantire l'efficienza e prevenire il burn-out in virtù delle tre funzioni che la caratterizzano: produzione del consen-

l'assegnazione di utenze e di mansioni transitorie, mentre è impossibile esercitarlo sul contenuto del lavoro. L'equipe pedagogica vissuta come "operatore plurale" affievolisce la concorrenzialità e promuove la cooperazione, producendo valore aggiunto. Essa è anche un contenitore in riferimento alla dimensione affettivo-relazionale dove il singolo componente identifica spazi positivi di appartenenza e confronto.

In conclusione, la sintonia (o identità di gruppo), finisce col sostenere e rafforzare l'identità personale salvaguardandola da processi disgregativi.

Di contro, non è peregrino pensare che un clima depressivo o conflittuale o disgregato è insieme spia e causa di una situazione generale che può facilmente degenerare in un burn-out diffuso.

Altra importante forma di prevenzione è quella di aiutare in modo permanente gli operatori con un'apposita supervisione relativa ai vissuti professionali.

Su tale versante alcuni studiosi segnalano la validità del setting gruppale. Purtroppo ancora si fa poco per fornire in modo efficace e capillare il supporto di cui gli operatori di aiuto, e in particolare gli insegnanti, avrebbero bisogno. Vi sono, poi, nell'ambito dell'insegnamento situazioni particolari che investono i docenti ospedalieri e, fra di loro, quelli che lavorano con alunni malati di cancro. Tali docenti, a partire dalla formazione iniziale, anche se universitaria, nella stragrande maggioranza dei casi, non hanno ricevuto alcun training specifico sulle problematiche psiconcologiche riguardanti i loro alunni. Si configura, così, come sostiene il Prof. Domenico A. Nesci dell'Università Cattolica del Sacro Cuore "Agostino Gemelli" di Roma, una situazione irrazionale che pone a rischio la salute stessa degli operatori.

Ne consegue la necessità di avviare un serio discorso su tale problema, da affrontare in maniera seria e differenziata tanto in fase di formazione e reclutamento quanto lungo l'arco dell'intera carriera degli insegnanti. ■

- Maslach C., *La sindrome del Burn-out. Il prezzo dell'aiuto agli altri*, Cittadella Editore, Assisi, 1992.
- Lodolo D'Oria V. et Alii, *Burnout e patologia psichiatrica negli insegnanti*, Il Sole 24 Ore Scuola, n. 17/2002.
- Del Rio G., *Stress e lavoro nei servizi. Sintomi, cause e rimedi del burnout*, NIS, Roma, 1990.
- A.A.V., *L'operatore cortocircuitato*, Clup, Milano, 1987.
- Cherniss C., *La sindrome del burn-out*, Centro Scientifico Editore, Torino, 1983.
- Goleman D., *Lavorare con intelligenza emotiva*, BUR, Milano, 2000.
- Maslach C. - Leiter P., *Burn-out e organizzazione. Modificare i fattori strutturali della demotivazione al lavoro*, Feltrinelli, Milano, 2000.
- Santinello M., *La sindrome del burn-out*, Erip, Pordenone, 1990.
- Nesci D. A. - Poliseno T. A., *La scuola in ospedale: nuove problematiche psico-oncologiche*, in Milito D., *Problematiche psico-oncologiche negli interventi educativi e psicopedagogici per l'integrazione degli alunni ospedalizzati*, Anicia, Roma, 2003.

Bibliografia