



HBSC INSEGNANTI 2022

**Un'indagine sulla qualità della vita lavorativa e sui comportamenti di salute
degli insegnanti della Lombardia**

Dipartimento di Psicologia
Health and Sustainability Lab
Università degli Studi di Milano-Bicocca



A cura di:

Stefano Delbosq, Veronica Velasco e Luca Piero Vecchio

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Dipartimento di Psicologia

Health & Sustainability Lab

Hanno contribuito alla progettazione e alla realizzazione della raccolta dati:

Regione Lombardia - DG Welfare: Corrado Celata, Olivia Leoni, Lucia Crottogini, Claudia Lobascio, Lucia Pirrone, Giusi Gelmi

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia: Simona Chinelli

Università degli Studi di Milano-Bicocca: Veronica Velasco, Luca Piero Vecchio e Stefano Delbosq

Referenti Aziende Tutela della Salute:

ATS Bergamo	Giuliana Rocca
ATS Brescia	Paola Ghidini
ATS Brianza	Ornella Perego
ATS Insubria	Lisa A. Impagliazzo
ATS Milano	Alida Bonacina
ATS Montagna	Maria Stefania Bellesi
ATS Pavia	Lorella Vicari
ATS Val Padana	Laura Rubagotti

Referenti Uffici Ambiti Territoriali

Bergamo	Ilenia Fontana
Brescia	Federica Di Cosimo
Como	Jonathan Molteni
Cremona	Elisabetta Ferrari
Lecco	Marina Ghislanzoni
Lodi	Antonio Cremonesi
Mantova	Antonella Ferrari
Milano	Laura Stampini
Monza-Brianza	Roberto Manna e Maristella Colombo
Pavia	Angela Sacchi
Sondrio	Annarita Fumarola
Varese	Linda Casalini

Si ringraziano tutti gli insegnanti che hanno partecipato alla ricerca e tutti i dirigenti scolastici e i referenti delle scuole che hanno contribuito alla sua realizzazione.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	1
LA RICERCA	2
Obiettivi	2
Metodologia	2
Campione	3
RISULTATI	4
1. Salute e benessere degli insegnanti lombardi	4
Engagement	4
Burnout	5
Presenteismo	6
Salute percepita	6
Malattie croniche	7
Abitudini e comportamenti di salute	7
Sintesi del capitolo	9
2. Caratteristiche del lavoro di insegnanti	10
Condizioni lavorative	10
Supporto del dirigente scolastico	14
Centralità del lavoro	15
Soddisfazione lavorativa generale e specifica	16
Identità di ruolo	18
Appartenenza organizzativa	19
Sintesi del capitolo	20
3. Didattica, autoefficacia e bisogni formativi	21
Autoefficacia lavorativa	21
Metodologie attive	22
Strategie nei confronti di studenti con difficoltà	23
Bisogni formativi	25
Sintesi del capitolo	26

4. Promozione della salute a scuola	27
Attività di promozione della salute	27
Rappresentazioni di efficacia delle strategie di promozione della salute	28
Formazione su promozione della salute	30
Sintesi del capitolo	31
5. Confronto edizioni 2018-2022	32
Confronto salute e benessere	32
Confronto condizioni lavorative	33
Sintesi del confronto	35
CONCLUSIONI	36
BIBLIOGRAFIA	38
APPENDICE	41

INTRODUZIONE

La scuola è un contesto organizzativo complesso, caratterizzato da un elevato carico lavorativo, richieste molteplici e un ambiente in costante mutamento che richiede la collaborazione tra diversi attori istituzionali, il personale scolastico e le famiglie. Gli insegnanti si interfacciano quotidianamente con questa complessità lavorativa e costituiscono, insieme agli studenti, gli attori al cuore del funzionamento della scuola. I costanti cambiamenti normativi e organizzativi, il sovraccarico lavorativo e l'assunzione di nuovi ruoli e responsabilità, le incombenze burocratiche, la gestione dei rapporti con gli studenti, le famiglie, i colleghi, il dirigente scolastico rappresentano oggi grandi sfide professionali e potenziali fonti di stress per i docenti [1,2]. Risulta quindi estremamente importante indagare il loro stato di benessere.

Oltre a queste problematiche lavorative, il settore scolastico è stato fortemente impattato dalla pandemia da COVID-19: le lezioni in presenza sono state dapprima sospese e poi limitate. La didattica a distanza ha rappresentato un cambiamento improvviso verso un modo di fare scuola mai sperimentato prima, con tutte le difficoltà tecniche del caso [3]. Nel ritornare in presenza, gli insegnanti hanno dovuto adeguarsi a tutte le misure necessarie per consentire un ritorno in sicurezza e prevenire la diffusione del contagio. Allo stress e all'ansia causati dal lavoro si devono anche aggiungere gli effetti della pandemia in generale: ridotti contatti sociali, timore di contrarre l'infezione o che questa colpisse i propri cari. Alla luce anche di questo fattore impattante diviene ancora più rilevante indagare lo stato di salute e le condizioni lavorative degli insegnanti, nonché le loro pratiche lavorative e il rapporto che hanno con il proprio lavoro.

Un'altra area di indagine fondamentale riguarda la promozione della salute. La scuola è luogo fondamentale per la crescita e lo sviluppo dei ragazzi, in grado di influenzarne lo stato di salute e gli stili di vita [4–6]. Le attività di prevenzione e promozione della salute a scuola si configurano quindi come una priorità per ridurre il rischio che si adottino stili di vita nocivi per la salute e per promuovere il benessere degli studenti [7]. A fronte di ciò, diviene cruciale indagare pratiche e formazione degli insegnanti in relazione a queste tematiche. Il tema della promozione della salute è ancora più rilevante nel contesto scolastico lombardo, vista la radicata presenza della “Rete delle Scuole che Promuovono Salute” lombarda, che coinvolge circa la metà degli Istituti Comprensivi e degli Istituti Superiori nella Regione [8].

L'indagine presentata in questo report si inserisce in un percorso che ha visto nascere una prima edizione nel 2007 con insegnanti di Milano, per poi espandersi a tutta la Lombardia nelle edizioni del 2009, 2014 e 2018. L'indagine si è sempre “sovrapposta” alla ricerca sugli studenti HBSC (“Health Behaviour in School-aged Children”), considerando imprescindibile indagare non solo lo stato di salute degli studenti ma anche quello dei docenti. I risultati delle precedenti indagini hanno fornito utili spunti per la programmazione di interventi di promozione della salute rivolti agli insegnanti e per comprendere le condizioni lavorative e di benessere dei docenti lombardi.

LA RICERCA

Obiettivi

La ricerca si pone come obiettivo generale indagare il benessere lavorativo degli insegnanti delle scuole secondarie di I e II grado. In particolare, agli insegnanti sono state poste domande in relazione a:

- condizioni di benessere e malessere in relazione al proprio lavoro: engagement, burnout e presenteismo;
- condizioni e comportamenti di salute in generale: salute percepita, presenza di malattie croniche e abitudini e comportamenti di salute;
- dimensioni psicologiche relative al rapporto con il lavoro: soddisfazione lavorativa, autoefficacia, identità di ruolo;
- dimensioni didattiche, relative ad esempio alle metodologie didattiche utilizzate e ai bisogni formativi espressi;
- promozione della salute a scuola, in relazione alle attività svolte e alla formazione ricevuta.

Dal momento che nell'intervallo di tempo tra l'edizione 2018 e l'edizione 2022 è intercorsa la pandemia da COVID-19, ulteriore obiettivo di questa ricerca è comparare i dati relativi alle medesime dimensioni psicologiche nelle due sopracitate edizioni, al fine di valutare l'impatto della pandemia sul benessere degli insegnanti.

Metodologia

La ricerca è stata svolta in concomitanza con la sorveglianza internazionale "Health-Behaviour in School-aged Children" (HBSC), volta a indagare lo stato di salute e gli stili di vita degli studenti di 11, 13, 15 e 17 anni. Tale sorveglianza viene svolta ogni 4 anni. In Italia, HBSC viene promossa a livello nazionale e ciascuna Regione si occupa di organizzare la somministrazione dei questionari all'interno del proprio territorio. In Lombardia, un team di ricerca del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca promuove e gestisce la ricerca "HBSC Insegnanti" sul benessere e le condizioni di lavoro dei docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado, in collaborazione con i referenti regionali e territoriali di HBSC e con l'Ufficio Scolastico Regionale. Questa ricerca è particolarmente rilevante in quanto il campione è rappresentativo della popolazione degli insegnanti lombardi delle scuole di primo e secondo grado. Sono stati infatti invitati a partecipare alla ricerca tutti gli insegnanti delle classi in cui veniva svolta la ricerca sugli studenti, il cui campionamento è rappresentativo.

La definizione delle dimensioni da indagare è stata concordata dal team di ricerca universitario e dai referenti regionali della sorveglianza HBSC, giungendo così alla strutturazione del questionario proposto ai docenti e presentato in questo report. Allo stesso modo è stata concordata la procedura di somministrazione e raccolta dei questionari online. Lo studio è stato approvato dalla Commissione per la Valutazione della Ricerca del Dipartimento di Psicologia (CRIP) del Comitato Etico dell'Università Milano-Bicocca ed è stato svolto nel pieno rispetto della privacy. Tutti i dati sono stati analizzati in maniera aggregata e anonima. Il questionario ha previsto la somministrazione di scale validate presenti in letteratura, scale utilizzate in precedenti studi ed edizioni della ricerca e scale sviluppate ad hoc per questa edizione.

La procedura di gestione della ricerca e somministrazione dei questionari ha coinvolto i medesimi referenti regionali e territoriali che si occupavano della ricerca sugli studenti, in collaborazione con il team di ricerca accademico. Ciascuna scuola in cui veniva svolta la ricerca sugli studenti è stata contattata e il dirigente scolastico ha approvato lo svolgimento della ricerca. I referenti territoriali hanno fornito per ciascuna classe campionata le istruzioni, il modulo del consenso informato e i link

per il questionario online. Tutti i docenti delle classi in questione sono stati invitati a partecipare, inclusi gli insegnanti di sostegno. La partecipazione era volontaria e anonima e ciascun insegnante poteva interrompere la compilazione in qualunque momento. La compilazione dei questionari è avvenuta tra aprile e giugno del 2022.

I referenti regionali e il team di ricerca accademico hanno monitorato lo svolgimento della ricerca. Il team di ricerca accademico ha raccolto e analizzato i dati al fine di produrre questo report.

Campione

Il campione finale utilizzato per le analisi è costituito da 5.847 insegnanti (di 449 scuole), provenienti per metà da scuole secondarie di primo grado e per metà da scuole di secondo grado. La categorizzazione “I grado” e “II grado” è stata utilizzata per analisi stratificate per tipologia di scuola. Tra le scuole di secondo grado, circa il 40% erano Licei, circa il 40% erano Istituti Tecnici e circa il 20% erano Istituti Professionali. Queste tre tipologie sono state utilizzate per analisi stratificate in relazione alle sole scuole di II grado. In Tabella 1 sono riportate le principali caratteristiche demografiche del campione.

La composizione di genere del campione è in linea con la popolazione italiana di insegnanti: la componente femminile è nettamente prevalente, costituendo circa il 70% dei rispondenti. Gli insegnanti che hanno partecipato all’indagine hanno un’età media di 46 anni (± 11). La maggioranza relativa (44%) ha un’età compresa tra 40 e 55 anni, circa un quarto ha più di 55 anni e poco meno di un terzo ha meno di 40 anni (Tabella 1). Queste fasce sono state utilizzate per analisi stratificate per età. I docenti del campione lavorano nella scuola attuale in media da 7 anni e mezzo (± 8) e lavorano in generale come insegnanti in media da 16 anni (± 12). Gli insegnanti sono equamente distribuiti in relazione alle diverse materie di insegnamento. Circa l’8% del campione è costituito da insegnanti di sostegno, includendo così tutte le tipologie di insegnanti.

Tabella 1. Caratteristiche demografiche del campione

Variabile	Frequenza (%)
Sesso	
Femmina	70,1
Maschio	29,7
Altro	0,2
Fascia di età	
Meno di 40 anni	31,1
Tra 40 e 55 anni	43,6
Più di 55 anni	25,3
Figli	
Sì	54,8
No	45,2
Contratto	
Tempo indeterminato	64,1
Annuale o fino al termine delle lezioni	31,6
Supplenza breve	3,0
Altro tipo	1,3

RISULTATI

Nel testo vengono discussi i risultati relativi al campione totale e i confronti per le categorie socio-demografiche prese in considerazione. Nel testo sono riportati i grafici relativi al campione totale. In appendice sono riportate le tabelle con i dati utilizzati per i confronti.

1. Salute e benessere degli insegnanti lombardi

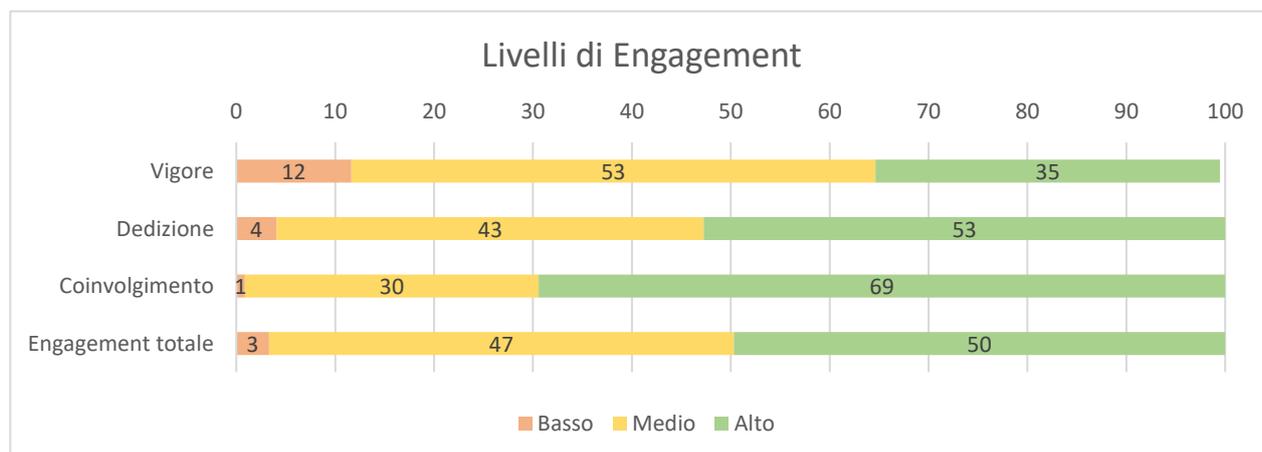
Engagement

L'Engagement indica uno stato mentale positivo, soddisfacente, connesso al lavoro e caratterizzato da vigore, dedizione e pieno coinvolgimento nel proprio lavoro [9]. Tale dimensione può quindi avere ricadute positive sia a livello organizzativo che a livello personale per il docente.

Per misurare i livelli di Engagement, è stata utilizzata la versione italiana della Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) [10]. Agli insegnanti è stato chiesto di valutare la frequenza con cui provavano 9 sensazioni durante il lavoro (ad esempio: "Sono immersa nel mio lavoro", "Quando lavoro sono piena di energia"), su una scala di risposta da "Mai" a "Sempre". Dalle risposte sono stati ricavati tre indici specifici: Vigore (un esempio di sensazione associata all'indicatore: "Quando lavoro mi sento piena di energia"), Dedizione (es.: "Sono entusiasta del mio lavoro") e Coinvolgimento (es.: "Sono immersa nel mio lavoro"), e un indice di Engagement generale (Grafico 1). Metà del campione riferisce un alto livello di Engagement, poco meno della metà riferisce un livello medio e solo il 3% riporta un livello basso. Scendendo nello specifico delle sottodimensioni, il Coinvolgimento presenta i valori più elevati (circa il 70% dei docenti riporta un livello alto); la Dedizione presenta valori in linea con l'Engagement in generale; il Vigore presenta valori inferiori, con il 35% dei docenti che riferisce un livello alto e il 53% un livello medio. Nel complesso quindi gli insegnanti riferiscono un livello di Engagement lavorativo medio o alto.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. Le docenti riferiscono livelli superiori rispetto ai colleghi uomini. I docenti provenienti dalle scuole di I grado riferiscono livelli superiori di Engagement, sia in generale sia in relazione alle sottodimensioni, rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. Considerando solo il secondo grado, i docenti dei Licei riferiscono livelli inferiori di Engagement in generale rispetto ai colleghi dei Professionali. I docenti degli Istituti Professionali riferiscono livelli superiori di vigore rispetto ai colleghi di Tecnici e Licei. È presente un gradiente di età per quanto riguarda la dimensione della Dedizione: i docenti più giovani riportano livelli maggiori rispetto ai colleghi più anziani.

Grafico 1. Engagement. Percentuali di risposta a: "Qui di seguito vi sono 9 affermazioni che riguardano possibili sensazioni che possono essere provate nel lavoro che svolge. La preghiamo di leggere attentamente ciascuna affermazione e di indicare quanto spesso ha provato tali sensazioni nei confronti del Suo lavoro"



Burnout

La sindrome da burnout è correlata alla pressione delle esigenze lavorative e ai conflitti interpersonali, di ruolo e di conciliazione vita-lavoro che le persone si ritrovano ad affrontare, con conseguenti effetti negativi sullo stato di salute fisico e mentale [11]. La sindrome da burnout è caratterizzata da diverse componenti [12,13]:

- Esaurimento Emotivo
- Depersonalizzazione
- Bassa Realizzazione Personale
- Cinismo

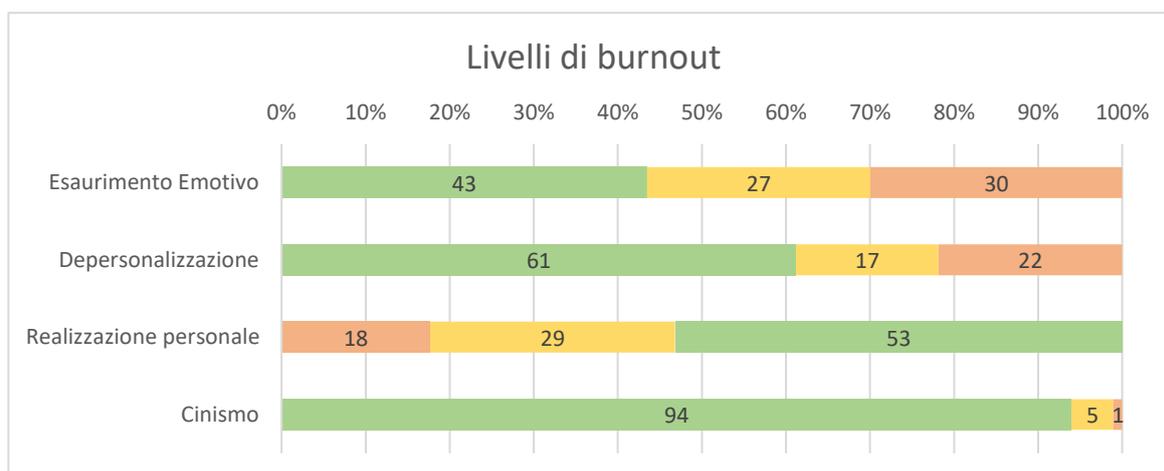
Per misurare i livelli di burnout è stata usata la versione italiana del Maslach Burnout Inventory [13,14]. Agli insegnanti è stato chiesto di valutare 27 affermazioni circa i propri sentimenti ed esperienze in relazione al lavoro, su una scala da “Mai” a “Ogni giorno”. Dalle risposte sono stati ricavati 4 indici relativi alle componenti del burnout: Esaurimento Emotivo, Depersonalizzazione, Realizzazione Personale e Cinismo. I punteggi di ciascuna componente sono stati divisi in “Basso”, “Medio” e “Alto” sulla base di una griglia di riferimento (Grafico 2). La presenza contemporanea di alti livelli di Esaurimento Emotivo e Depersonalizzazione e bassi livelli di Realizzazione Personale indica un forte di rischio di Burnout.

Per quanto riguarda l’Esaurimento Emotivo, circa 3 docenti su 10 riferiscono livelli alti, e 4 su 10 livelli bassi, indicando una situazione non certo ottimale. Per quanto riguarda la Depersonalizzazione, la situazione è lievemente migliore: il 22% riporta alti livelli, con il 61% dei rispondenti che riporta un basso grado di Depersonalizzazione. Per quanto riguarda la Realizzazione Personale, la situazione è abbastanza positiva: circa la metà riporta alti livelli, anche se quasi 1 insegnante su 5 riferisce livelli bassi. Infine, per quanto riguarda il Cinismo, la stragrande maggioranza dei docenti indica un livello basso, con solo l’1% di casi problematici.

Il 48% dei docenti riferisce un livello critico in almeno una tra le dimensioni (non considerando il Cinismo). Il 4,6% presenta un forte rischio di Burnout, avendo tutte e 3 le prime dimensioni a livelli critici.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti provenienti dalle scuole di I grado riferiscono livelli superiori di Realizzazione Personale e livelli inferiori di Depersonalizzazione e Cinismo rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. I docenti dei Licei riferiscono livelli superiori di Esaurimento Emotivo rispetto ai colleghi degli Istituti Professionali e livelli inferiori di Realizzazione Personale rispetto ai colleghi di Tecnici e Professionali. I docenti con meno di 40 anni riferiscono livelli superiori di Depersonalizzazione e Cinismo rispetto ai colleghi più anziani.

Grafico 2. Livelli di burnout (da sinistra a destra, categoria “Basso”, “Medio”, Alto”)



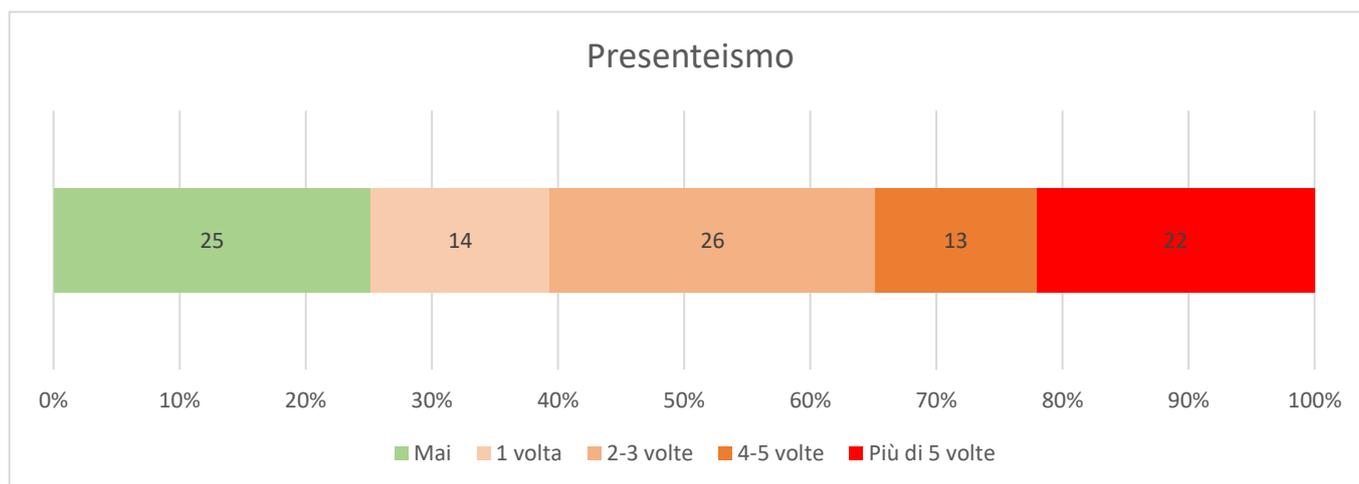
Presenteismo

Il presenteismo è una condotta lavorativa in cui la persona tende ad essere sempre attiva, presente e coinvolta nelle attività legate al proprio lavoro anche quando non dovrebbe, ad esempio perché in cattivo stato di salute [15]. Per valutare questo comportamento è stato chiesto agli insegnanti di indicare il numero di volte che si sono presentati a lavoro pur essendo malati con riferimento all'anno scolastico in corso (Grafico 3).

Solo 1 docente su 4 riferisce di non averlo mai fatto, circa 1 su 5 lo ha fatto più di 5 volte: questi valori indicano una condotta potenzialmente dannosa sulla propria salute a lungo termine. Probabilmente questo comportamento è dovuto alla pressione sull'insegnante per far proseguire le attività didattiche e alle conseguenze organizzative e sugli alunni a cui percepiscono la propria assenza possa portare.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado riferiscono livelli inferiori di presenteismo rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. I docenti degli Istituti Professionali riferiscono livelli superiori rispetto ai colleghi di Tecnici e Licei. I docenti con meno di 40 anni riportano frequenze inferiori rispetto ai colleghi più anziani.

Grafico 3. Presenteismo. Percentuali di risposta a: "Pensando all'anno scolastico attualmente in corso, quante volte è andata al lavoro nonostante avesse la forte sensazione che avrebbe dovuto prendere un giorno di malattia a causa del Suo stato di salute?"



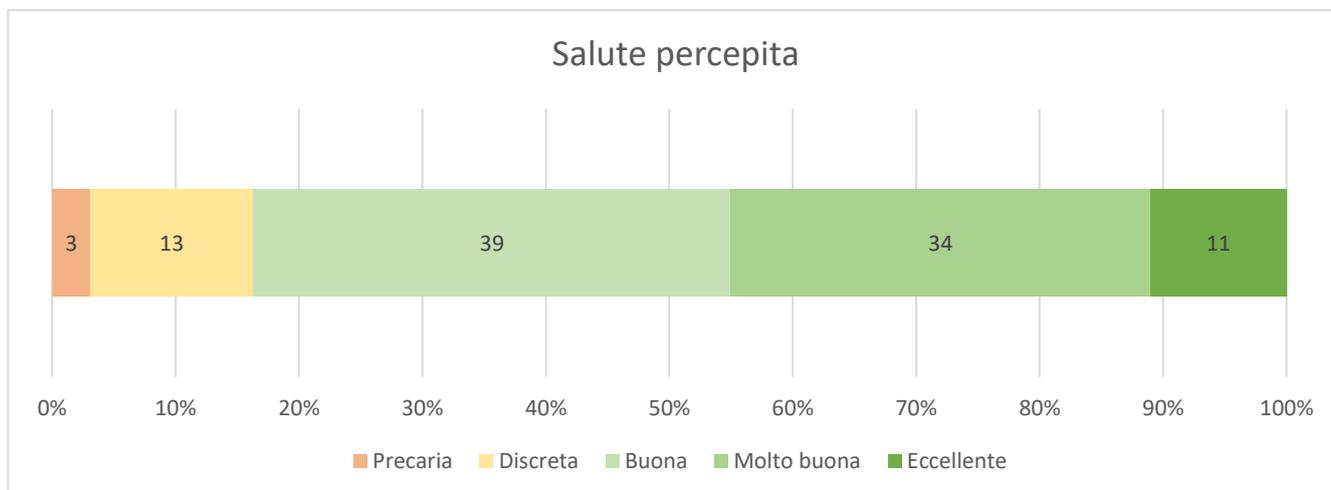
Salute percepita

La percezione della propria salute costituisce un importante indicatore di benessere, connesso alla sindrome da burnout [11]. Infatti, per quanto non costituisca una diagnosi di tipo medico-fisico, permette di valutare lo stato di salute da un punto di vista psicofisico in modo abbastanza efficace ed efficiente. Per indagare il loro stato di salute percepita, agli insegnanti è stato chiesto di valutarla con una sola domanda, tramite una scala a 5 punti, indicando se questa in generale fosse precaria, discreta, buona, molto buona o eccellente (Grafico 4).

La grande maggioranza del campione ha indicato una salute almeno buona, con il 13% che ha indicato una salute discreta e il 3% che ha indicato una salute precaria. Questo è certamente un dato confortante, e indica una situazione positiva da questo punto di vista.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado riportano uno stato di salute percepita migliore rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. I docenti dei Licei riportano una salute peggiore rispetto ai docenti degli Istituti Tecnici. È inoltre presente un gradiente per età: al crescere di questa, i docenti riferiscono livelli peggiori di salute.

Grafico 4. Salute percepita. Percentuali di risposta: “In generale, direbbe che la Sua salute è:”



Malattie croniche

Le malattie croniche possono costituire un ulteriore ostacolo al benessere sul posto di lavoro per le persone che ne sono affette [16], soprattutto in contesti richiedenti come quello scolastico, caratterizzato spesso da problematiche strutturali. Agli insegnanti è stato chiesto di indicare se soffrissero di una malattia cronica: circa 1 insegnante su 5 (22%) ha risposto positivamente.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. Come ipotizzato, è presente un gradiente per età in relazione alla prevalenza di malattie croniche: si passa dal 12% di prevalenza nei giovani, al 22% della fascia media, fino al 34% dei docenti più anziani.

Abitudini e comportamenti di salute

I comportamenti e le abitudini di salute sono fondamentali in relazione allo stato di benessere degli insegnanti. Nell'indagine, è stato chiesto di indicare la frequenza con cui, nella settimana precedente la rilevazione, erano messe in atto tali condotte (Grafico 5). L'Organizzazione Mondiale della Sanità raccomanda di mangiare frutta e verdura ogni giorno [17]. Fumare e bere alcolici è sconsigliato indipendentemente dalla frequenza. Per gli adulti, l'OMS raccomanda da 150 a 300 minuti di attività fisica moderata a settimana o da 75 a 150 minuti di attività fisica intensa [18]. Attività fisica ulteriore può portare benefici per la salute. Ai docenti è stato chiesto di indicare la frequenza con cui mettevano in atto comportamenti e abitudini legate alla salute.

Per quanto riguarda le abitudini alimentari, il 65% dei docenti riferisce di assumere le dosi consigliate di frutta e il 68% per quanto riguarda quelle di verdura. Complessivamente si tratta di valori positivi, anche se sono possibili miglioramenti, sia in termini di indicazioni minime che di frequenza (da “Almeno 1 volta al giorno” a “Più volte al giorno”). È stata anche chiesta la frequenza con cui fanno colazione: l'87% riferisce di fare colazione ogni giorno. I docenti delle scuole di I grado riportano frequenze maggiori per quanto riguarda la colazione e il consumo di verdura. I docenti dei Licei riportano più spesso di mangiare frutta e verdura rispetto ai colleghi di Tecnici e Professionali. I docenti con meno di 40 anni fanno meno spesso colazione rispetto ai colleghi più anziani. Sono presenti dei gradienti di età per quanto riguarda il consumo di frutta e verdura: le fasce più giovani ne consumano meno rispetto ai quelle dei docenti più anziani.

Per quanto riguarda l'attività fisica, circa il 53% dei docenti riferisce di fare attività fisica moderata per almeno 3-4 giorni a settimana, mentre solo il 17% indica la medesima frequenza per l'attività fisica intensa. Sempre il 53% dei docenti segue le indicazioni, avendo almeno una delle due attività sopra i livelli raccomandati: i docenti che fanno attività fisica intensa tendono anche a fare attività moderata. La situazione è peggiore rispetto alle abitudini alimentari e questi livelli sono certamente

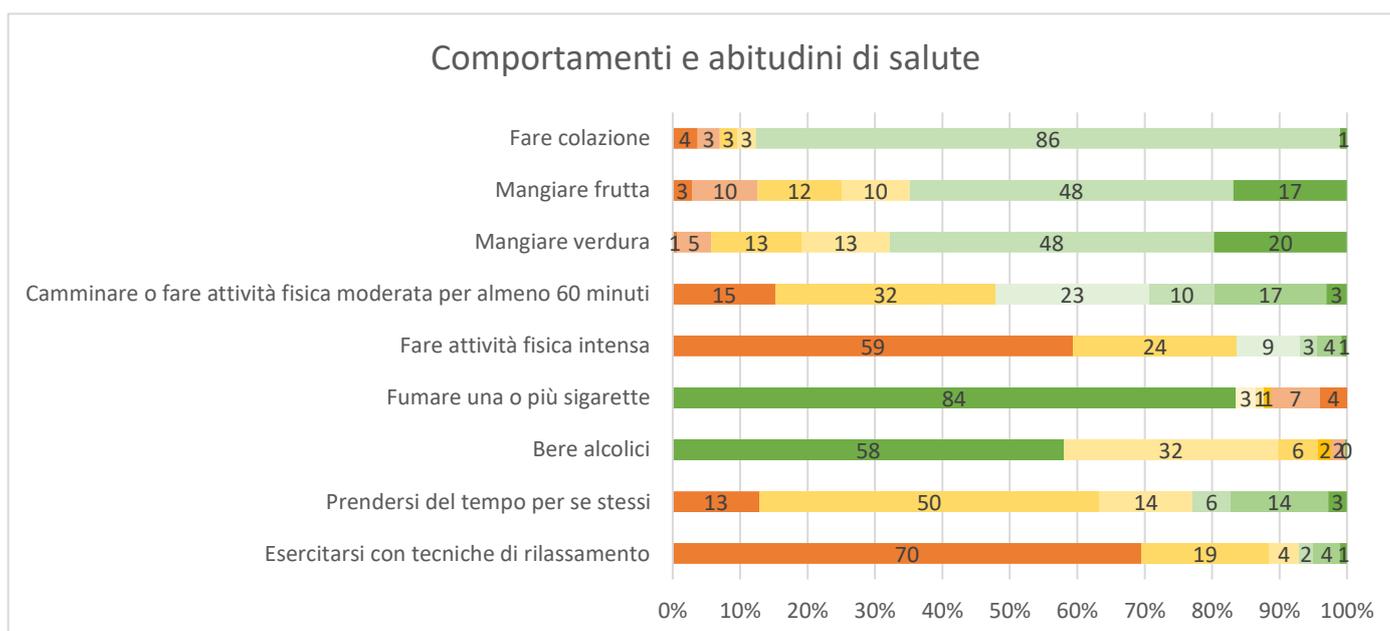
migliorabili. I docenti delle scuole di II grado riportano frequenze maggiori di attività fisica moderata. I docenti con meno di 40 anni e quelli con più di 55 anni riportano livelli di attività fisica moderata maggiori rispetto ai colleghi tra 40 e 55 anni. I docenti con meno di 40 anni riportano livelli di attività fisica intensa maggiori rispetto ai colleghi più anziani.

Per quanto riguarda i comportamenti dannosi, l'84% dei docenti riferisce di non fumare mai sigarette (l'11% lo fa ogni giorno); il 58% riporta di non bere mai alcolici: quindi, poco meno della metà del campione consuma alcol almeno una volta a settimana (anche se solo il 2% lo fa ogni giorno). I docenti delle scuole di I grado riportano un consumo inferiore di alcolici. I docenti degli Istituti Professionali riportano più spesso un consumo superiore di tabacco. I docenti con meno di 40 anni riportano livelli superiori per quanto riguarda il consumo di tabacco e alcol rispetto ai colleghi più anziani.

È stata indagata anche la frequenza con cui gli insegnanti si prendono tempo per loro stessi e la frequenza dell'esercitarsi con tecniche di rilassamento. Solo il 13% dei docenti non si prende mai tempo per sé, ma solo il 17% lo fa ogni giorno, andando a indicare una situazione mista. La grande maggioranza degli insegnanti non si esercita mai con tecniche di rilassamento (70%) e solo il 5% lo fa ogni giorno. I docenti delle scuole di II grado riportano di prendersi più spesso tempo per sé stessi rispetto ai colleghi del I grado. I docenti degli Istituti Professionali riportano di prendersi più spesso tempo per sé stessi rispetto ai colleghi dei Licei e degli Istituti Tecnici. I docenti con meno di 40 anni o con più di 55 anni riportano più frequentemente di prendersi tempo per sé stessi rispetto ai colleghi tra 40 e 55 anni.

Nel complesso, i docenti riferiscono comportamenti e abitudini alimentari abbastanza sani, anche se sono possibili miglioramenti. I livelli di attività fisica raccomandati sono seguiti solo da metà del campione e costituiscono certamente una dimensione prioritaria nelle attività associate alla salute fisica e mentale. Circa 1 docente su 6 consuma tabacco e poco meno della metà consuma alcol almeno una volta a settimana. Prendersi tempo per sé stessi ed esercitarsi con tecniche di rilassamento è relativamente poco diffuso tra gli insegnanti.

Grafico 5. Comportamenti e abitudini di salute. Percentuali di risposta a: "Di seguito sono riportati alcuni comportamenti e abitudini. Le chiediamo di indicare per ognuno la frequenza con cui li ha messi in atto nell'ultima settimana." (da sinistra a destra: "Mai", "1-2 giorni", "3-4 giorni", "5-6 giorni", "Tutti i giorni", "Più volte al giorno")



Sintesi del capitolo

Il quadro emerso dall'analisi di queste dimensioni presenta aspetti contraddittori. Da un lato ci sono indicatori di benessere lavorativo che mostrano situazioni critiche, dall'altro sono presenti anche indicatori positivi in relazione alla salute in generale.

In relazione alle dimensioni critiche, il 48% dei docenti presenta livelli critici in almeno uno dei tre indicatori principali di burnout (Esaurimento Emotivo, Depersonalizzazione o scarsa Realizzazione Personale) e il 4,6% è a forte rischio avendoli tutti e tre a un livello critico. I dati sul presentismo indicano che solo 1 insegnante su 4 non ha mai lavorato quando per ragioni di salute avrebbe fatto meglio a rimanere a casa.

In relazione alle dimensioni positive, i docenti riportano alti livelli di Engagement lavorativo e di salute percepita. Gli indicatori relativi alle abitudini alimentari e al consumo di tabacco sono nel complesso positivi.

Circa 1 docente su 5 riferisce di avere una malattia cronica e circa la metà riferisce di praticare attività fisica moderata o intensa. Una percentuale molto bassa di insegnanti sembra invece mettere in atto comportamenti protettivi per la propria salute mentale.

2. Caratteristiche del lavoro di insegnanti

Condizioni lavorative

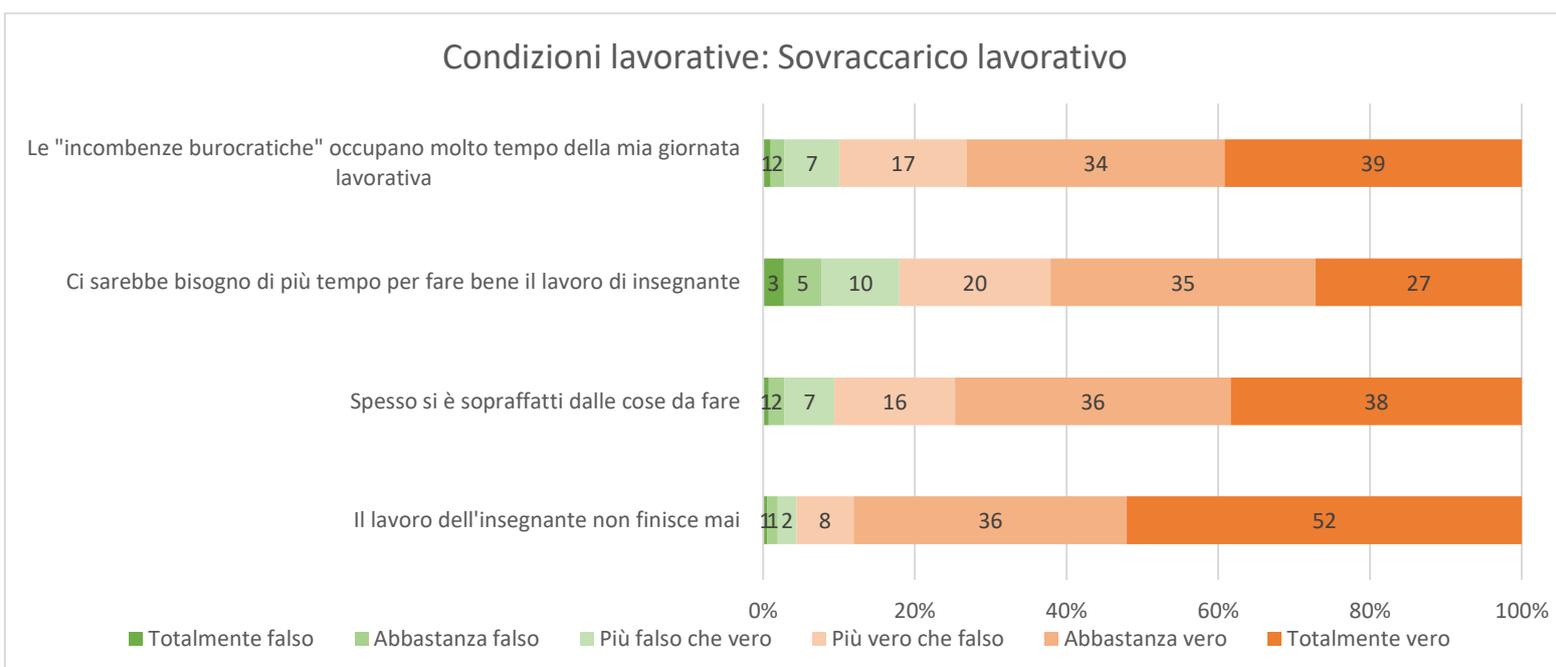
Il benessere degli insegnanti è influenzato da molte variabili. Tra queste, le dimensioni contestuali esterne al controllo diretto e completo della persona possono avere un ruolo rilevante. Ad esempio, la letteratura scientifica mostra come il sovraccarico lavorativo sia direttamente correlato alle componenti della sindrome da burnout, mentre buone relazioni con i genitori e il dirigente scolastico e il grado di autonomia nel proprio lavoro vi siano inversamente correlati [19].

Per indagare le condizioni lavorative dei docenti sono state utilizzate delle scale sviluppate in studi internazionali e già utilizzate nelle precedenti edizioni della ricerca [19]. Agli insegnanti è stato chiesto di indicare quanto vere per loro fossero una serie di frasi, in riferimento a diverse condizioni lavorative: sovraccarico lavorativo, lavoro di gruppo, rapporto con i genitori, gestione della disciplina, autonomia e supporto del dirigente scolastico. La scala di risposta andava da “Totalmente falso” a “Totalmente vero”. Dalle risposte sono stati ricavati degli indici per ciascuna variabile contestuale.

In riferimento al sovraccarico lavorativo, la maggioranza degli insegnanti ha indicato per tutte le frasi una pesantezza e una carenza di tempo per svolgere il proprio lavoro, con oltre la metà dei docenti che ha indicato “Abbastanza vero” e “Totalmente vero” (Grafico 6). Da queste risposte emerge chiaramente quanto il lavoro dell’insegnante sia percepito come legato a un eccessivo quantitativo di compiti e di incombenze burocratiche.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti provenienti dalle scuole di I grado indicano un carico superiore rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. I docenti con meno di 40 anni riportano un carico inferiore rispetto ai colleghi più anziani. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che i docenti più anziani, essendo più stabili e avendo più esperienza, potrebbero avere più incarichi a scuola rispetto ai colleghi più giovani e meno stabilizzati lavorativamente.

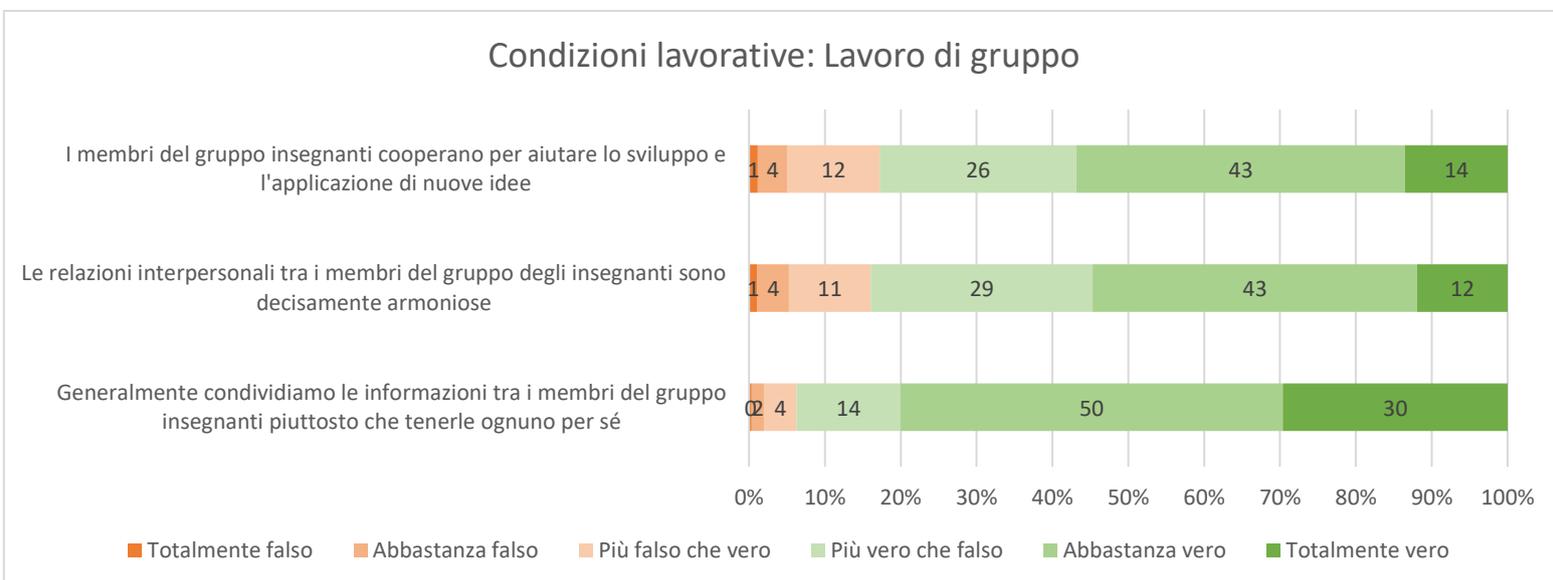
Grafico 6. Condizioni lavorative – Sovraccarico lavorativo. Percentuali di risposta a: “Indichi quanto sono vere per Lei le seguenti affermazioni:”



In riferimento al lavorare in gruppo con gli altri insegnanti, i docenti riferiscono complessivamente relazioni interpersonali armoniose e un rapporto di collaborazione positivo, con oltre la metà dei rispondenti che indica “Abbastanza vero” o “Totalmente vero”, e i rimanenti perlopiù nei valori intermedi (Grafico 7). Da segnalare tuttavia che solo una quota molto piccola di docenti indica la risposta “Totalmente vero”. Queste dimensioni di gruppo richiederebbero ulteriori approfondimenti. La frase riferita alla condivisione delle informazioni raggiunge l’80% di insegnanti che rispondono almeno “Abbastanza vero”. Anche questa dimensione può costituire un punto di forza nella propria condizioni lavorativa, garantendo il sostegno reciproco.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti provenienti dalle scuole di I grado riferiscono rapporti migliori rispetto ai colleghi delle scuole del II grado. Considerando solo le scuole di secondo grado, i docenti dei Licei riferiscono rapporti peggiori rispetto ai colleghi degli Istituti Professionali.

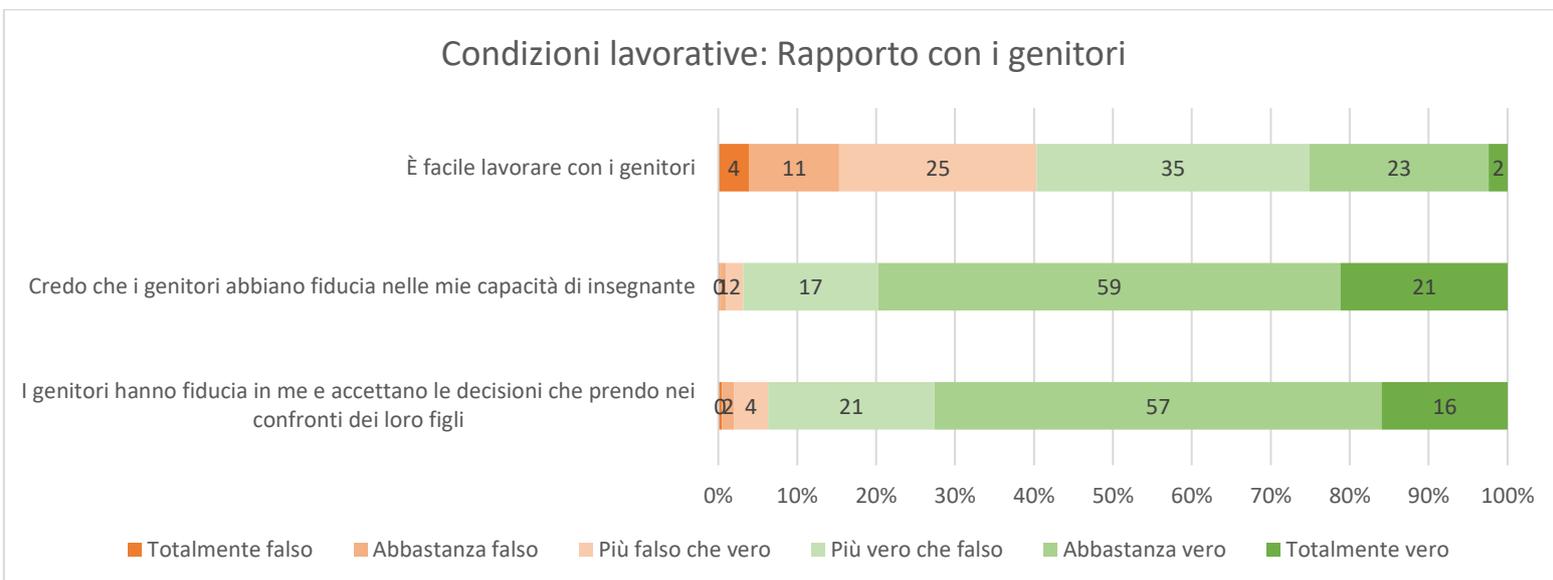
Grafico 7. Condizioni lavorative – Lavoro di gruppo. Percentuali di risposta a: “Indichi quanto sono vere per Lei le seguenti affermazioni:”



In riferimento al rapporto con i genitori, la maggioranza dei rispondenti riferisce un rapporto positivo (Grafico 8). I docenti percepiscono la fiducia dei genitori nelle loro capacità di insegnanti e di prendere decisioni per i propri figli. Una quota rilevante, tuttavia, riferisce che non è facile lavorare con i genitori (solo il 25% di risposte positive e il 60% intermedie). Questa dimensione è dunque caratterizzata da aspetti ambivalenti: per quanto venga riconosciuto il proprio ruolo, interagire con i genitori è comunque un’attività impegnativa e rilevante.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti con meno di 40 anni riferiscono un rapporto con valori peggiori rispetto ai docenti più anziani. Probabilmente questo è dovuto alla loro minore esperienza e possibilità di interazione con i genitori.

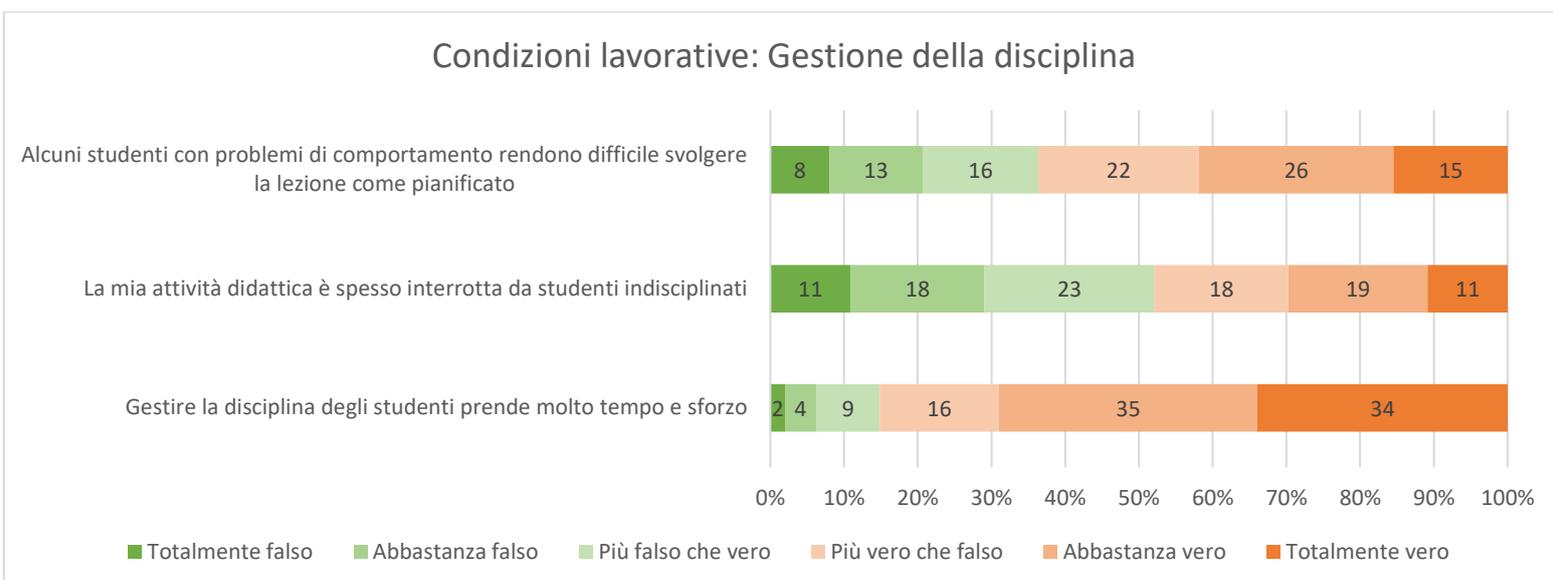
Grafico 8. Condizioni lavorative – Rapporto con i genitori. Percentuali di risposta a: “Indichi quanto sono vere per Lei le seguenti affermazioni:”



In riferimento alla gestione della disciplina, la situazione non è ideale (Grafico 9): un numero consistente di rispondenti riferisce di avere difficoltà a gestire gli studenti con problemi di comportamento e che gestire la disciplina richiede molto tempo e sforzo. Circa il 30% dei docenti riferisce come “Abbastanza vero” o “Totalmente vero” che l’attività didattica è spesso interrotta dagli studenti indisciplinati, il 41% lo riferisce per le difficoltà legate agli studenti con problemi di comportamento. Circa il 70% dei docenti riporta la grande fatica legata alla gestione della disciplina degli studenti in generale. I valori intermedi sono comunque più alti rispetto a quelli più bassi: la gestione della classe è certamente uno dei compiti più impegnativi per gli insegnanti, dovendo solitamente gestire molti studenti allo stesso tempo e per tempi prolungati.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado riferiscono maggiori difficoltà nella gestione della disciplina rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. È presente un gradiente Istituti Professionali-Tecnici-Licei: i docenti dei Licei riferiscono minori problemi con la gestione rispetto ai colleghi degli Istituti Tecnici e questi a loro volta riferiscono livelli inferiori rispetto ai colleghi degli Istituti Professionali. I docenti con meno di 40 anni riferiscono maggiori difficoltà rispetto ai colleghi più anziani, probabilmente dovute alla minore esperienza.

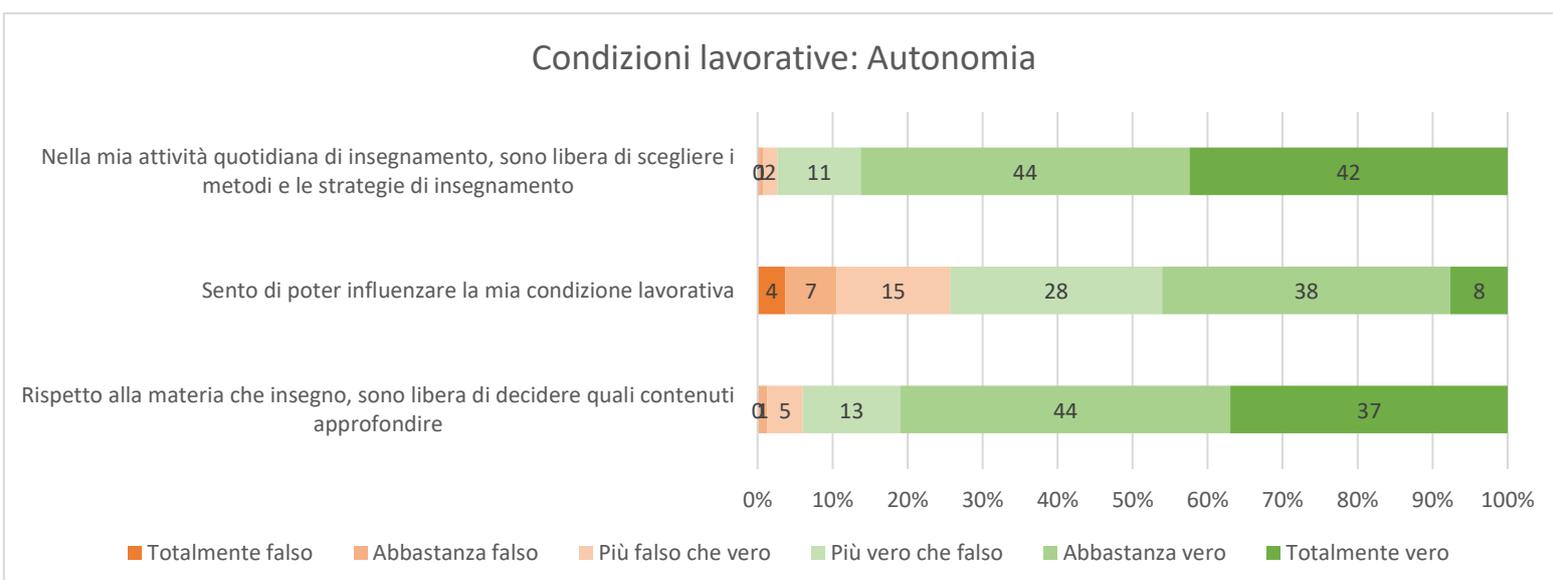
Grafico 9. Condizioni lavorative – Gestione della disciplina. Percentuali di risposta a: “Indichi quanto sono vere per Lei le seguenti affermazioni:”



In riferimento all'autonomia, la grande maggioranza dei rispondenti indica un ampio grado di libertà circa metodi di insegnamento e contenuti (Grafico 10). Circa la metà riferisce che è “Abbastanza vero” o “Molto vero” sentire di poter influenzare la propria condizione lavorativa. Questa dimensione costituisce un importante fattore protettivo per la propria autoefficacia lavorativa e agentività.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado riferiscono livelli di autonomia superiori rispetto ai colleghi delle scuole del II grado. I docenti con meno di 40 anni riferiscono livelli inferiori rispetto ai colleghi più anziani.

Grafico 10. Condizioni lavorative – Autonomia. Percentuali di risposta a: “Indichi quanto sono vere per Lei le seguenti affermazioni:”

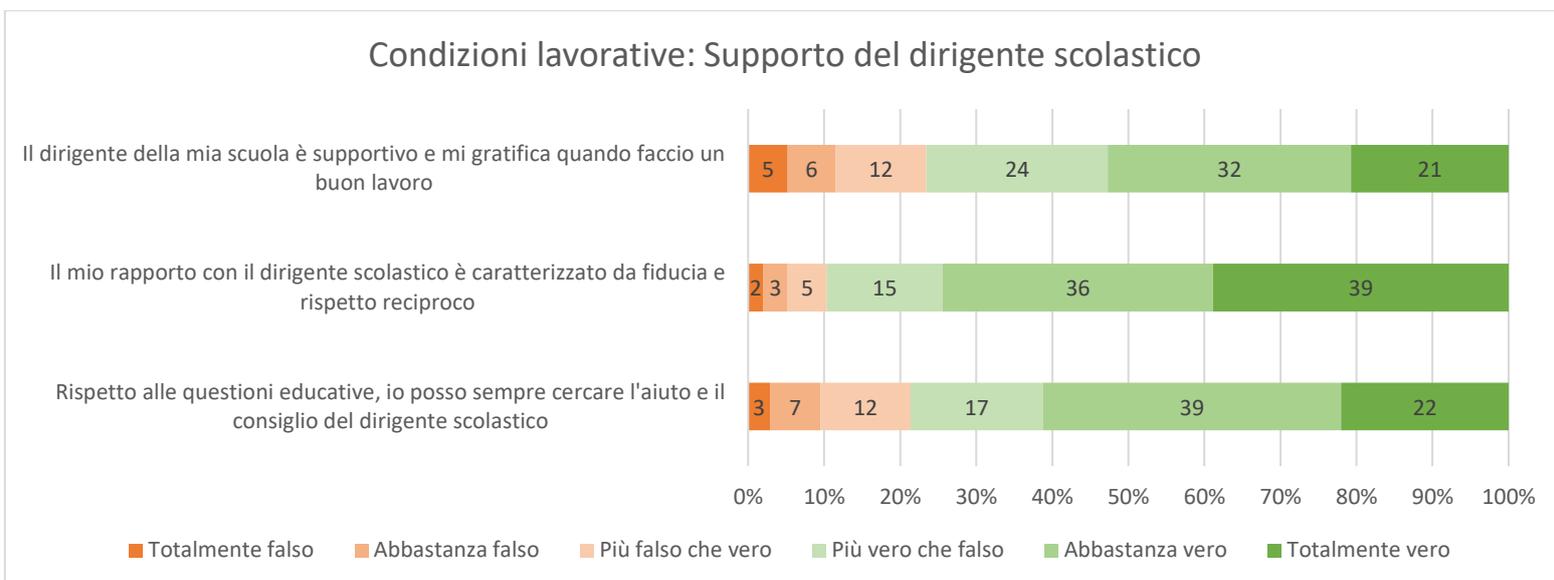


Supporto del dirigente scolastico

Il dirigente scolastico è un attore fondamentale all'interno del contesto scolastico e una delle figure principali con cui gli insegnanti devono relazionarsi. Il rapporto tra insegnanti e dirigente è di conseguenza centrale nel determinare un ambiente di lavoro positivo e salutogenico, caratterizzandosi come un fattore protettivo [19].

Per questo motivo, un'altra condizione lavorativa indagata tra quelle illustrate nel paragrafo precedente è quella in riferimento al supporto del dirigente scolastico. La maggioranza dei rispondenti riferisce un rapporto positivo, caratterizzato da fiducia, rispetto e aiuto (Grafico 11), e i valori intermedi superano quelli negativi.

Grafico 11. Condizioni lavorative – Supporto del dirigente scolastico. Percentuali di risposta a: “Indichi quanto sono vere per Lei le seguenti affermazioni:”



Per entrare più nello specifico, il supporto del dirigente scolastico per gli insegnanti può essere declinato in varie tipologie [20]:

- Emotivo (rilevato con frasi come “Mi fa sentire importante e che faccio la differenza”);
- Professionale (rilevato con frasi come “Dà feedback costruttivi sul mio insegnamento”);
- Informativo (rilevato con frasi come “Fornisce informazioni sulle attuali politiche, leggi e regolamenti amministrativi”);
- Strumentale (rilevato con frasi come “Collabora nella pianificazione degli obiettivi di programma e di apprendimento degli studenti”).

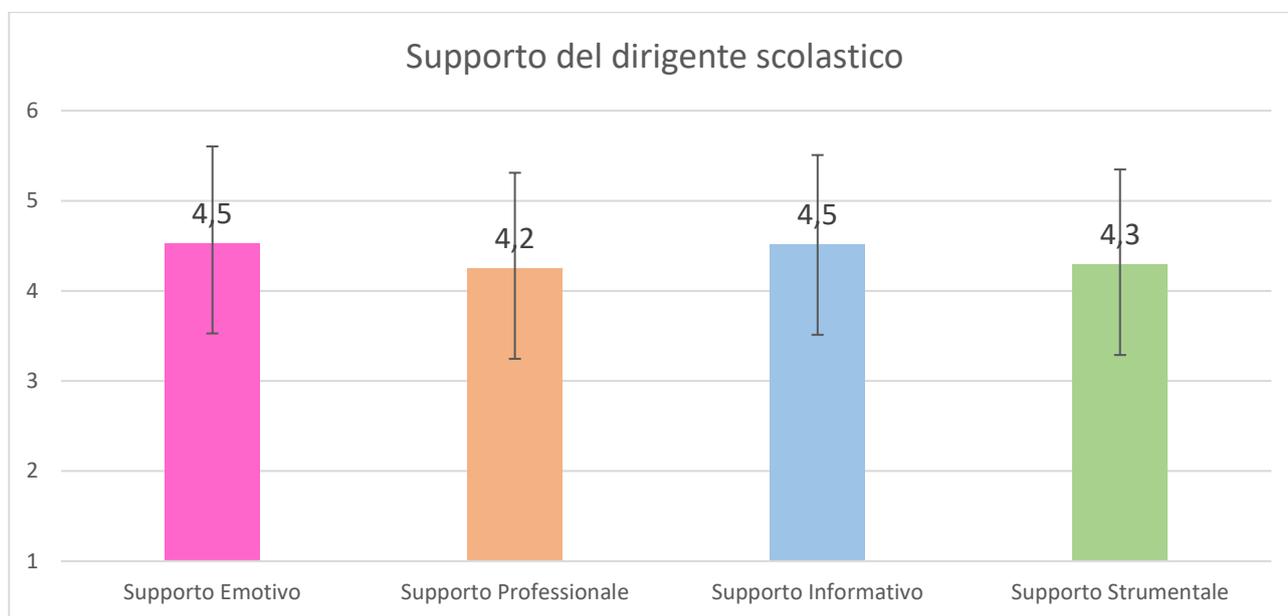
Per indagare queste dimensioni è stata utilizzata una scala presa dalla letteratura internazionale [20]. Agli insegnanti è stato chiesto di indicare quanto vere fossero per loro delle frasi sul proprio dirigente scolastico (10 per tipologia di supporto). La scala di risposta andava da “Totalmente falso” a “Totalmente vero”. Dalle risposte sono stati ricavati 4 indici relativi alle dimensioni di supporto.

Le medie delle scale di supporto indicano valori intermedi tra “Più vero che falso” e “Abbastanza vero”, indicando un supporto del dirigente presente ma non particolarmente intenso (Grafico 12). Ci sono differenze tra gli item delle stesse scale. Per quanto riguarda il supporto emotivo, ad esempio, il 42% dei docenti indica come “Totalmente vero” che il dirigente scolastico presta loro la massima attenzione quando parlano ma solo il 14% dei docenti indica che il dirigente li fa sentire importanti e che fanno la differenza. Per quanto riguarda il supporto professionale, il 33% dei docenti indica come “Totalmente vero” che il dirigente dà chiare indicazioni sulle responsabilità lavorative di

ognuno ma solo il 6% indica di ricevere frequenti feedback sul lavoro. Per quanto riguarda il supporto informativo, il 38% dei docenti indica come “Totalmente vero” che il dirigente dà loro l’opportunità di partecipare a workshop, conferenze e formazioni ma solo il 12% riferisce che il dirigente li aiuta a definire l’orario scolastico. Per quanto riguarda il supporto strumentale, il 30% indica come “Totalmente vero” che il dirigente partecipa agli eventi rivolti agli studenti ma solo l’8% indica che il dirigente dà assistenza extra quando i docenti sono sovraccarichi. Le scale hanno quindi valori intermedi-lievemente positivi perché c’è variabilità tra gli aspetti indagati per ciascuna dimensione.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, sono state riscontrate delle differenze. I docenti provenienti da scuole di I grado riferiscono un supporto maggiore del dirigente scolastico rispetto ai colleghi delle scuole del II grado, sia in generale che rispetto alle differenti tipologie di supporto. I docenti degli Istituti Professionali riferiscono un supporto generale, professionale, informativo e strumentale maggiore rispetto ai colleghi di Tecnici e Licei. I docenti con più di 55 anni riferiscono un supporto generale inferiore rispetto ai colleghi più giovani. I docenti con meno di 40 anni riferiscono livelli superiori di supporto professionale e strumentale rispetto ai colleghi con più di 55 anni.

Grafico 12. Supporto del dirigente scolastico. Medie con deviazioni standard delle 4 dimensioni



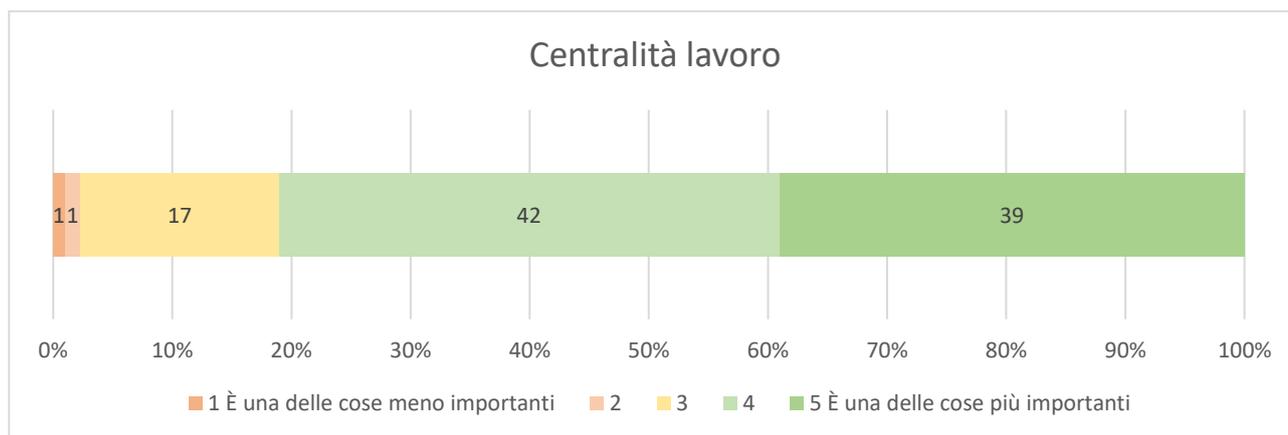
Centralità del lavoro

La centralità del lavoro è la percezione che il proprio lavoro abbia una grande importanza nella propria vita [21]. Similmente all’appartenenza organizzativa, a seconda delle caratteristiche del lavoro e dell’ambiente lavorativo, può essere una risorsa oppure un elemento problematico in relazione all’identità professionale della persona. Il contesto scolastico è certamente molto coinvolgente e impegnativo in termini di tempo e risorse e pertanto è importante indagare questa percezione negli insegnanti.

Agli insegnanti è stato chiesto di valutare la centralità del proprio lavoro nella propria vita su una scala da “È una delle cose meno importanti” a “È una delle cose più importanti” (Grafico 13). La grande maggioranza dei rispondenti ha indicato valori alti, con solo l’1% che indicava valori bassi: questa dimensione è pertanto fortemente sentita dagli insegnanti.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate, non sono state riscontrate delle differenze statisticamente significative.

Grafico 13. Centralità del lavoro. Percentuali di risposta a: “Che importanza ha il Suo lavoro nella Sua vita?”



Soddisfazione lavorativa generale e specifica

La soddisfazione lavorativa costituisce una dimensione importante per qualunque lavoro, sia in relazione al fatto che si tratta di un risultato positivo di per sé sia in relazione al fatto che è associata a esiti di salute migliori. Ad esempio, una condizione di burnout è associata a livelli inferiori di soddisfazione lavorativa [11]. Nel contesto scolastico, la soddisfazione lavorativa degli insegnanti è stata associata a livelli inferiori di esaurimento emotivo, stress e comportamenti lavorativi a rischio e a livelli maggiori di benessere e di senso di coerenza [19,22]. Queste associazioni riflettono d'altronde il legame tra le caratteristiche del lavoro e dell'ambiente di lavoro e l'impatto che ha la percezione di queste sulla salute psicofisica del lavoratore.

Per indagare lo stato di soddisfazione lavorativa, agli insegnanti è stato chiesto di valutare quanto fossero complessivamente soddisfatti del proprio lavoro, con la possibilità di rispondere su una scala a 5 punti, da “Per niente soddisfatta” a “Completamente soddisfatta” (Grafico 14) [23]. È stata poi proposta una serie di aspetti specifici - tratti da ricerche internazionali [24] - rispetto ai quali potevano indicare il grado di soddisfazione (Grafico 15).

In riferimento alla soddisfazione lavorativa in generale, la grande maggioranza dei rispondenti ha riportato valori positivi, con circa il 18% in una situazione intermedia e circa il 5% con valori negativi.

In riferimento agli aspetti specifici, la maggioranza degli insegnanti si dichiara soddisfatta. Il rapporto con i propri studenti è l'aspetto di cui i docenti si ritengono più soddisfatti (85% di valutazioni positive). Più della metà degli insegnanti riporta soddisfazione per la sicurezza, la varietà e l'orario del proprio lavoro, nonché per il rapporto con i colleghi e gli ambienti di lavoro. La maggior parte dei docenti riferisce di essere soddisfatta del tempo dedicato all'insegnamento e agli studenti, nonostante il sovraccarico lavorativo riportato nelle domande precedenti.

Al contrario, si dimostrano aspetti insoddisfacenti il riconoscimento sociale del proprio lavoro e il trattamento economico, da sempre dimensioni critiche per questa categoria professionale. Solo 1 docente su 4 riferisce di essere soddisfatto del riconoscimento sociale della propria professione. Solo 1 su 5 è soddisfatto del proprio trattamento economico.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado riportano maggiore soddisfazione in relazione a varietà del lavoro, qualità delle relazioni con i colleghi, orario di lavoro, condizioni ambientali, riconoscimento sociale e trattamento economico.

I docenti dei Licei riferiscono livelli inferiori di soddisfazione lavorativa in generale rispetto ai colleghi degli Istituti Tecnici (74% vs 77% di risposte 4 e 5). Riferiscono anche livelli inferiori di

soddisfazione per l'orario di lavoro, per il trattamento economico e per il tempo a disposizione rispetto ai colleghi degli Istituti Professionali. Infine riconoscono meno soddisfazione circa le relazioni con i propri colleghi e il riconoscimento sociale della professione rispetto ai colleghi sia degli Istituti Tecnici che di quelli Professionali.

I docenti degli Istituti Tecnici riferiscono livelli inferiori di soddisfazione per il trattamento economico, il tempo a disposizione, le relazioni con i colleghi e il riconoscimento sociale della professione rispetto ai colleghi degli Istituti Professionali.

Nel complesso i docenti degli Istituti Professionali riportano quindi livelli superiori di soddisfazione rispetto ai colleghi.

I docenti con meno di 40 anni riferiscono livelli superiori di soddisfazione lavorativa in generale rispetto ai colleghi più anziani (81% vs 76% e 79%).

Grafico 14. Soddisfazione lavorativa. Percentuali di risposta a: “Complessivamente è soddisfatta del lavoro che svolge?”

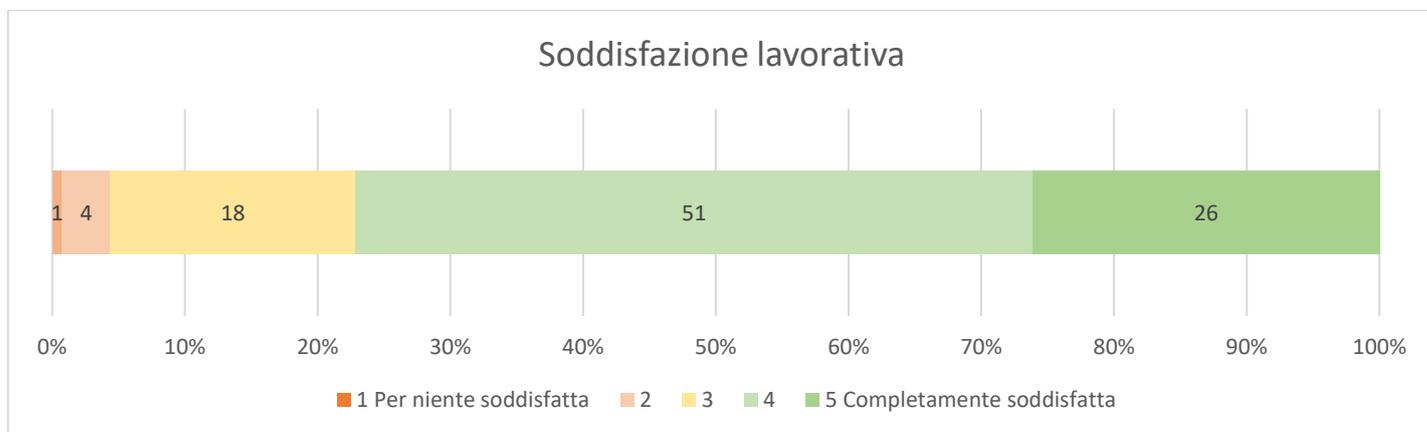
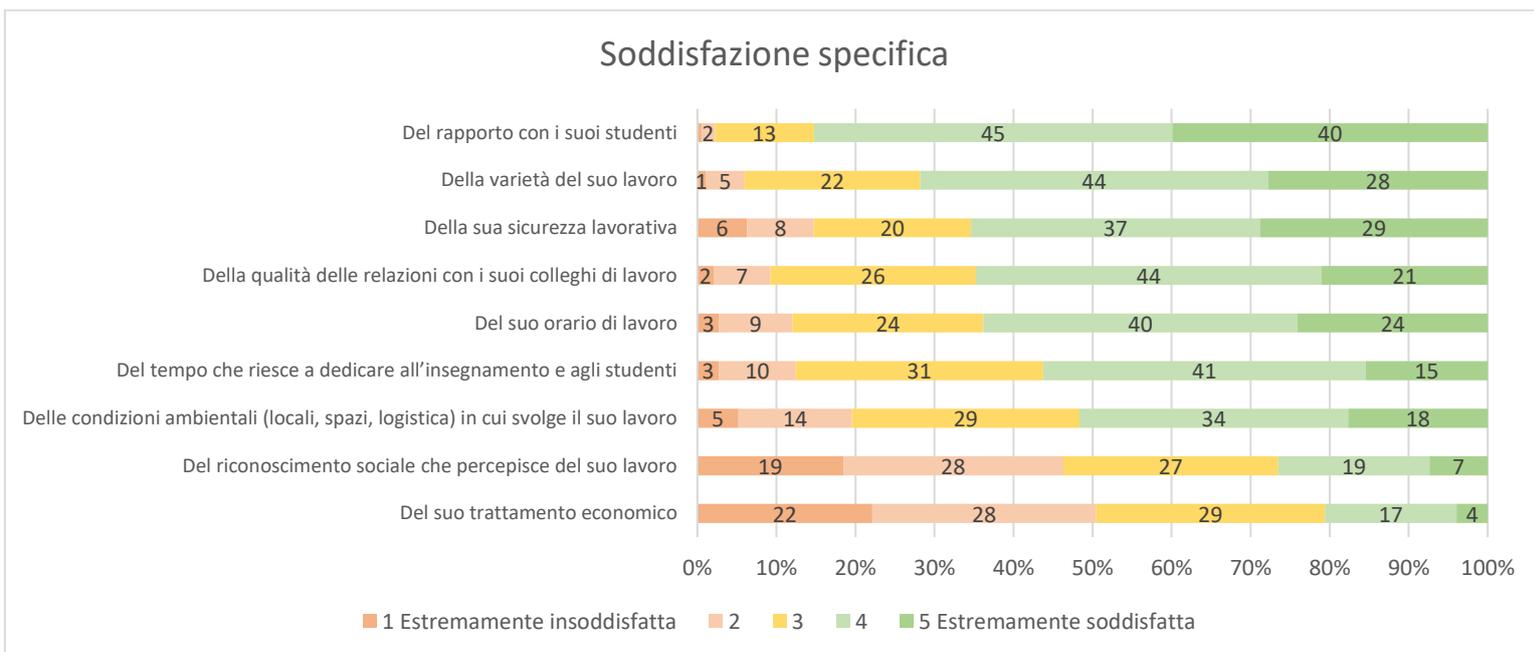


Grafico 15. Soddisfazione specifica. Percentuali di risposta a: “In particolare, per ciascuno degli aspetti del Suo lavoro che trova elencati qui di seguito, indichi per favore quanto è soddisfatta o insoddisfatta”



Identità di ruolo

L'identità di ruolo è una dimensione importante della propria vita lavorativa e fa riferimento a come ci si percepisce all'interno del contesto lavorativo, a quali compiti e aspettative è legata la propria posizione e a come questa si integra nell'identità della persona. Esistono differenti ruoli che un insegnante può ricoprire [25]: dal classico ruolo di "trasmettitore di conoscenza" e di gestore della classe, ai ruoli educativo-pedagogico e di promotore del benessere [26].

Ai docenti è stato chiesto di indicare quanto fossero importanti nel loro ruolo di insegnante una serie di compiti. La scala di risposta andava da "Per nulla importante" a "Moltissimo importante". Tramite un'analisi fattoriale, una procedura statistica in grado di riunire elementi simili, sono stati riscontrati 3 ruoli principali degli insegnanti: il ruolo pedagogico, il ruolo di promotore di competenze e benessere e il ruolo tradizionale didattico e valutativo.

Tutti e tre i ruoli sono sentiti come molto forti dalla grande maggioranza degli insegnanti rispondenti (Grafici 16, 17 e 18), in particolare quello pedagogico. In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado riferiscono livelli superiori nel ruolo pedagogico e promozionale e inferiori in quello tradizionale rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. I docenti dei Licei riferiscono livelli inferiori nel ruolo promozionale rispetto ai colleghi di Tecnici e Professionali. I docenti tra 40 e 55 anni riferiscono livelli superiori nel ruolo pedagogico rispetto ai colleghi più anziani; i docenti con meno di 40 anni riferiscono livelli inferiori nel ruolo tradizionale rispetto ai colleghi più anziani.

Grafico 16. Ruolo pedagogico. Percentuali di risposta a: "Nel ruolo dell'insegnante sono compresi differenti compiti. Di seguito sono elencate alcune attività che altri insegnanti hanno ritenuto importanti. Indichi quanto Lei personalmente considera importante ciascuna attività nel Suo ruolo di insegnante"

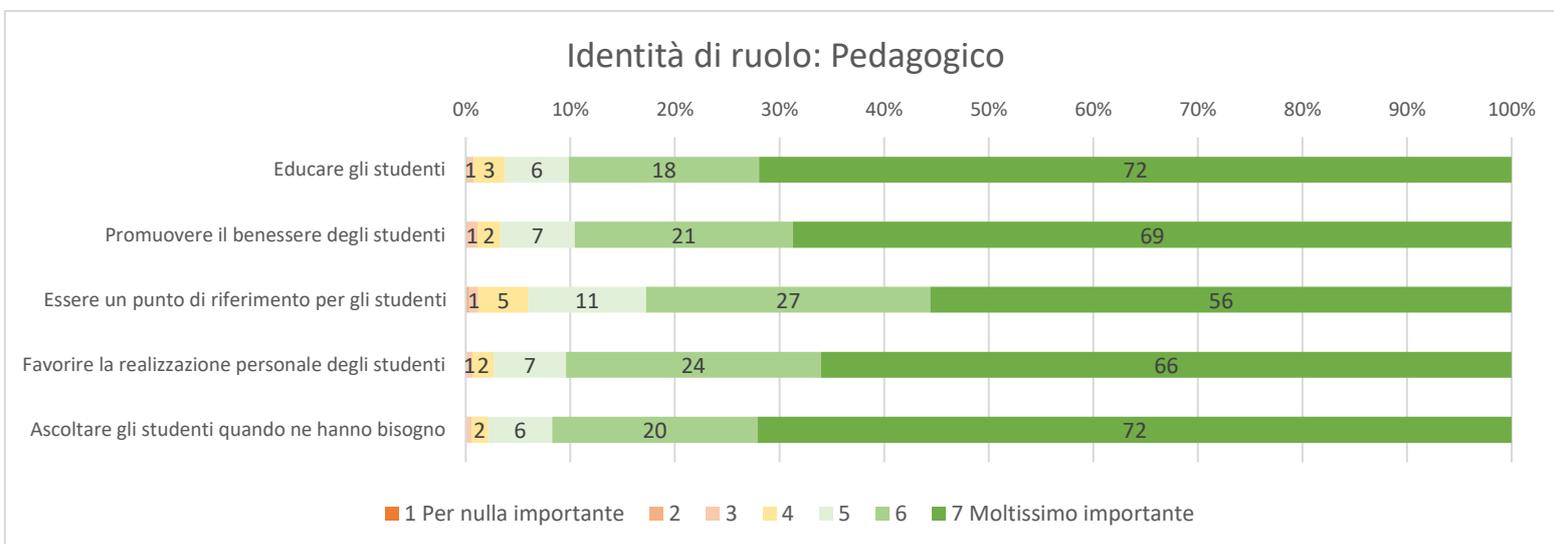


Grafico 17. Ruolo promozionale. Percentuali di risposta a: “Nel ruolo dell’insegnante sono compresi differenti compiti. Di seguito sono elencate alcune attività che altri insegnanti hanno ritenuto importanti. Indichi quanto Lei personalmente considera importante ciascuna attività nel Suo ruolo di insegnante”

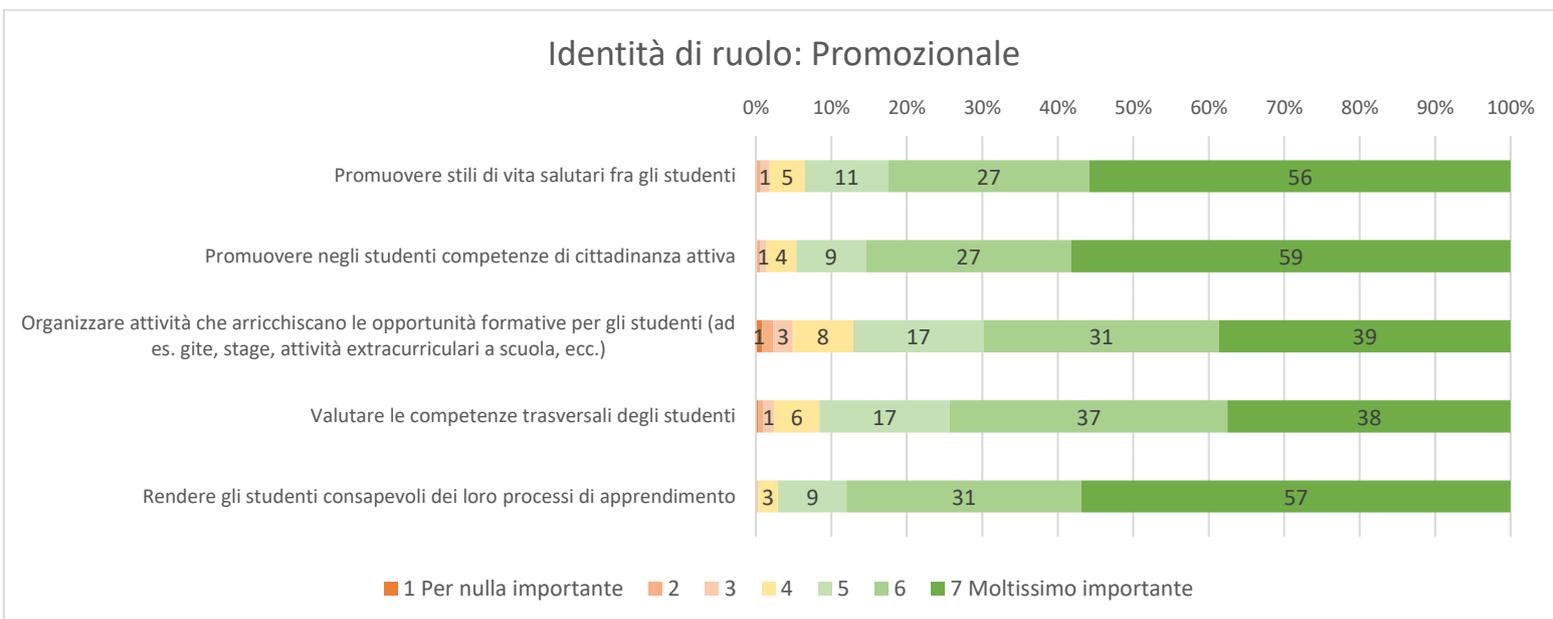
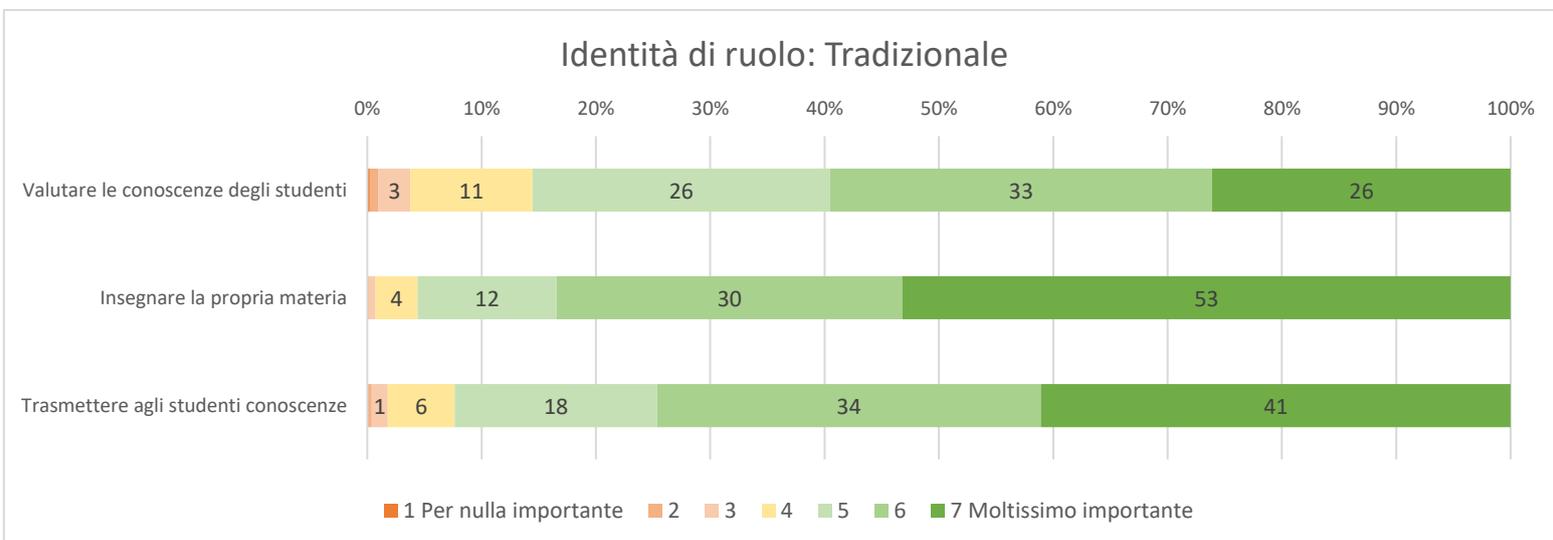


Grafico 18. Ruolo tradizionale. Percentuali di risposta a: “Nel ruolo dell’insegnante sono compresi differenti compiti. Di seguito sono elencate alcune attività che altri insegnanti hanno ritenuto importanti. Indichi quanto Lei personalmente considera importante ciascuna attività nel Suo ruolo di insegnante”

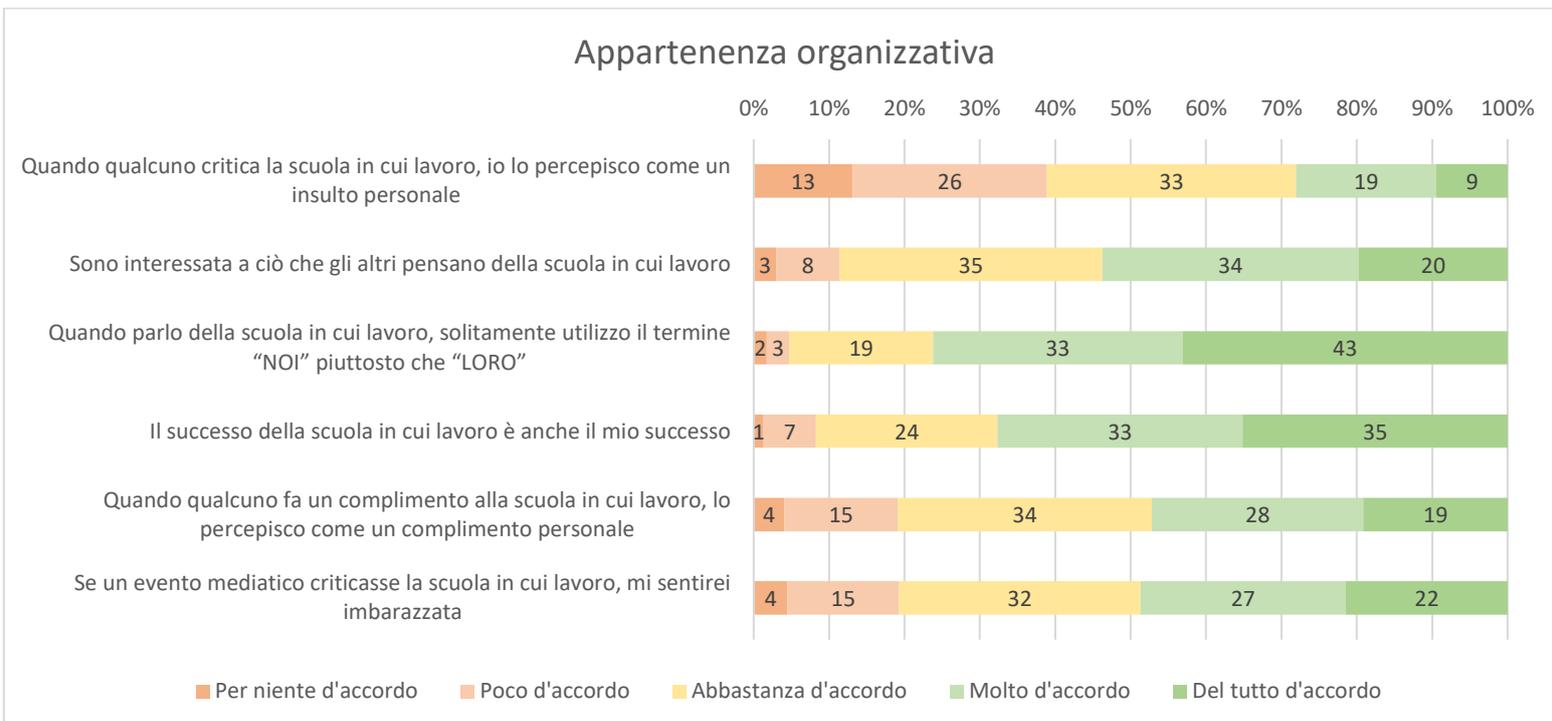


Appartenenza organizzativa

L'appartenenza organizzativa indica quanto personalmente ci si sente legati e ci si associa all'ambiente lavorativo in cui si è inseriti [27]. La letteratura indica come i lavoratori con alti livelli di identificazione con la propria organizzazione tendano a fare propri gli obiettivi e i valori della stessa [28]. Utilizzando una scala internazionale [27], agli insegnanti è stato chiesto di indicare il proprio accordo con 6 frasi circa il proprio rapporto con la propria scuola, su una scala da “Per niente d'accordo” a “Del tutto d'accordo”.

Per la maggior parte degli item, la maggior parte dei rispondenti indica un grado di appartenenza organizzativa abbastanza alto (Grafico 19). In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado riferiscono livelli superiori rispetto ai colleghi delle scuole di II grado. Considerando le scuole di II grado, i docenti dei Licei riferiscono livelli inferiori rispetto ai colleghi degli Istituti Professionali. I docenti con meno di 40 anni riferiscono livelli inferiori rispetto ai colleghi più anziani.

Grafico 19. Appartenenza organizzativa. Percentuali di risposta a: “Le presentiamo ora alcune affermazioni che riguardano il rapporto con la Sua scuola. Le chiediamo di esprimere il Suo grado di accordo o disaccordo utilizzando la seguente scala:”



Sintesi del capitolo

Il quadro emerso dall'analisi di queste dimensioni presenta una situazione nel complesso positiva. Le condizioni lavorative indagate sono riportate come perlopiù positive, con l'eccezione del sovraccarico lavorativo e della gestione della disciplina. I docenti riferiscono di sentirsi abbastanza supportati dal dirigente scolastico, sia in generale sia in riferimento alle tipologie specifiche di supporto (emotivo, professionale, informativo, strumentale). I docenti riferiscono di percepire come centrale nella propria vita il proprio lavoro e di sentirsi identificati con la propria organizzazione e in relazione ai propri ruoli di insegnante (ruolo pedagogico, promozionale e tradizionale). Inoltre la soddisfazione è generalmente alta sia in relazione al lavoro in generale che in relazione alle dimensioni specifiche, con l'eccezione del riconoscimento sociale della professione e del trattamento economico. Nonostante alcuni aspetti critici, quindi, i docenti sembrano riportare le caratteristiche del proprio lavoro di insegnanti come perlopiù positive.

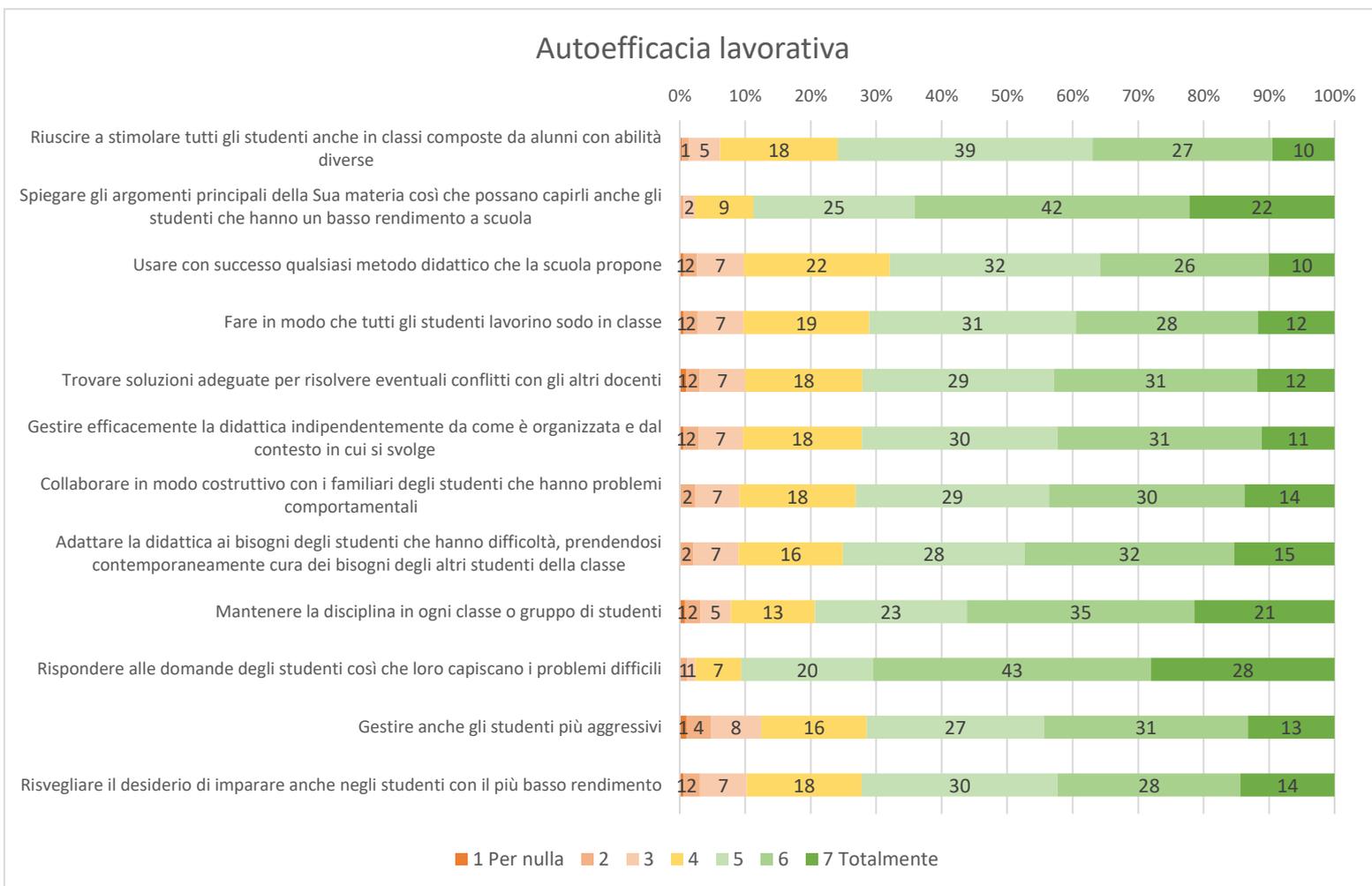
3. Didattica, autoefficacia e bisogni formativi

Autoefficacia lavorativa

L'autoefficacia fa riferimento alla fiducia nelle proprie capacità di controllare gli eventi [29–31]. L'autoefficacia lavorativa fa riferimento a questa dimensione nel contesto lavorativo [23,32] e può costituire un importante fattore protettivo nei confronti dello stress lavoro-correlato e di una condizione di burnout. Questa dimensione è particolarmente rilevante per gli insegnanti dato che nella didattica quotidiana devono affrontare diverse sfide e una complessità in continua evoluzione.

Per misurare l'autoefficacia è stata usata la versione italiana della Norwegian Teacher's Self-Efficacy Scale (NTSES-12) [23]. Agli insegnanti è stato chiesto di valutare quanto si sentissero in grado di svolgere diversi compiti della propria professione su una scala da "Per nulla" a "Totalmente". La grande maggioranza degli insegnanti riferisce di sentirsi autoefficace in tutti i compiti considerati. Tuttavia, circa il 10% degli insegnanti riporta percezioni negative in quasi tutte le dimensioni indagate, mentre circa il 20% riporta un livello intermedio (Grafico 20). In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. I docenti dei Licei riferiscono livelli inferiori di autoefficacia rispetto ai colleghi degli Istituti Tecnici e Professionali. I docenti con meno di 40 anni riferiscono livelli inferiori rispetto ai colleghi più anziani.

Grafico 20. Autoefficacia lavorativa. Percentuali di risposte a: "Può capitare che in certe situazioni sia difficile fare l'insegnante. Con riferimento alle seguenti situazioni che si possono incontrare insegnando, indichi quanto Lei si sente in grado di affrontarle"



Metodologie attive

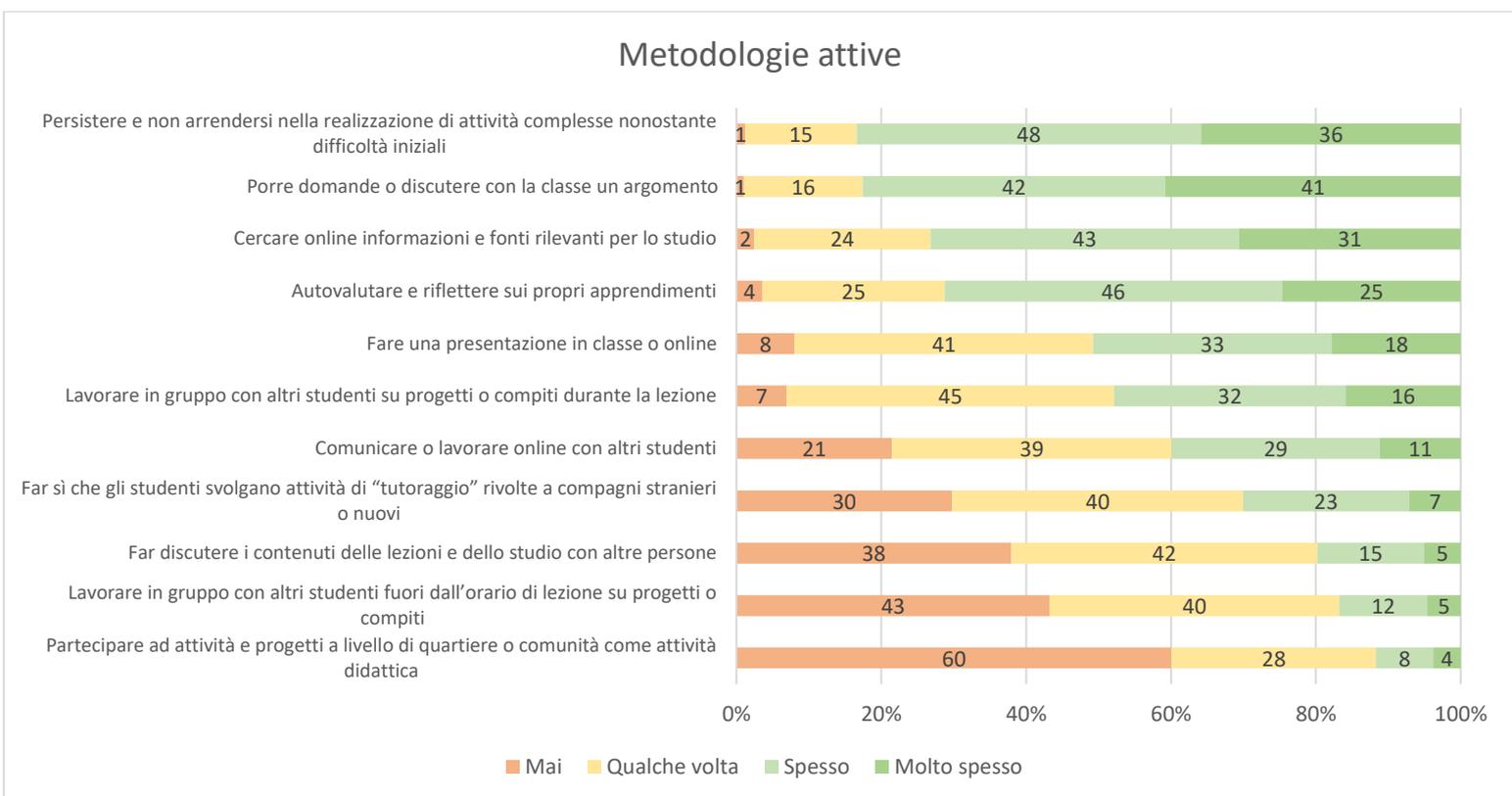
L'adozione di metodologie didattiche attive è fondamentale al fine di coinvolgere e attivare gli studenti [33]. La complementarità di queste metodologie rispetto a quelle legate alla didattica tradizionale consentono agli insegnanti di instaurare un legame più stretto con i propri studenti, che vengono responsabilizzati e autonomizzati nel lavoro di gruppo o autonomo. Adattando una serie di item sviluppati a livello internazionale [33], agli insegnanti è stata presentata una serie di metodologie attive chiedendo loro di indicare la frequenza con cui le avevano utilizzate nell'anno scolastico, su una scala di risposta da "Mai" a "Molto spesso" (Grafico 21).

Almeno la metà dei docenti ha riferito di aver richiesto ai propri studenti "Spesso" o "Molto spesso" attività come la ricerca di informazioni e fonti online, fare presentazioni, discutere e porre domande in classe su un argomento, autovalutare e riflettere sul proprio apprendimento e persistere nonostante le difficoltà. Le metodologie meno applicate sono il far partecipare gli studenti ad attività e progetti a livello di quartiere o comunità come parte dell'attività didattica ("Mai" nel 60% dei casi), far lavorare gli studenti in gruppo al di fuori dell'orario di lezione ("Mai" nel 43% dei casi) e far discutere i contenuti dello studio con altre persone ("Mai" nel 38% dei casi). Le metodologie attive più praticate sembrano essere quelle che si svolgono all'interno del contesto scolastico durante l'orario di lezione. Le attività che richiedono luoghi e enti estranei, il coinvolgimento di altre persone o lo svolgimento al di fuori dell'orario scolastico sono meno praticate. Al di là delle difficoltà tecniche, burocratiche e logistiche, che pure esistono, l'importanza e la possibilità di adottare anche queste metodologie attive dovrebbe essere incentivata maggiormente.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di II grado fanno lavorare più spesso i propri studenti in gruppo su progetti o compiti durante la lezione rispetto ai colleghi del I grado. I docenti delle scuole del I grado fanno fare più spesso presentazioni online o in classe, porre domande o discutere argomenti durante la lezione e far svolgere attività di "tutoraggio" rivolte a compagni stranieri o nuovi. I docenti degli Istituti Professionali fanno svolgere più spesso: lavoro di gruppo a lezione, presentazioni, partecipazione a progetti a livello di comunità o quartiere, discussione dei contenuti della lezione ad altre persone e attività di tutoraggio. I docenti dei Licei fanno autovalutare meno spesso i propri studenti e i docenti degli Istituti Tecnici fanno porre domande o fanno discutere durante la lezione.

Sono emerse differenze anche per quanto riguarda la fascia di età. È presente un gradiente verso i più giovani per alcune metodologie (le adottano più spesso): il far lavorare in gruppo durante la lezione e al di fuori della lezione, il far discutere i contenuti dello studio con altre persone e far persistere nonostante le difficoltà. È presente un gradiente verso i più anziani (le adottano più spesso) nel far svolgere attività di "tutoraggio" nei confronti di studenti stranieri o nuovi.

Grafico 21. Metodologie attive. Percentuali di risposta a: “Nel corso del corrente anno scolastico, quanto spesso ha fatto svolgere le seguenti attività ai Suoi studenti?”



Strategie nei confronti di studenti con difficoltà

Un’importante responsabilità degli insegnanti, connessa al loro compito educativo, è aiutare gli studenti in difficoltà, cercando di comprenderne le motivazioni e di trovare soluzioni e aiutarli a migliorare [34]. Questo compito è spesso difficile a causa del complicato intreccio di fattori che portano gli studenti a trovarsi in difficoltà con lo studio e a come trovare modo di risolverle. Tali difficoltà possono essere peraltro state esacerbate dalla pandemia, o questa può averne create di nuove. Gli insegnanti possono applicare diverse strategie per supportare gli studenti in difficoltà, in relazione alle diverse tipologie delle stesse: agli insegnanti è stato pertanto chiesto di indicare la frequenza con cui avevano messo in atto una serie di strategie durante l’anno scolastico, su una scala di risposta da “Quasi mai” a “Sempre” (Grafico 22).

Solo 3 strategie sono state attuate da almeno la metà degli insegnanti “Molte volte” o “Sempre”: attività o iniziative rivolte a studenti con bisogni educativi speciali e per ridurre i divari di apprendimento e la valutazione delle carenze nell’apprendimento a seguito della chiusura delle scuole. Le strategie più adottate fanno quindi riferimento ad aree generali o agli studenti con bisogni educativi speciali certificati: gli altri target a rischio sono molto meno considerati. Le strategie meno adottate sono quelle rivolte a studenti coinvolti in programmi di formazione o inserimento lavorativo, a studenti stranieri o agli studenti che passano da un grado di scuola all’altro.

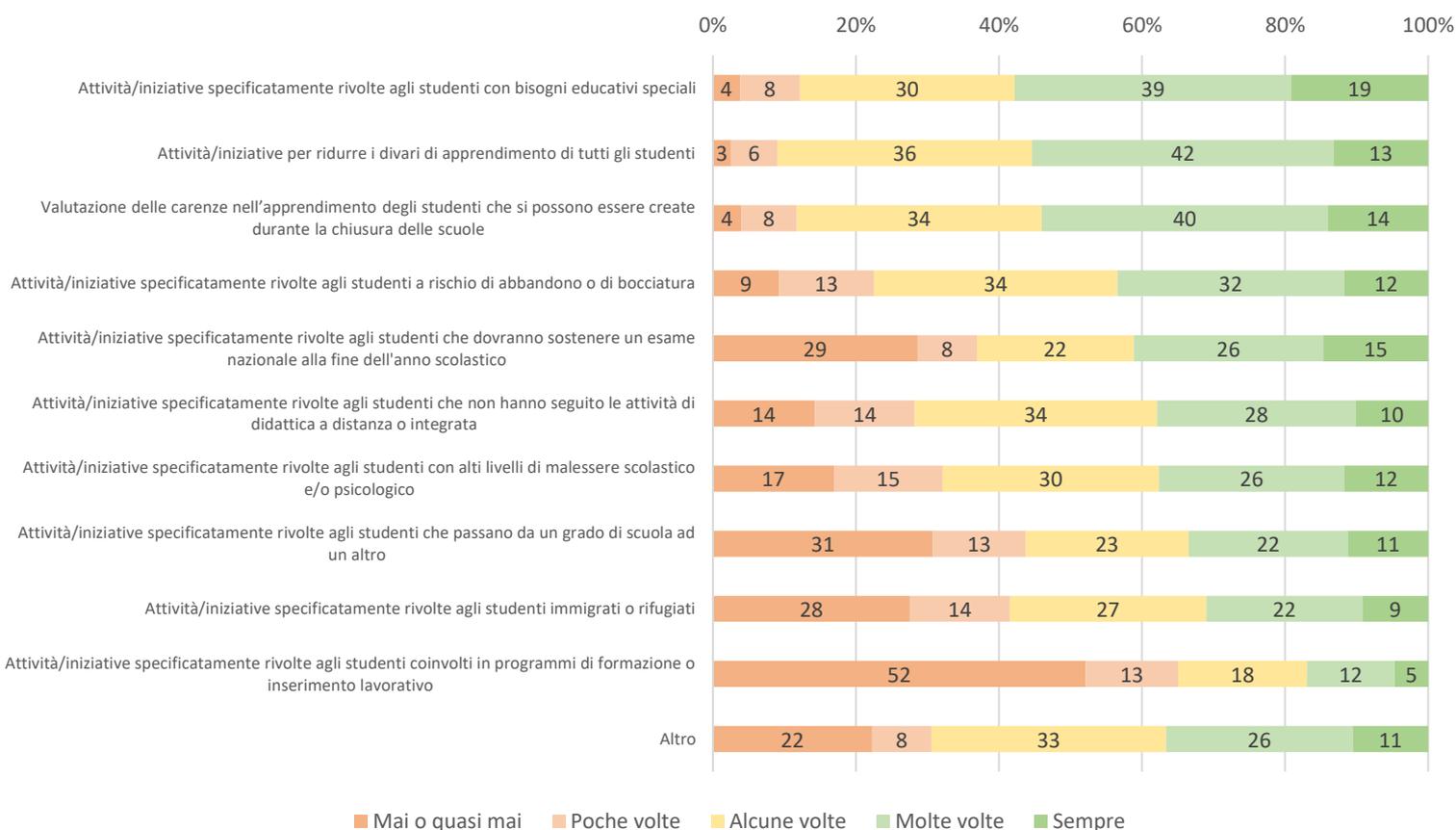
In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. Gli insegnanti delle scuole di I grado riportano frequenze maggiori in relazione alle attività per studenti stranieri, con bisogni educativi speciali, a rischio bocciatura, che non hanno seguito la didattica a distanza o integrata, con alti livelli di malessere scolastico e/o psicologico, che devono sostenere un esame nazionale al termine dell’anno scolastico e che passano da un grado di scuola ad un altro. Gli insegnanti delle scuole di II grado riportano frequenze maggiori in relazione alle attività rivolte agli

studenti coinvolti in un percorso di formazione o inserimento lavorativo e alla valutazione delle carenze in seguito alla chiusura delle scuole. I docenti degli Istituti Professionali riportano frequenze maggiori in tutte le strategie considerate rispetto ai colleghi dei Tecnici e dei Licei, tranne per quanto riguarda la valutazione delle carenze in seguito alla chiusura delle scuole. I docenti degli Istituti Tecnici riportano frequenze maggiori rispetto ai colleghi dei Licei per quanto riguarda le attività per gli studenti con bisogni educativi speciali, gli studenti che non hanno seguito la didattica a distanza e integrata, gli studenti immigrati, a rischio di abbandono o bocciatura e che sono partecipano a un percorso di inserimento lavorativo.

Sono emerse differenze anche per quanto riguarda la fascia di età. I docenti più anziani riportano frequenze maggiori nelle attività per ridurre i divari di apprendimento, per quelle rivolte agli studenti a rischio di abbandono o bocciatura, coinvolti in percorsi di formazione o inserimento lavorativo, che dovranno passare un esame a fine anno scolastico e alla valutazione delle carenze in seguito alla chiusura delle scuole. I docenti più giovani riportano frequenze maggiori rispetto alle attività rivolte agli studenti che devono passare da un grado di scuola ad un altro.

Grafico 22. Strategie nei confronti di studenti con difficoltà. Percentuali di risposta a: “La pandemia ha comportato delle difficoltà di apprendimento per molti studenti. Tuttavia, per le scuole non è facile gestire queste situazioni e trovare strategie per affrontarle. Lei personalmente, nell’ultimo anno scolastico, quanto frequentemente ha messo in atto le seguenti strategie per affrontare le difficoltà di apprendimento di alcuni Suoi studenti?”

Strategie nei confronti di studenti con difficoltà



Bisogni formativi

La formazione continua è ormai ampiamente riconosciuta come fondamentale [35] al fine di avere insegnanti sempre preparati e aggiornati in relazione a una vasta gamma di aree di interesse, dalle metodologie didattiche, alle competenze di gestione della classe e degli alunni con esigenze particolari, dall'approfondimento della propria materia, alla formazione in materia di promozione della salute. Utilizzando una scala utilizzata nella ricerca TALIS (Teaching And Learning International Survey) [36], agli insegnanti è stato chiesto di indicare il grado di bisogno formativo in diversi temi, su una scala di risposta da "Nessun bisogno al momento" a "Molto bisogno". I bisogni formativi sono stati poi divisi tramite un'analisi fattoriale in competenze relative a aree generali come le pratiche di valutazione degli studenti e la gestione della classe e aree specifiche come la didattica in contesti multiculturali o l'insegnamento a studenti con specifici bisogni di apprendimento (Grafici 23 e 24).

Solo 2 aree rappresentano tematiche per cui ci sarebbe "Molto bisogno" per almeno il 20% dei docenti: la didattica in contesti plurilinguistici e multiculturali e la didattica per competenze trasversali. Da sottolineare però come per tutte le tematiche circa il 70% dei docenti ritiene di necessitare formazione ("Mediamente" o "Molto bisogno"): questo indica un bisogno di aggiornamento da parte della grande maggioranza degli insegnanti. L'area formativa meno richiesta fa riferimento agli aspetti di management e amministrazione della scuola.

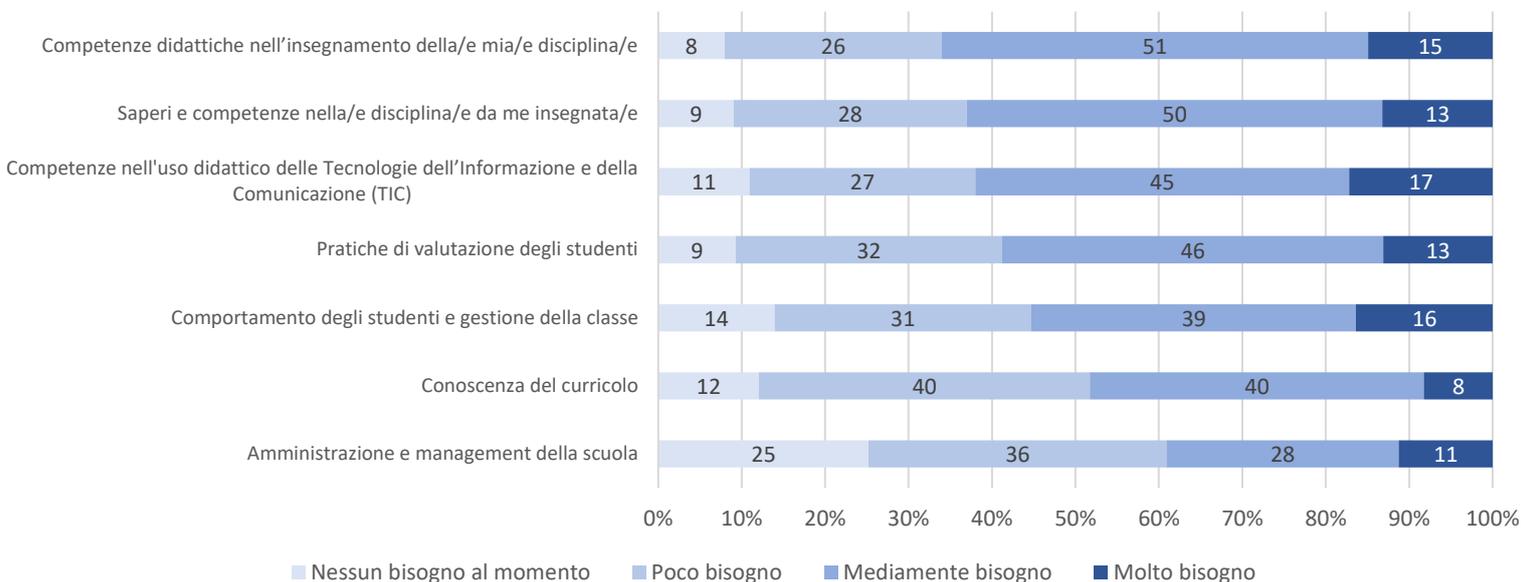
In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. Gli insegnanti delle scuole di II grado riferiscono maggiore bisogno formativo per quanto riguarda saperi e competenze nella propria disciplina. Gli insegnanti delle scuole di I grado riferiscono maggior bisogno formativo per quanto riguarda: l'uso didattico delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione, il comportamento degli studenti e la gestione della classe, l'amministrazione e il management della scuola, l'insegnamento a studenti con bisogni specifici di apprendimento, gli approcci all'apprendimento individualizzato, la didattica in contesti plurilinguistici, la comunicazione con persone provenienti da altri Paesi, la didattica per competenze trasversali e la collaborazione con genitori/tutor.

Considerando solo le scuole di II grado, i docenti degli Istituti Professionali e Tecnici riportano livelli superiori rispetto ai colleghi dei Licei circa il bisogno di conoscenza del curriculum e alla comunicazione con persone provenienti da altri Paesi. È presente un gradiente Licei-Tecnici-Professionali (inferiore nei Licei) circa il bisogno formativo relativo a amministrazione e management della scuola, comunicazione con genitori/tutor, conoscenze sul comportamento degli studenti e gestione della classe e sulla didattica in contesti multilinguistici.

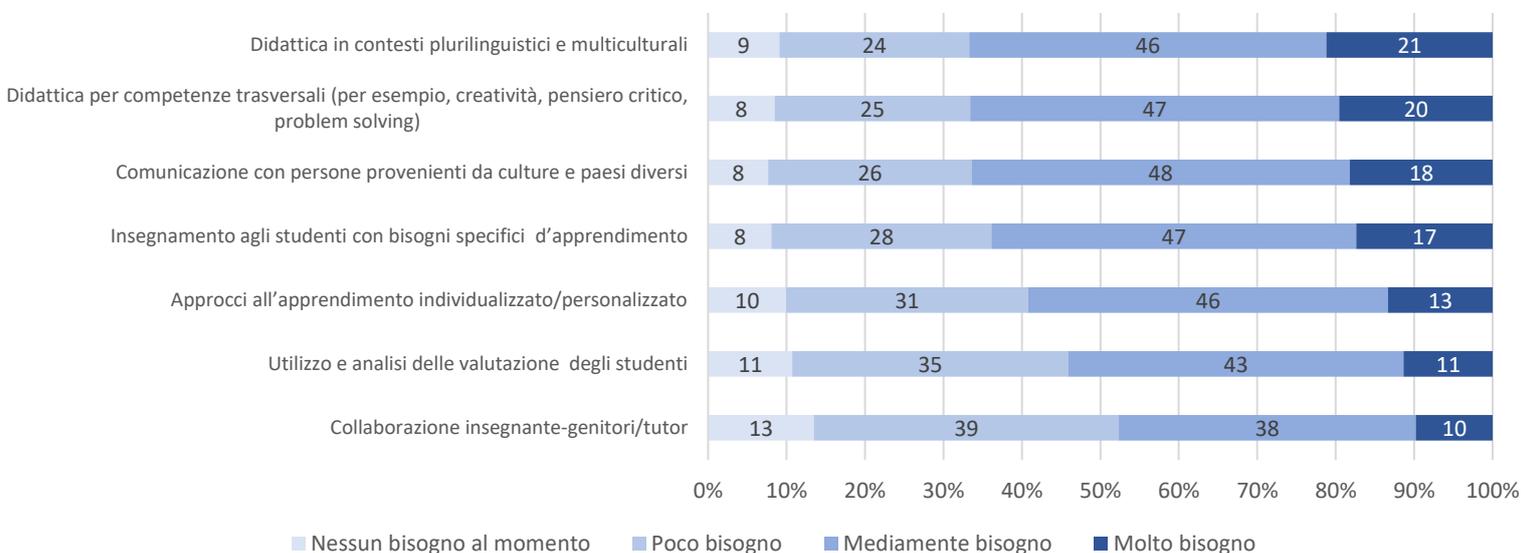
È presente un gradiente per fascia di età: i docenti più giovani riferiscono bisogni formativi maggiori per tutte le aree considerate, con l'eccezione dell'uso didattico delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione, tematica più portata dai docenti più anziani.

Grafici 23 e 24. Bisogno formativo. Percentuali di risposta a “Il ruolo dell’insegnante è complesso e in continua evoluzione. Possono quindi emergere nel tempo bisogni formativi differenti. Le chiediamo di indicare quanto attualmente sente di aver bisogno di occasioni di sviluppo professionale per ciascuno dei seguenti temi:”

Bisogno formativo: aree generali



Bisogno formativo: aree specifiche



Sintesi del capitolo

Il quadro emerso dall'analisi di queste dimensioni presenta un quadro variegato. I docenti riferiscono alti livelli di efficacia lavorativa. In relazione alla didattica, gli insegnanti adottano diverse metodologie attive, ma i livelli di alcune che sarebbero molto attivanti sia per gli studenti che per il contesto scolastico ed extrascolastico sono bassi. Per quanto riguarda le strategie adottate nei confronti degli studenti in difficoltà, solo 3 sono state adottate da almeno la metà dei docenti, di tipo molto generale o specifiche per gli studenti con bisogni educativi speciali; strategie con altri target a rischio sono meno praticate. I docenti riferiscono necessità di essere formati nella maggior parte delle aree presentate.

4. Promozione della salute a scuola

Attività di promozione della salute

La promozione della salute a scuola richiede un approccio comprensivo, globale, che riconosca che tutti gli aspetti della comunità scolastica possono avere un effetto sul benessere degli studenti e del personale scolastico, e che apprendimento e salute sono connessi [37–39]. Tra i diversi attori connessi alle attività di promozione della salute a scuola, gli insegnanti sono certamente fondamentali data la loro costante presenza, interazione e relazione con gli studenti [26,40,41]: il loro ruolo di attivazione, supporto e sostenimento delle attività di promozione della salute è quindi fondamentale. Tale compito necessita di essere sostenuto non solo a livello di ruolo ma anche a livello organizzativo, di modo che i docenti attivati e motivati possano essere messi nelle condizioni migliori di svolgere attività di promozione della salute.

Per indagare lo svolgimento di tali pratiche, agli insegnanti è stato presentato un elenco di attività relative alla promozione della salute, chiedendo loro di indicare se le avessero svolte nel corso dell'anno scolastico (Grafico 25).

Solo due attività sono state svolte da almeno la metà degli insegnanti: la spiegazione di alcuni aspetti legati alla salute all'interno dell'attività curricolare e la discussione con gli studenti su argomenti riguardanti la salute durante le ore di lezione. L'integrazione delle tematiche di salute all'interno dei percorsi curricolari è identificata come fondamentale per un'efficace promozione della salute a scuola dalle indicazioni presenti nei documenti internazionali [7]. Per quanto si tratti delle attività più svolte, di conseguenza, si tratta di azioni che è necessario sostenere e promuovere ulteriormente.

Le attività meno svolte prevedono attività extrascolastiche, il coinvolgimento di altri attori (come i genitori) o l'adozione di programmi specifici per la promozione della salute (che generalmente necessitano di formazione). Queste attività sono particolarmente sostenute e incoraggiate dai riferimenti internazionali [7, 41], prevedendo una forte attivazione del contesto scolastico anche in relazione alla comunità dentro e attorno alla scuola e la collaborazione con i servizi sociosanitari. Appare evidente come queste attività non dipendano esclusivamente dall'attivazione degli insegnanti, ma anche dalla collaborazione con altri attori del contesto scolastico. Tuttavia gli insegnanti sono, come detto, fondamentali nel promuovere, attivare, sostenere e diffondere tali attività.

Un'altra tipologia di attività ritenuta particolarmente efficace a scuola è il coinvolgimento degli studenti in attività positive per la salute a scuola [41]. Questo garantisce la possibilità a tutti gli studenti di adottare comportamenti salutari nella loro quotidianità. Tuttavia, soltanto il 21% degli insegnanti afferma di aver partecipato a questo tipo di attività.

Circa 3 insegnanti su 10 hanno partecipato ad attività svolte da o che coinvolgono esperti esterni alla scuola. Tuttavia questa tipologia di attività può rivelarsi problematica: se non si tratta di interventi sostenuti da solide prove di efficacia, la letteratura ha dimostrato che possono essere controproducenti e peggiorare i comportamenti di salute degli studenti (ad esempio, aumentando l'uso delle sostanze che si intendeva prevenire) [42].

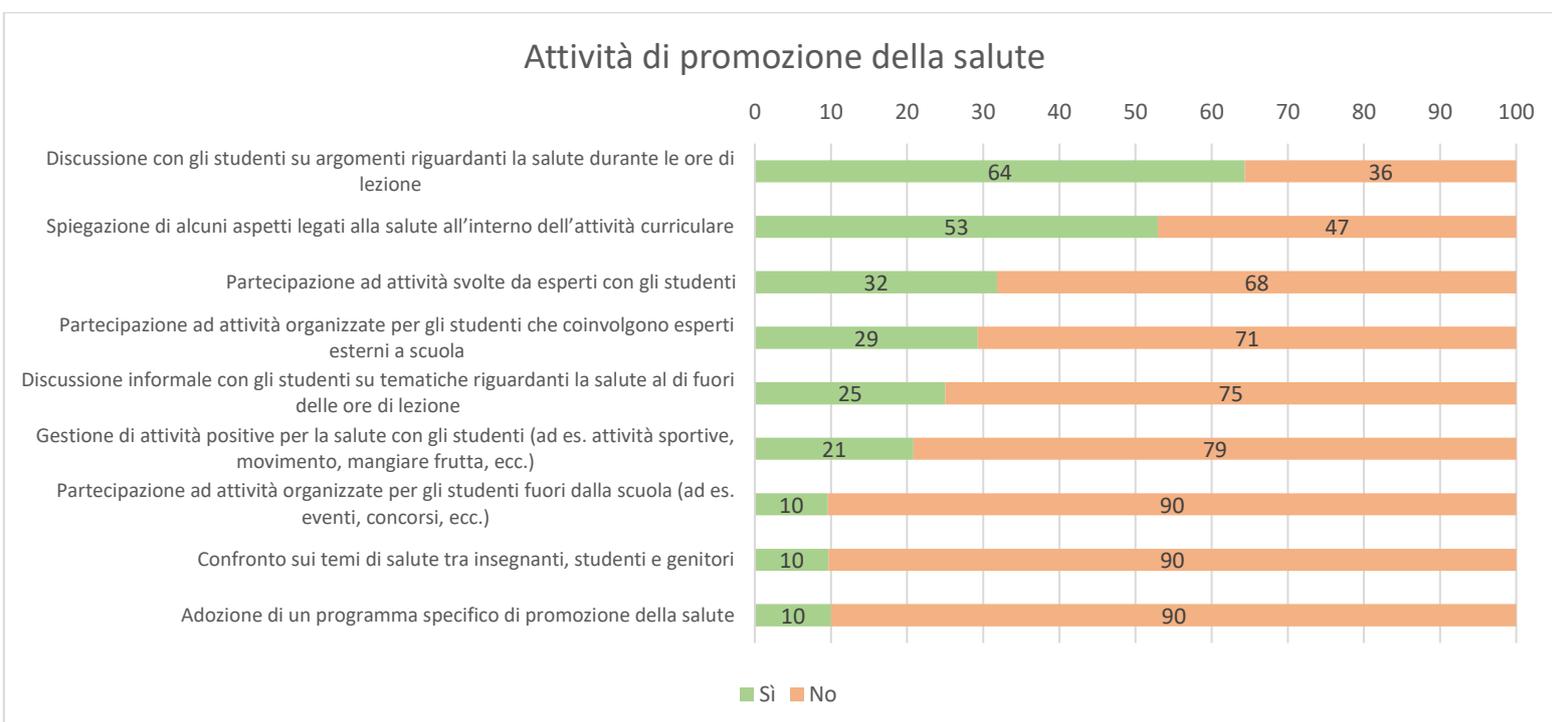
L'8% degli insegnanti ha dichiarato di non svolgere alcuna attività di promozione della salute.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche rilevate sono state riscontrate delle differenze. I docenti delle scuole di I grado hanno dichiarato più frequentemente di: discutere argomenti riguardanti la salute con gli studenti durante le ore di lezione, spiegare aspetti legati alla salute durante la lezione, gestire attività positive per la salute con gli studenti (es., attività sportive), partecipare a confronti insieme a genitori e studenti e adottare un programma specifico di promozione della salute. I docenti delle scuole di II grado hanno dichiarato più frequentemente di coinvolgere esperti esterni e di

discutere con gli studenti tematiche riguardanti la salute al di fuori dell'orario di lezione. I docenti degli Istituti Professionali dichiarano più frequentemente di svolgere attività con esperti e di partecipare ad attività organizzate per gli studenti fuori dalla scuola.

Anche per quanto riguarda la fascia di età sono emerse delle differenze. I docenti con meno di 40 anni dichiarano di svolgere meno frequentemente attività di discussione con gli studenti e spiegazione di tematiche di salute durante le ore di lezione, e di coinvolgimento di esperti esterni. Dichiarano invece più frequentemente di discutere tematiche di salute con gli studenti al di fuori delle ore di lezione. I docenti con più di 55 anni riportano meno frequentemente momenti di confronto su tematiche di salute con genitori e studenti.

Grafico 25. Attività di promozione della salute. Percentuali di risposta a: "Consideri ora le seguenti forme con cui possono essere realizzate attività di promozione della salute a scuola per gli studenti. Nell'anno scolastico che si sta concludendo quali ha svolto o in quali ha partecipato attivamente?"

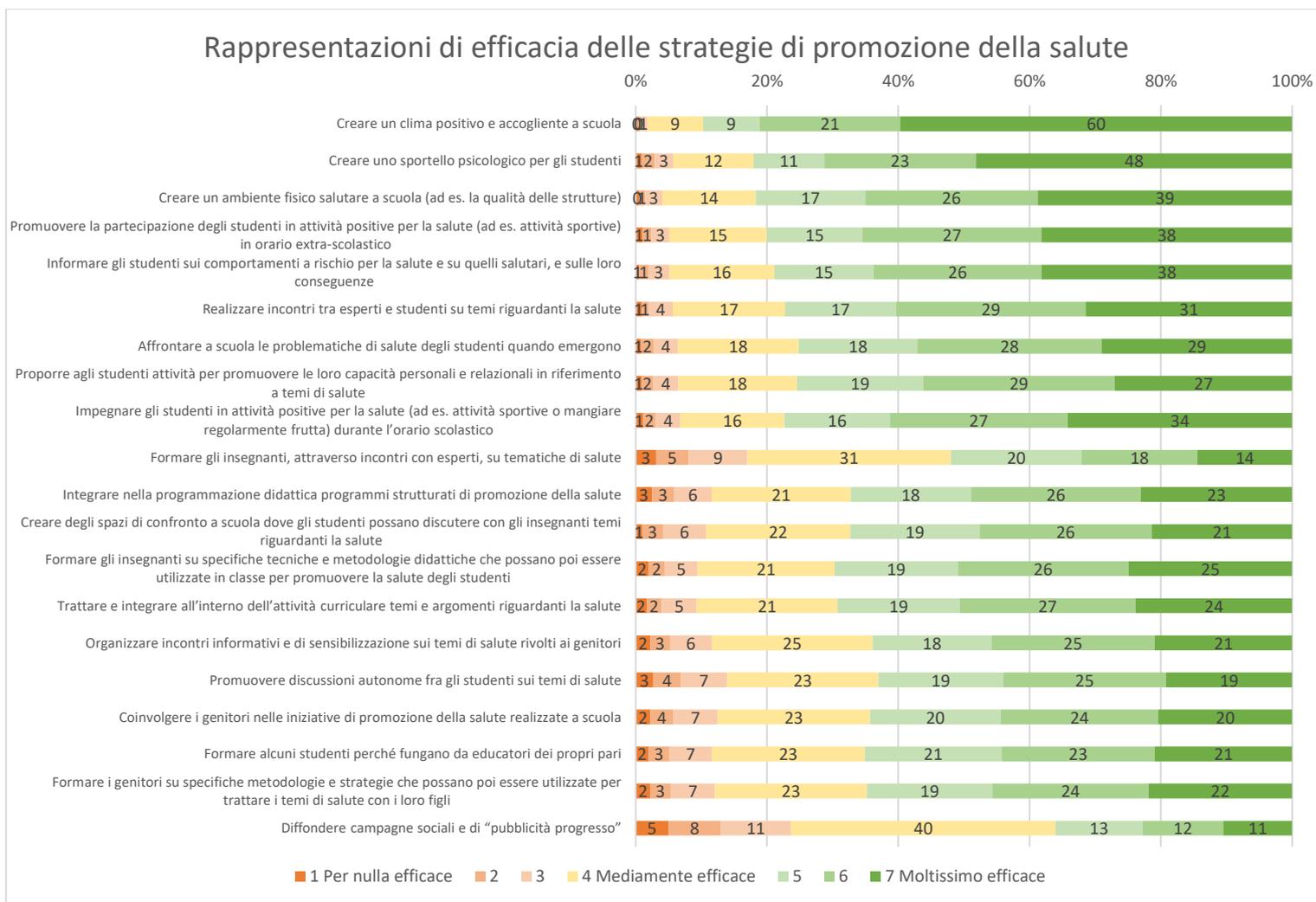


Rappresentazioni di efficacia delle strategie di promozione della salute

L'approccio globale alla promozione della salute a scuola si basa sull'idea che ogni aspetto della comunità scolastica possa influenzare il benessere degli studenti e del personale. In questo contesto, si riconosce la connessione intrinseca tra apprendimento e salute. Un approccio globale alla promozione della salute in ambito scolastico riconosce che il benessere degli studenti è influenzato da molteplici fattori interconnessi. Questi includono non solo l'istruzione sulla salute e lo sviluppo di competenze personali, ma anche la creazione di un ambiente scolastico sicuro e sano, la promozione di abitudini di vita salutari, il coinvolgimento attivo degli studenti nelle decisioni riguardanti la loro salute, e l'integrazione della salute in tutte le sfere della vita scolastica. Esplorare le rappresentazioni che gli insegnanti hanno delle strategie di promozione della salute riveste un'importanza fondamentale nell'ambito educativo. Questo perché le percezioni degli insegnanti non solo influenzano la progettazione e l'attuazione dei programmi di promozione della salute nelle scuole, ma possono anche modellare il modo in cui gli studenti assimilano e adottano comportamenti salutari nel corso della loro vita [41].

Per esplorare le rappresentazioni che gli insegnanti hanno delle strategie di promozione della salute, è stato chiesto di indicare quanto ritenessero efficaci una serie di strategie, su una scala di risposta da “Per nulla efficace” a “Moltissimo efficace” (Grafico 26). I dati riflettono che, in generale, la grande maggioranza degli insegnanti ritiene efficaci tutte le strategie presentate. Solo l’1% degli insegnanti considera, in media, tutte le strategie presentate “per nulla efficaci” e circa il 20% degli insegnanti, in media, riferisce un livello di efficacia intermedio. Creare un clima positivo e accogliente a scuola è la strategia ritenuta più efficace nella maggior parte dei casi (90% degli insegnanti), mentre diffondere campagne sociali e di “pubblicità progresso” è ritenuta la strategia meno efficace in quanto valutata come mediamente efficace nella maggior parte dei casi (40% degli insegnanti).

Grafico 26. Rappresentazioni di Efficacia delle Strategie di Promozione della Salute. Percentuali di risposte a: “Vi sono molte tipologie di attività e modalità per promuovere la salute a scuola. L’elenco che segue riporta alcune di tali attività e modalità. Per ognuna di esse indichi quanto secondo Lei sono efficaci per promuovere la salute nella Sua scuola, esprimendo il Suo grado di accordo.”



Complessivamente, emerge una certa difficoltà per gli insegnanti nel distinguere strategie di promozione della salute più o meno efficaci. È infatti importante sottolineare che la ricerca dimostra come un approccio che lavora su diverse componenti sia più efficace rispetto a interventi focalizzati su singoli aspetti della promozione della salute, come iniziative che migliorano l'ambiente fisico e sociale della scuola, coinvolgono attivamente gli studenti e promuovono comportamenti salutari attraverso strategie sostenibili nel tempo [41]. Risultano invece poco efficaci strategie informative o che vedono il coinvolgimento diretto di un esperto nelle attività con gli studenti.

In linea con l'approccio globale, si potrebbe ipotizzare che alcune delle strategie presentate rispecchino quattro diverse componenti di strategie di promozione della salute: "sviluppo di competenze individuali di salute negli studenti" (es. «Proporre agli studenti attività per promuovere le loro capacità personali e relazionali in riferimento ai temi di salute»), "formazione" (es. «Formare gli insegnanti, attraverso incontri con esperti, su tematiche di salute»); "contesto scolastico per la salute" (es. «Creare un ambiente fisico salutare a scuola (ad es. la qualità delle strutture»); "coinvolgimento della famiglia" (es. «Organizzare incontri informativi e di sensibilizzazione sui temi di salute rivolti ai genitori»). Dai dati emerge come gli insegnanti valutino come maggiormente efficaci l'offerta di un contesto scolastico accogliente e lo sviluppo di competenze individuali. Valutazioni più negative vengono dati agli aspetti riguardanti la formazione e il coinvolgimento dei genitori.

Formazione su promozione della salute

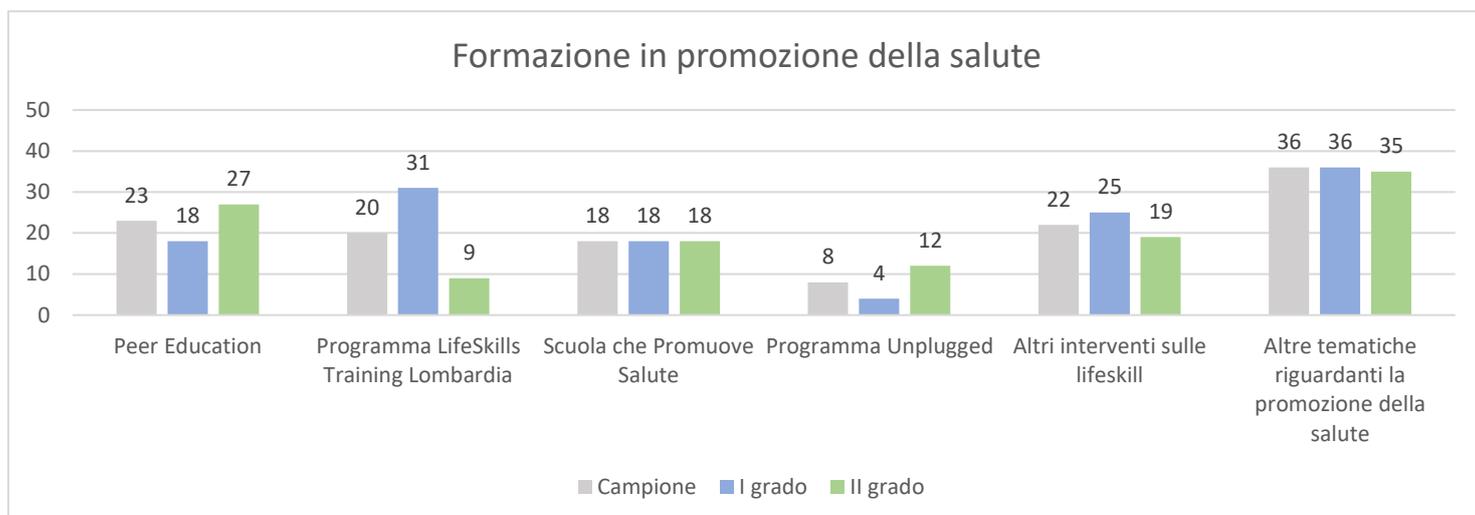
La formazione in materia di promozione della salute degli insegnanti è fondamentale perché questa possa essere integrata nei programmi curriculari in forma sistematica e rigorosa [7]. Insegnanti formati su specifici interventi di promozione della salute possono avere un impatto effettivo nel cambiare gli stili di vita degli studenti [43]. Agli insegnanti è stato chiesto di indicare se avessero svolto diverse attività formative, come ad esempio in relazione al Programma LifeSkills Training (per le scuole primarie e secondarie di I grado) o ad Unplugged (per le scuole secondarie di II grado), promossi dalla Regione Lombardia, oppure in tema di educazione tra pari e sul modello della Scuola che Promuove Salute, altre buone pratiche promosse a livello regionale.

La maggior parte degli insegnanti riferisce di non aver svolto le formazioni indicate (Grafico 27). Circa 1 insegnante su 5 è stato formato in relazione a Peer education, Programma LifeSkills Training o la Scuola che Promuove Salute. Circa 1 su 10 è stato formato in relazione al Programma Unplugged. Questi dati sono abbastanza in linea con la percentuale di adozione di programmi specifici di promozione della salute emersa nella domanda precedente. Mostrano però un buon impatto di alcuni programmi regionali di promozione della salute. Emerge inoltre il grande interesse per gli interventi basati sulla promozione delle life skill tra gli insegnanti lombardi. Percentuali maggiori di insegnanti hanno dichiarato di essersi formati in relazione ad altri interventi o tematiche.

In relazione alle variabili socio-anagrafiche considerate sono state riscontrate delle differenze. Ovviamente, in base al target di riferimento dei programmi, la percentuale di docenti delle scuole di I grado formati sul programma LifeSkills Training è nettamente maggiore rispetto ai colleghi delle scuole di II grado e la situazione è inversa per il programma Unplugged. I docenti delle scuole di II grado riportano più spesso di essere formati in tema di Peer education (27% vs 18%). I docenti delle scuole di I grado riportano più spesso di essere formati su interventi sulle lifeskill diversi dal LifeSkills Training. I docenti degli Istituti Professionali hanno riportato più frequentemente di essere stati formati in relazione a tutte le formazioni indicate. I docenti con meno di 40 anni hanno riportato meno frequentemente di essere stati formati in relazione a tutte le formazioni indicate.

Questi dati sono particolarmente rilevanti e indicano la necessità di attivare percorsi di formazione in materia di promozione della salute dedicati a tutti i docenti, fondamentale sia per gli studenti che per i docenti stessi. La formazione in tale ambito potrà infatti portare insegnanti, dirigenti e alunni a maggiori attività di promozione della salute a scuola, colmando le carenze emerse nella domanda precedente.

Grafico 27. Formazione in promozione della salute. Percentuali di risposta a: “Lei ha partecipato a formazioni sulle seguenti tematiche?”, divise in relazione a campione generale e docenti di scuole di I e II grado



Sintesi del capitolo

Il quadro emerso dall’analisi di queste dimensioni presenta una situazione duplice. Da un lato più della metà degli insegnanti tratta di argomenti di salute durante le ore di lezione, integrando perciò queste tematiche nel curriculum scolastico; dall’altro le restanti attività presentate ai docenti sono svolte da meno della metà dei rispondenti. Inoltre, emerge una certa difficoltà per gli insegnanti nel distinguere strategie di promozione della salute più o meno efficaci.

La maggior parte degli insegnanti non risulta formata in una serie di rilevanti tematiche e programmi relativi alla promozione della salute. Tuttavia una quota consistente di insegnanti è stata formata in relazione a LifeSkills Training e Peer education. Le percentuali più alte risultano associate a interventi e tematiche più generiche che non i programmi riconosciuti in letteratura e sostenuti a livello regionale. Emerge quindi chiaramente un’esigenza formativa in relazione alle tematiche e alle pratiche di promozione della salute, che possano portare a compimento il ruolo di promotori della salute con cui gli insegnanti si identificano ma che, come si è visto faticano ad esprimere. Naturalmente, oltre al coinvolgimento e alla formazione dei docenti, la promozione della salute necessita anche del supporto al livello organizzativo (dirigente scolastico, colleghi), delle famiglie, della comunità e degli attori istituzionali (servizi socio-sanitari e Uffici Scolastici).

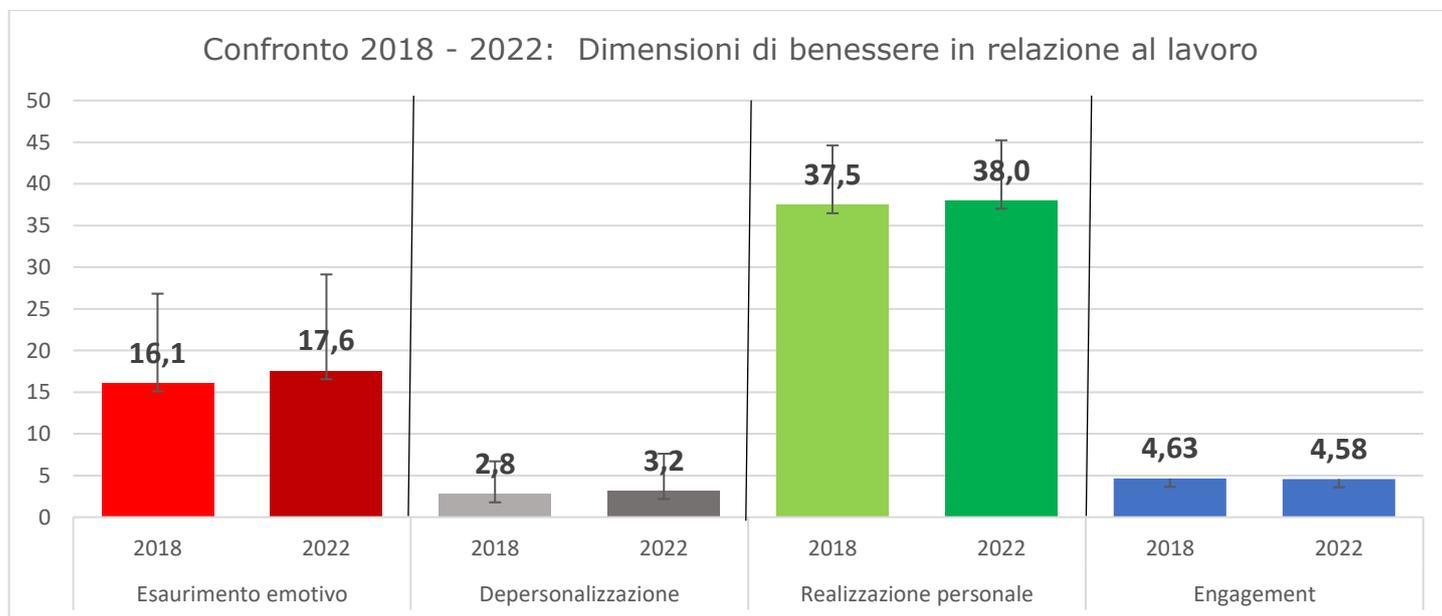
5. Confronto edizioni 2018-2022

Il più rilevante avvenimento storico intercorso tra l'edizione 2018 e quella 2022 di questa ricerca sul benessere degli insegnanti è certamente la pandemia da COVID-19. A livello internazionale, diverse ricerche si sono occupate di indagare gli effetti della pandemia sugli insegnanti (es., [22]). Appare perciò particolarmente rilevante comparare le dimensioni che potrebbero essere state influenzate dalle conseguenze della chiusura delle scuole, dall'adozione delle misure di sicurezza e dal generale impatto che la pandemia può avere avuto sugli insegnanti in quanto persone. Utilizzando delle dimensioni per cui la misurazione non è stata variata o che non sono state introdotte ex-novo, è stato possibile confrontare statisticamente i punteggi tra le due edizioni.

Confronto salute e benessere

Per quanto riguarda le variabili relative alle dimensioni di benessere in relazione al lavoro, sono stati comparati i dati sulle dimensioni del burnout, sull'engagement e sul presenteismo (Grafico 28). Le dimensioni di Esaurimento Emotivo e Depersonalizzazione presentano valori peggiori rispetto al 2018, mentre la Realizzazione Personale presenta valori migliori, così come l'engagement. Il presenteismo non mostra differenze. Gli effetti sono di dimensione piccola (engagement) e molto piccola.

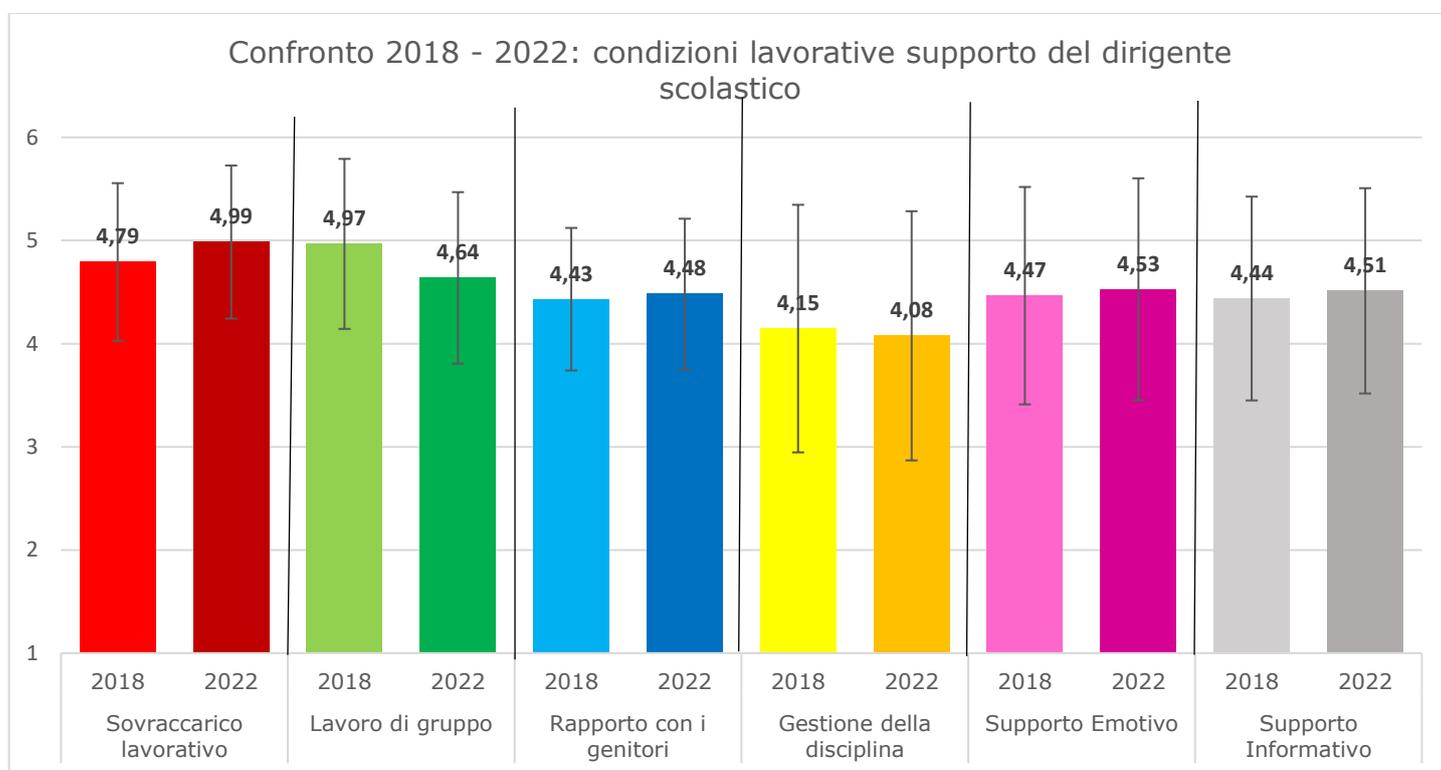
Grafico 28. Medie delle variabili relative alle dimensioni di benessere in relazione al lavoro. Sono riportate solo le variabili che presentano una differenza statisticamente significativa



Confronto condizioni lavorative

Per quanto riguarda le variabili relative alle caratteristiche del lavoro, sono stati comparati i dati su condizioni lavorative, supporto del dirigente scolastico, centralità del lavoro, appartenenza organizzativa, autoefficacia e soddisfazione lavorativa generale e specifica (Grafici 29, 30 e 31). Ben 4 condizioni lavorative su 6 presentano livelli differenti rispetto al 2018, tuttavia con risultati misti. È aumentato il sovraccarico lavorativo riferito dagli insegnanti ed è diminuita la qualità dei rapporti di lavoro tra i docenti, mentre è migliorato il rapporto con i genitori ed è diminuita la difficoltà a gestire la classe. Per quanto riguarda il supporto del dirigente scolastico, sono aumentati i livelli di supporto emotivo e informativo. Questi cambiamenti sono di proporzioni contenute (statisticamente hanno una dimensione dell'effetto molto piccola), con l'eccezione del sovraccarico lavorativo e del lavoro di gruppo tra docenti (effetto medio-piccolo).

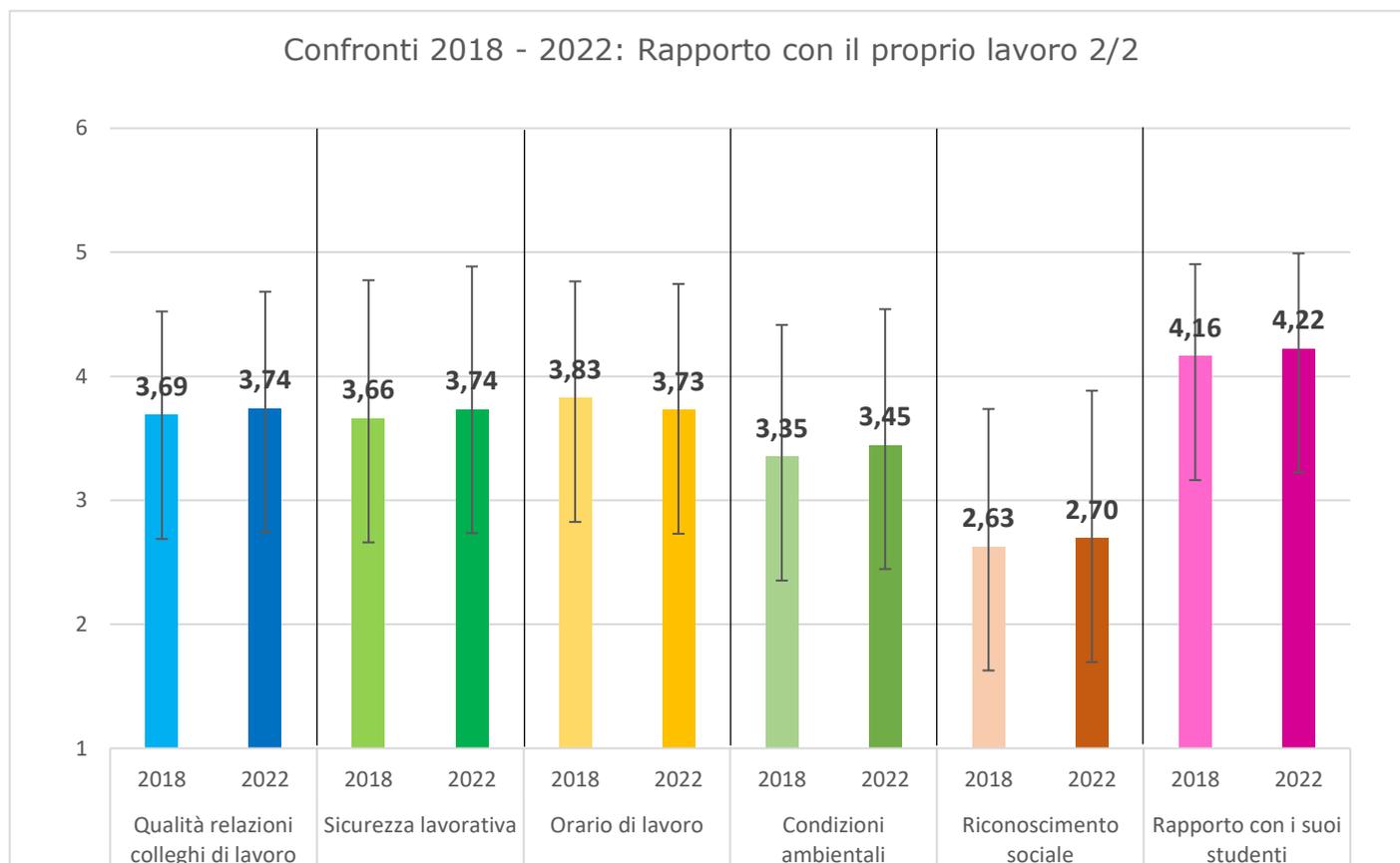
Grafico 29. Medie delle variabili relative a lavoro e condizioni esterne delle edizioni 2018 e 2022. Sono riportate solo le variabili che presentano una differenza statisticamente significativa



La centralità del lavoro presenta valori maggiori, mentre l'appartenenza organizzativa e soddisfazione generale presentano valori peggiori rispetto al 2018 (Grafico 30). Le dimensioni dell'effetto sono piccole o molto piccole.

Per quanto riguarda le variabili relative alla soddisfazione specifica (Grafico 31), i valori sono maggiori in relazione alla qualità del rapporto tra colleghi, alla sicurezza lavorativa, alle condizioni ambientali, al riconoscimento sociale della professione e al rapporto con gli studenti. È diminuita invece la soddisfazione per l'orario di lavoro, forse connessa al sovraccarico lavorativo. Le dimensioni dell'effetto sono molto piccole. Anche queste dimensioni non sono state impattate in modo significativo dalla pandemia, probabilmente in relazione al fatto che questa, al di là dei suoi effetti dirompenti iniziali, non ha intaccato i punti di forza e le criticità del contesto scolastico in modo strutturato.

Grafici 30 e 31. Medie delle variabili relative al rapporto con il proprio lavoro delle edizioni 2018 e 2022. Sono riportate sono le variabili che presentano una differenza statisticamente significativa



Sintesi del confronto

Più della metà delle variabili prese in considerazione presentano differenze statisticamente significative rispetto all'edizione precedente. Queste differenze statistiche sono tuttavia perlopiù di effetto piccolo o molto piccolo, vale a dire, il cambiamento ha una rilevanza relativa. Fanno eccezione il sovraccarico lavorativo (che è aumentato) e il lavoro di gruppo con gli altri insegnanti (la cui qualità e frequenza è calata), con un effetto medio-piccolo: questo è sensato in relazione ai trascorsi della pandemia, che hanno fatto accumulare ritardi nei programmi scolastici e una serie di incombenze burocratiche ulteriori, nonché riducendo le possibilità degli insegnanti di interagire e collaborare.

È particolarmente rilevante che non risultino diminuiti i livelli di salute percepita e autoefficacia. Sebbene la pandemia abbia avuto un notevole impatto sulle scuole, gli insegnanti sembrano essere riusciti a gestire i cambiamenti senza avere ricadute consistenti a lungo termine sulla loro salute.

CONCLUSIONI

Questa ricerca ha fornito una panoramica in relazione al contesto lavorativo degli insegnanti lombardi e al loro stato di benessere. Riassumendo i risultati in relazione all'area indagata:

- **Salute e benessere degli insegnanti:** la situazione appare nel complesso contraddittoria. Il 48% dei docenti presenta livelli critici in almeno uno dei tre indicatori principali di burnout e il 4,6% è a forte rischio avendoli tutti e tre a un livello critico. I dati sul presentismo indicano che solo 1 insegnante su 4 non ha mai lavorato quando per ragioni di salute avrebbe fatto meglio a rimanere a casa. Tuttavia, i docenti riportano livelli di engagement e salute percepita molto alti e i comportamenti e le abitudini di salute presentano complessivamente livelli positivi per quanto riguarda l'alimentazione e il consumo di tabacco e livelli migliorabili ma non critici per quanto riguarda l'attività fisica. Una percentuale molto bassa di insegnanti sembra invece mettere in atto comportamenti protettivi per la propria salute mentale.
- **Caratteristiche del lavoro di insegnanti:** la situazione appare nel complesso abbastanza positiva, ma comunque migliorabile. La maggior parte delle condizioni lavorative indagate presenta livelli positivi, con l'eccezione del sovraccarico lavorativo e della gestione della disciplina. Il dirigente scolastico viene presentato come abbastanza supportivo sia in generale sia in relazione alle tipologie più specifiche di supporto, caratterizzandosi quindi come un attore positivo nella vita professionale dei docenti. Inoltre, gli insegnanti percepiscono come centrale il proprio lavoro, riferiscono alti livelli di appartenenza organizzativa e identificazione con i propri ruoli. La soddisfazione è generalmente alta sia in generale che nelle dimensioni specifiche, con l'eccezione del riconoscimento sociale della professione e del trattamento economico.
- **Didattica, autoefficacia e bisogni formativi:** la situazione appare nel complesso articolata, con elementi di ambiguità. I docenti riferiscono alti livelli di autoefficacia lavorativa ma circa il 30% degli insegnanti riporta percezioni negative. In relazione alla didattica, gli insegnanti adottano diverse metodologie attive, ma i livelli di alcune che sarebbero molto attivanti sia per gli studenti che per il contesto scolastico ed extrascolastico sono bassi. Per quanto riguarda le strategie adottate nei confronti degli studenti in difficoltà, solo 3 sono state adottate da almeno la metà dei docenti, di tipo molto generale o specifiche per gli studenti con bisogni educativi speciali; strategie con altri target a rischio sono state meno praticate. I docenti riferiscono necessità di essere formati nella maggior parte delle aree presentate. Particolarmente rilevanti risultano essere le formazioni sulla didattica per contesti plurilinguistici e multiculturali e sulla didattica per competenze trasversali.
- **Promozione della salute a scuola:** la situazione appare nel complesso con luci ed ombre. Solo due attività di promozione della salute sono adottate almeno dalla maggioranza dei docenti: la discussione di tematiche di salute con gli studenti durante la lezione e la spiegazione delle tematiche di salute all'interno delle attività curricolari, cosa che indica come la promozione della salute sia integrata all'attività didattica. Tuttavia, le altre attività proposte sono svolte da meno della metà dei docenti. Le attività meno svolte sono quelle al di fuori dell'orario scolastico o che coinvolgono luoghi e persone esterni, caratterizzate quindi da un maggior coinvolgimento e attivazione sia della scuola che di famiglie e comunità. Gli insegnanti sembrano inoltre faticare a distinguere le strategie di promozione della salute da quello meno efficaci. Meno della metà degli insegnanti è stata formata in relazione a tutte le tematiche e i programmi proposti; tuttavia, una considerevole quota di docenti è stata formata sul programma LifeSkills Training o sulla Peer education.
- **Confronto edizioni 2018-2022:** la situazione è nel complesso positiva. Nonostante un grande numero di dimensioni risultino peggiorate, lo sono in misura trascurabile. Fanno

eccezione il sovraccarico lavorativo, il lavoro di gruppo tra docenti e l'Esaurimento Emotivo, che presentano dimensioni dell'effetto tra medie e piccole. Alcune dimensioni mostrano miglioramenti, seppur anche questi di dimensione trascurabile. Nel complesso i docenti sono stati in grado di gestire l'impatto della pandemia.

In relazione alle variabili sociodemografiche considerate sono emersi dei risultati interessanti:

- **I docenti delle scuole di I grado** riportano una situazione migliore rispetto ai colleghi del II grado, indicando nel complesso migliori condizioni lavorative, maggior supporto del dirigente scolastico, maggiore soddisfazione in alcuni aspetti specifici del proprio lavoro, nonché una maggiore autoefficacia, appartenenza organizzativa e identità di ruolo. Per quanto riguarda le dimensioni legate al benessere presentano livelli maggiori di engagement e salute percepita, una situazione migliore nelle dimensioni del burnout, oltre livelli inferiori di presenteismo.
- **Considerando solo le scuole di II grado**, i docenti degli Istituti Professionali presentano diverse dimensioni migliori rispetto ai colleghi dei Licei.
- **In relazione alla fascia di età**, i docenti più giovani tendono a riportare livelli superiori di soddisfazione degli aspetti specifici del proprio lavoro, di salute percepita, di attività fisica e livelli inferiori di presenteismo e prevalenza di malattie croniche, mentre i docenti più anziani tendono a riportare maggiore autoefficacia, appartenenza organizzativa, livelli inferiori di Cinismo, Depersonalizzazione e consumo di tabacco e alcol. I docenti più anziani sono inoltre più formati in tema di promozione della salute e svolgono più attività. I docenti più giovani sono dunque in una condizione complessivamente migliore per quanto riguarda in generale le condizioni di salute mentre i docenti più anziani sono in una condizione complessivamente migliore per quanto riguarda l'area lavorativa.

Le condizioni di lavoro e benessere degli insegnanti lombardi presentano un quadro complesso, in linea con la complessità del contesto scolastico. In relazione all'impatto della pandemia si può dire che gli insegnanti sono stati in grado di fronteggiarla efficacemente in relazione alle difficoltà già esistenti che, però, permangono. La "fotografia" scattata da questa ricerca mostra "luci e ombre" legate al lavoro degli insegnanti, alla loro salute e alla promozione della salute nel contesto scolastico. Molte variabili, condizioni e processi presi in considerazione in questa indagine dipendono, chiaramente, anche da fattori esterni al controllo degli insegnanti, come quelli a livello legislativo, organizzativo, istituzionale, di gruppo e legato alle dinamiche della comunità e delle famiglie. Emerge quindi chiaramente come la promozione della salute a scuola richieda un approccio globale che integri e consideri diversi livelli e diversi attori del contesto scolastico, al fine di realizzare appieno la missione educativa e di promozione di equità e salute che sta alla base dell'attività delle scuole.

BIBLIOGRAFIA

1. Ferguson, K.; Frost, L.; Hall, D. Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Learning* **2012**, *8*, doi:10.22329/jtl.v8i1.2896.
2. García-Carmona, M.; Marín, M.D.; Aguayo, R. Burnout Syndrome in Secondary School Teachers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Social Psychology of Education* **2019**, *22*, doi:10.1007/s11218-018-9471-9.
3. Oducado, R.M.; Rabacal, J.; Moralista, R.; Tamdang, K. Perceived Stress Due COVID-19 Pandemic Among Employed Professional Teachers. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation* **2020**, doi:10.46661/ijeri.5284.
4. Huang, K.Y.; Cheng, S.; Theise, R. School Contexts as Social Determinants of Child Health: Current Practices and Implications for Future Public Health Practice. *Public Health Reports* **2013**, *128*, doi:10.1177/00333549131286s304.
5. Lowry, C.; Stegeman, I.; Rauch, F.; Jani, A. Modifying the School Determinants of Children's Health. *J R Soc Med* **2022**, *115*, doi:10.1177/01410768211051718.
6. Marmot, M.; Friel, S.; Bell, R.; Houweling, T.A.; Taylor, S. Closing the Gap in a Generation: Health Equity through Action on the Social Determinants of Health. *The Lancet* **2008**, *372*, 1661–1669, doi:10.1016/S0140-6736(08)61690-6.
7. World Health Organization *Making Every School a Health-Promoting School: Implementation Guidance.*; 2021,
8. Sito Della Rete Delle Scuole Che Promuovono Salute - Lombardia.
<https://www.scuolapromuovesalute.it/>
9. Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; Bakker, A.B.; Gonzales-Roma, V. The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *J Happiness Stud* **2002**, *3*, doi:10.1023/A:1015630930326.
10. Balducci, C.; Fraccaroli, F.; Schaufeli, W.B. Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Psychological Assessment* **2010**, *26*, doi:10.1027/1015-5759/a000020.
11. Schaufeli, W.B.; De Witte, H.; Desart, S. *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*; KU Leuven, Belgium, 2020;
12. Maslach, C.; Jackson, S. Maslach Burnout Inventory Manual (2nd Ed.). *Consulting Psychologists Press*. **1986**, *05*.
13. Sirigatti, S.; Stefanile, C. *MBI - Maslach Burnout Inventory. Adattamento e Taratura per l'Italia*; 1993; ISBN 88-09-40062-3.
14. Borgogni, L.; Galati, D.; Petitta, L.; Schweitzer, C.S. *Il Questionario Checkup Organizzativo. Manuale Dell'adattamento Italiano*; Giunti: Firenze, 2005;
15. Johns, G. Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. *J Organ Behav* **2010**, *31*, doi:10.1002/job.630.
16. Collins, J.J.; Baase, C.M.; Sharda, C.E.; Ozminkowski, R.J.; Nicholson, S.; Billotti, G.M.; Turpin, R.S.; Olson, M.; Berger, M.L. The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers. *J Occup Environ Med* **2005**, *47*.

17. World Health Organization. (2019). *Healthy diet* (No. WHO-EM/NUT/282/E). World Health Organization. Regional Office for the Eastern Mediterranean.
18. WHO Guidelines on Physical Activity and Sedentary Behaviour: At a Glance. World Health Organization. *Group Psychotherapy for Students and Teachers (RLE: Group Therapy)* **2020**.
19. Skaalvik, E.M.; Skaalvik, S. Does School Context Matter? Relations with Teacher Burnout and Job Satisfaction. *Teach Teach Educ* **2009**, *25*, doi:10.1016/j.tate.2008.12.006.
20. Littrell, P.C.; Billingsley, B.S.; Cross, L.H. The Effects of Principal Support on Special and General Educators' Stress, Job Satisfaction, School Commitment, Health, and Intent to Stay in Teaching. *Remedial and Special Education* **1994**, *15*, doi:10.1177/074193259401500505.
21. Hirschfeld, R.R.; Feild, H.S. Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *J Organ Behav* **2000**, *21*, doi:10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W.
22. Lau, S.S.S.; Shum, E.N.Y.; Man, J.O.T.; Cheung, E.T.H.; Amoah, P.A.; Leung, A.Y.M.; Okan, O.; Dadaczynski, K. Teachers' Well-Being and Associated Factors during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Hong Kong, China. *Int J Environ Res Public Health* **2022**, *19*, doi:10.3390/ijerph192214661.
23. Avanzi, L.; Miglioretti, M.; Velasco, V.; Balducci, C.; Vecchio, L.; Fraccaroli, F.; Skaalvik, E.M. Cross-Validation of the Norwegian Teacher's Self-Efficacy Scale (NTSES). *Teach Teach Educ* **2013**, *31*, doi:10.1016/j.tate.2013.01.002.
24. WARR, P.; COOK, J.; WALL, T. Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being. *Journal of Occupational Psychology* **1979**, *52*, doi:10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x.
25. Beijaard, D.; Meijer, P.C.; Verloop, N. Reconsidering Research on Teachers' Professional Identity. *Teach Teach Educ* **2004**, *20*, doi:10.1016/j.tate.2003.07.001.
26. Jourdan, D.; Simar, C.; Deasy, C.; Carvalho, G.S.; Mannix McNamara, P. School Health Promotion and Teacher Professional Identity. *Health Educ* **2016**, *116*, doi:10.1108/HE-07-2014-0078.
27. Ashforth, B.E.; Mael, F. Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review* **1989**, *14*, doi:10.2307/258189.
28. Ashforth, B.E.; Harrison, S.H.; Corley, K.G. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *J Manage* **2008**, *34*.
29. Schneider, E.E.; Schönfelder, S.; Domke-Wolf, M.; Wessa, M. Measuring Stress in Clinical and Nonclinical Subjects Using a German Adaptation of the Perceived Stress Scale. *International Journal of Clinical and Health Psychology* **2020**, *20*, doi:10.1016/j.ijchp.2020.03.004.
30. Guerra, C.; Cumsille, P.; Martínez, M.L. Post-Traumatic Stress Symptoms in Adolescents Exposed to an Earthquake: Association with Self-Efficacy, Perceived Magnitude, and Fear. *International Journal of Clinical and Health Psychology* **2014**, *14*, doi:10.1016/j.ijchp.2014.05.001.
31. Schönfeld, P.; Brailovskaia, J.; Bieda, A.; Zhang, X.C.; Margraf, J. The Effects of Daily Stress on Positive and Negative Mental Health: Mediation through Self-Efficacy. *International Journal of Clinical and Health Psychology* **2016**, *16*, doi:10.1016/j.ijchp.2015.08.005.

32. Skaalvik, E.M.; Skaalvik, S. Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations. *Teach Teach Educ* **2010**, *26*, doi:10.1016/j.tate.2009.11.001.
33. Carr, R.; Palmer, S.; Hagel, P. Active Learning: The Importance of Developing a Comprehensive Measure. *Active Learning in Higher Education* **2015**, *16*, doi:10.1177/1469787415589529.
34. Inês, H.; Pacheco, J.A.; Abelha, M.; Seabra, F. Teaching Students with Learning Difficulties or Disabilities: Regular Education Teachers' Professional Development and Practices. *Educ Sci (Basel)* **2022**, *12*, doi:10.3390/educsci12100652.
35. OECD *TALIS 2018 Technical Report*; 2019.
36. OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS): Teacher Questionnaire 2018.
37. Dadaczynski, K.; Jensen, B.B.; Viig, N.G.; Sormunen, M.; von Seelen, J.; Kuchma, V.; Vilaça, T. Health, Well-Being and Education: Building a Sustainable Future. The Moscow Statement on Health Promoting Schools. *Health Educ* **2020**, *120*, doi:10.1108/HE-12-2019-0058.
38. Turunen, H.; Sormunen, M.; Jourdan, D.; Von Seelen, J.; Buijs, G. Health Promoting Schools—a Complex Approach and a Major Means to Health Improvement. *Health Promot Int* **2017**, *32*.
39. World Health Organization *The WHO Health Promotion Glossary*; 1998.
40. Sormunen, M.; Lattke, L.; Leksy, K.; Dadaczynski, K.; Sakellari, E.; Velasco, V.; Borzucka-sitkiewicz, K.; Miranda-velasco, M.J.; Rabaglietti, E.; Rosário, R. Health Promoting Schools and COVID-19: Preparing for the Future. *Scand J Public Health* **2022**, *50*, 655–659.
41. Young, I.; St Leger, L.; Buijs, G. School Health Promotion: Evidence for Effective Action. *SHE Factsheet 2* **2013**.
42. Werch, C.E.; Owen, D.M. Iatrogenic Effects of Alcohol and Drug Prevention Programs. *J Stud Alcohol* **2002**, *63*, doi:10.15288/jsa.2002.63.581.
43. Husseini, M.N.; Zwas, D.R.; Donchin, M. Teacher Training and Engagement in Health Promotion Mediates Health Behavior Outcomes. *Int J Environ Res Public Health* **2022**, *19*, doi:10.3390/ijerph19053128.

APPENDICE

Nota: Le celle in grigio indicano una differenza statisticamente significativa rispetto ad almeno un altro gruppo

Salute e benessere degli insegnanti lombardi

Medie delle scale di Engagement per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Engagement Tot	Vigore	Dedizione	Coinvolgimento
Campione		4,58	4,35	4,75	4,64
Tipologia di scuola	I grado	4,62	4,38	4,80	4,67
	II grado	4,54	4,32	4,70	4,60
Tipologia di II grado	Liceo	4,49	4,23	4,65	4,58
	Istituto Tecnico	4,55	4,33	4,71	4,60
	Istituto Professionale	4,62	4,48	4,74	4,66
Fascia di età	Meno di 40 anni	4,59	4,33	4,83	4,62
	Tra 40 e 55 anni	4,59	4,35	4,75	4,67
	Più di 55 anni	4,55	4,38	4,65	4,64

Medie delle scale di burnout per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Esaurimento emotivo	Depersonalizzazione	Realizzazione personale	Cinismo
Campione		17,56	3,17	38,02	7,76
Tipologia di scuola	I grado	17,39	2,90	38,37	7,43
	II grado	17,74	3,42	37,63	8,10
Tipologia di II grado	Liceo	18,64	3,26	36,95	8,27
	Istituto Tecnico	17,60	3,53	37,78	8,15
	Istituto Professionale	16,38	3,52	38,57	7,66
Fascia di età	Meno di 40 anni	17,28	3,77	37,95	8,07
	Tra 40 e 55 anni	17,54	2,96	38,02	7,53
	Più di 55 anni	17,83	2,68	38,12	7,68

Medie della scala di presenteismo per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Presenteismo
Campione		2,91
Tipologia di scuola	I grado	2,84
	II grado	2,96
Tipologia di II grado	Liceo	2,84
	Istituto Tecnico	2,96
	Istituto Professionale	3,22
Fascia di età	Meno di 40 anni	2,73
	Tra 40 e 55 anni	2,98
	Più di 55 anni	3,01

Medie della scala di salute percepita per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Salute percepita
Campione		3,37
Tipologia di scuola	I grado	3,43
	II grado	3,31
Tipologia di II grado	Liceo	3,24
	Istituto Tecnico	3,35
	Istituto Professionale	3,32
Fascia di età	Meno di 40 anni	3,67
	Tra 40 e 55 anni	3,32
	Più di 55 anni	3,08

Percentuali di prevalenza di malattie croniche per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Malattie croniche (%)	
		Sì	No
Campione		22	78
Tipologia di scuola	I grado	21	79
	II grado	23	77
Tipologia di II grado	Liceo	23	77
	Istituto Tecnico	23	77
	Istituto Professionale	23	77
Fascia di età	Meno di 40 anni	12	88
	Tra 40 e 55 anni	22	78
	Più di 55 anni	34	66

Medie delle scale di frequenza di abitudini e comportamenti di salute per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Fare colazione	Mangiare frutta	Mangiare verdura	Camminare o fare attività fisica moderata per almeno 60 minuti	Fare attività fisica intensa	Fumare una o più sigarette	Bere alcolici	Prendersi del tempo per sé stessi	Esercitarsi con tecniche di rilassamento
Campione		4,69	4,41	4,61	2,90	1,69	1,57	1,59	2,67	1,55
Tipologia di scuola	I grado	4,72	4,43	4,66	2,81	1,65	1,55	1,55	2,62	1,54
	II grado	4,66	4,39	4,56	2,98	1,71	1,58	1,63	2,70	1,55
Tipologia di II grado	Liceo	4,71	4,50	4,68	2,93	1,64	1,44	1,64	2,05	1,49
	Istituto Tecnico	4,67	4,31	4,49	3,01	1,72	1,57	1,63	2,71	1,52
	Istituto Professionale	4,57	4,34	4,45	3,03	1,77	1,84	1,63	2,78	1,70
Fascia di età	Meno di 40 anni	4,58	4,06	4,39	2,96	1,92	1,73	1,72	2,77	1,55
	Tra 40 e 55 anni	4,72	4,47	4,64	2,80	1,58	1,49	1,53	2,51	1,53
	Più di 55 anni	4,78	4,74	4,82	2,98	1,58	1,53	1,51	2,78	1,58

Caratteristiche del lavoro di insegnante

Medie delle variabili delle condizioni lavorative per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Sovraccarico lavorativo	Supporto del dirigente scolastico	Lavoro di gruppo	Rapporto con i genitori	Gestione della disciplina	Autonomia
Campione		4,98	4,59	4,64	4,48	4,08	4,83
Tipologia di scuola	I grado	5,02	4,66	4,79	4,49	4,33	4,93
	II grado	4,96	4,53	4,49	4,47	3,84	4,73
Tipologia di II grado	Liceo	5,00	4,49	4,43	4,46	3,19	4,69
	Istituto Tecnico	4,53	4,49	4,50	4,46	4,07	4,74
	Istituto Professionale	4,96	4,67	4,58	4,50	4,52	4,78
Fascia di età	Meno di 40 anni	4,88	4,61	4,61	4,40	4,22	4,75
	Tra 40 e 55 anni	5,05	4,65	4,66	4,51	4,03	4,86
	Più di 55 anni	4,99	4,50	4,65	4,54	3,95	4,89

Medie delle scale di supporto del dirigente scolastico per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Supporto emotivo	Supporto professionale	Supporto informativo	Supporto strumentale
Campione		4,53	4,25	4,51	4,29
Tipologia di scuola	I grado	4,59	4,29	4,58	4,32
	II grado	4,46	4,19	4,44	4,25
Tipologia di II grado	Liceo	4,43	4,11	4,36	4,17
	Istituto Tecnico	4,42	4,17	4,42	4,23
	Istituto Professionale	4,56	4,38	4,60	4,40
Fascia di età	Meno di 40 anni	4,55	4,29	4,54	4,34
	Tra 40 e 55 anni	4,55	4,25	4,53	4,28
	Più di 55 anni	4,47	4,19	4,46	4,24

Medie della scala di centralità del lavoro per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Centralità del lavoro
Campione		4,19
Tipologia di scuola	I grado	4,18
	II grado	4,19
Tipologia di II grado	Liceo	4,20
	Istituto Tecnico	4,17
	Istituto Professionale	4,18
Fascia di età	Meno di 40 anni	4,22
	Tra 40 e 55 anni	4,18
	Più di 55 anni	4,17

Medie della scala di soddisfazione lavorativa per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Soddisfazione lavorativa
Campione		3,99
Tipologia di scuola	I grado	3,99
	II grado	3,98
Tipologia di II grado	Liceo	3,92
	Istituto Tecnico	4,02
	Istituto Professionale	4,01
Fascia di età	Meno di 40 anni	4,06
	Tra 40 e 55 anni	3,97
	Più di 55 anni	3,99

Medie delle scale di soddisfazione specifica per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		rapporto con i suoi studenti	varietà del suo lavoro	sua sicurezza lavorativa	qualità delle relazioni con i suoi colleghi di lavoro	suo orario di lavoro	tempo che riesce a dedicare all'insegnamento e agli studenti	condizioni ambientali (locali, spazi, logistica) in cui svolge il suo lavoro	riconoscimento sociale che percepisce del suo lavoro	suo trattamento economico
Campione		4,22	3,93	3,74	3,74	3,73	3,57	3,45	2,70	2,52
Tipologia di scuola	I grado	4,21	3,98	3,73	3,85	3,78	3,54	3,53	2,75	2,61
	II grado	4,23	3,88	3,74	3,64	3,68	3,58	3,36	2,64	2,44
Tipologia di II grado	Liceo	4,24	3,85	3,71	3,53	3,62	3,52	3,30	2,48	2,36
	Istituto Tecnico	4,20	3,88	3,76	3,64	3,70	3,56	3,41	2,64	2,42
	Istituto Professionale	4,25	3,88	3,72	3,83	3,78	3,71	3,35	2,98	2,60
Fascia di età	Meno di 40 anni	4,28	3,93	3,48	3,82	3,76	3,60	3,58	2,92	2,71
	Tra 40 e 55 anni	4,22	3,95	3,80	3,73	3,72	3,54	3,43	2,64	2,48
	Più di 55 anni	4,17	3,88	3,95	3,68	3,71	3,57	3,31	2,52	2,35

Medie delle scale di ruolo per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Ruolo pedagogico	Ruolo promozionale	Ruolo tradizionale
Campione		6,52	6,19	6,01
Tipologia di scuola	I grado	6,59	6,27	5,98
	II grado	6,45	6,11	6,03
Tipologia di II grado	Liceo	6,42	6,00	6,03
	Istituto Tecnico	6,45	6,13	6,06
	Istituto Professionale	6,45	6,19	6,00
Fascia di età	Meno di 40 anni	6,52	6,12	6,01
	Tra 40 e 55 anni	6,53	6,21	5,99
	Più di 55 anni	6,48	6,23	6,05

Medie della scala di appartenenza organizzativa per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Appartenenza organizzativa
Campione		3,57
Tipologia di scuola	I grado	3,59
	II grado	3,54
Tipologia di II grado	Liceo	3,48
	Istituto Tecnico	3,55
	Istituto Professionale	3,65
Fascia di età	Meno di 40 anni	3,47
	Tra 40 e 55 anni	3,61
	Più di 55 anni	3,62

Didattica, autoefficacia e bisogni formativi

Medie della scala di autoefficacia lavorativa per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Autoefficacia lavorativa
Campione		5,27
Tipologia di scuola	I grado	5,24
	II grado	5,28
Tipologia di II grado	Liceo	5,19
	Istituto Tecnico	5,30
	Istituto Professionale	5,39
Fascia di età	Meno di 40 anni	5,20
	Tra 40 e 55 anni	5,30
	Più di 55 anni	5,27

Medie delle scale di bisogni formativi relativi alle aree specifiche per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Didattica in contesti plurilinguistici e multiculturali	Didattica per competenze trasversali (per esempio, creatività, pensiero critico, problem solving)	Comunicazione con persone provenienti da culture e paesi diversi	Insegnamento agli studenti con bisogni specifici d'apprendimento	Approcci all'apprendimento individualizzato/personalizzato	Utilizzo e analisi delle valutazioni degli studenti	Collaborazione insegnante-genitori/tutor
Campione		2,79	2,78	2,77	2,73	2,63	2,55	2,44
Tipologia di scuola	I grado	2,89	2,82	2,85	2,78	2,69	2,56	2,48
	II grado	2,70	2,75	2,71	2,69	2,59	2,54	2,41
Tipologia di II grado	Liceo	2,60	2,70	2,63	2,65	2,56	2,50	2,30
	Istituto Tecnico	2,72	2,76	2,70	2,70	2,60	2,54	2,42
	Istituto Professionale	2,85	2,79	2,81	2,69	2,61	2,60	2,56
Fascia di età	Meno di 40 anni	2,92	2,88	2,84	2,91	2,79	2,67	2,57
	Tra 40 e 55 anni	2,79	2,79	2,78	2,69	2,61	2,53	2,42
	Più di 55 anni	2,63	2,64	2,65	2,59	2,49	2,41	2,31

Medie delle scale di metodologie attive 1/2 per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Persistere e non arrendersi nella realizzazione di attività complesse nonostante difficoltà iniziali	Porre domande o discutere con la classe un argomento	Cercare online informazioni e fonti rilevanti per lo studio	Autovalutare e riflettere sui propri apprendimenti	Fare una presentazione in classe o online	Lavorare in gruppo con altri studenti su progetti o compiti durante la lezione
Campione		3,18	3,22	3,01	2,92	2,60	2,57
Tipologia di scuola	I grado	3,19	3,25	3,02	2,91	2,63	2,52
	II grado	3,17	3,20	3,01	2,93	2,56	2,60
Tipologia di II grado	Liceo	3,13	3,23	2,97	2,87	2,48	2,50
	Istituto Tecnico	3,17	3,14	3,04	2,97	2,56	2,61
	Istituto Professionale	3,23	3,25	3,01	2,99	2,71	2,80
Fascia di età	Meno di 40 anni	3,22	3,24	2,93	2,88	2,59	2,65
	Tra 40 e 55 anni	3,19	3,24	3,05	2,94	2,63	2,57
	Più di 55 anni	3,13	3,19	3,04	2,94	2,54	2,46

Medie delle scale di metodologie attive 2/2 per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Comunicare o lavorare online con altri studenti	Far sì che gli studenti svolgano attività di "tutoraggio" rivolte a compagni stranieri o nuovi (arrivati da altre scuole)	Far discutere i contenuti delle lezioni e dello studio con altre persone (per esempio altri studenti, famiglia, amici)	Lavorare in gruppo con altri studenti fuori dall'orario di lezione su progetti o compiti	Partecipare ad attività e progetti a livello di quartiere o comunità (ad esempio volontariato) come attività didattica
Campione		2,30	2,07	1,87	1,78	1,55
Tipologia di scuola	I grado	2,29	2,18	1,88	1,76	1,57
	II grado	2,30	1,97	1,85	1,79	1,53
Tipologia di II grado	Liceo	2,26	1,81	1,80	1,80	1,49
	Istituto Tecnico	2,32	1,98	1,84	1,76	1,49
	Istituto Professionale	2,36	2,27	1,97	1,86	1,73
Fascia di età	Meno di 40 anni	2,24	2,03	1,98	1,83	1,54
	Tra 40 e 55 anni	2,33	2,07	1,86	1,77	1,58
	Più di 55 anni	2,29	2,11	1,73	1,72	1,51

Medie delle scale di strategie nei confronti di studenti in difficoltà 1/2 per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti con bisogni educativi speciali	Attività/iniziativa per ridurre i divari di apprendimento di tutti gli studenti	Valutazione delle carenze nell'apprendimento degli studenti che si possono essere create durante la chiusura delle scuole	Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti a rischio di abbandono o di bocciatura	Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti che dovranno sostenere un esame nazionale alla fine dell'anno scolastico	Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti che non hanno seguito le attività di didattica a distanza o integrata
Campione		3,61	3,57	3,52	3,23	2,90	3,06
Tipologia di scuola	I grado	3,74	3,57	3,46	3,29	3,07	3,15
	II grado	3,49	3,56	3,58	3,17	2,74	2,97
Tipologia di II grado	Liceo	3,28	3,48	3,50	3,02	2,63	2,73
	Istituto Tecnico	3,55	3,59	3,59	3,20	2,70	3,02
	Istituto Professionale	3,78	3,69	3,67	3,47	3,02	3,39
Fascia di età	Meno di 40 anni	3,52	3,46	3,42	3,16	2,81	3,05
	Tra 40 e 55 anni	3,67	3,60	3,52	3,24	2,91	3,06
	Più di 55 anni	3,60	3,65	3,42	3,29	2,98	3,06

Medie delle scale di strategie nei confronti di studenti in difficoltà 2/2 per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti con alti livelli di malessere scolastico e/o psicologico	Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti che passano da un grado di scuola ad un altro	Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti immigrati o rifugiati	Attività/iniziativa specificatamente rivolte agli studenti coinvolti in programmi di formazione o inserimento lavorativo	Altro
Campione		3,00	2,71	2,71	2,04	2,94
Tipologia di scuola	I grado	3,05	3,09	2,94	1,88	2,94
	II grado	2,94	2,34	2,50	2,19	2,94
Tipologia di II grado	Liceo	2,92	2,20	2,16	1,82	2,75
	Istituto Tecnico	2,85	2,29	2,57	2,25	3,05
	Istituto Professionale	3,15	2,62	2,97	2,78	2,93
Fascia di età	Meno di 40 anni	2,94	2,76	2,68	2,16	3,06
	Tra 40 e 55 anni	3,04	2,72	2,72	1,99	2,89
	Più di 55 anni	2,99	2,60	2,72	1,96	2,77

Medie delle scale di bisogni formativi relativi alle aree generali per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Competenze didattiche nell'insegnamento della/e materia/e disciplina/e	Saperi e competenze nella/e disciplina/e da me insegnata/e	Competenze nell'uso didattico delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC)	Pratiche di valutazione degli studenti	Comportamento degli studenti e gestione della classe	Conoscenza del curriculum	Amministrazione e management della scuola
Campione		2,73	2,66	2,69	2,62	2,59	2,44	2,25
Tipologia di scuola	I grado	2,73	2,64	2,76	2,63	2,68	2,46	2,28
	II grado	2,74	2,69	2,63	2,62	2,50	2,43	2,22
Tipologia di II grado	Liceo	2,75	2,71	2,64	2,61	2,36	2,35	2,03
	Istituto Tecnico	2,72	2,66	2,62	2,59	2,53	2,44	2,26
	Istituto Professionale	2,75	2,71	2,65	2,66	2,66	2,54	2,45
Fascia di età	Meno di 40 anni	2,88	2,75	2,61	2,81	2,78	2,65	2,47
	Tra 40 e 55 anni	2,74	2,68	2,70	2,61	2,58	2,42	2,21
	Più di 55 anni	2,53	2,52	2,78	2,42	2,34	2,22	2,05

Promozione della salute a scuola

Percentuali delle attività di promozione della salute per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Sì (%)								
		Discussione con gli studenti su argomenti riguardanti la salute durante le ore di lezione	Spiegazione di alcuni aspetti legati alla salute all'interno dell'attività curricolare	Partecipazione ad attività svolte da esperti con gli studenti	Partecipazione ad attività organizzate per gli studenti che coinvolgono esperti esterni a scuola	Discussione informale con gli studenti su tematiche riguardanti la salute al di fuori delle ore di lezione	Gestione di attività positive per la salute con gli studenti (ad es. attività sportive, movimento, mangiare frutta, ecc.)	Partecipazione ad attività organizzate per gli studenti fuori dalla scuola (ad es. eventi, concorsi, ecc.)	Confronto sui temi di salute tra insegnanti, studenti e genitori	Adozione di un programma specifico di promozione della salute
Campione		64	53	32	29	25	21	10	10	10
Tipologia di scuola	I grado	69	61	29	28	23	24	10	11	12
	II grado	61	46	35	31	27	18	10	9	8
Tipologia di II grado	Liceo	61	44	38	36	27	18	9	9	9
	Istituto Tecnico	59	44	30	27	26	17	9	8	7
	Istituto Professionale	60	49	36	27	27	21	13	10	8
Fascia di età	Meno di 40 anni	60	49	29	25	30	20	10	11	9
	Tra 40 e 55 anni	67	54	34	31	24	21	10	11	10
	Più di 55 anni	67	56	33	32	22	21	8	7	11

Percentuali delle formazioni svolte in tema di promozione della salute per tipologia di scuola e fascia di età

Variabili		Sì (%)					
		Peer Education	Programma LifeSkills Training Lombardia	Scuola che Promuove Salute	Programma Unplugged	Altri interventi sulle lifeskill	Altre tematiche riguardanti la promozione della salute
Campione		23	20	18	8	22	36
Tipologia di scuola	I grado	18	31	18	4	25	36
	II grado	27	9	18	12	19	35
Tipologia di II grado	Liceo	26	7	19	8	18	36
	Istituto Tecnico	26	9	19	10	18	34
	Istituto Professionale	35	13	25	12	24	40
Fascia di età	Meno di 40 anni	17	13	11	5	16	24
	Tra 40 e 55 anni	25	23	21	9	25	39
	Più di 55 anni	27	22	22	10	24	44

Confronto dati 2018-2022

Nota: in grigio le dimensioni in cui è stata rilevata una differenza statisticamente significativa tra 2018 e 2022

Variabili	2018			2022		
	N	Media	Deviazione standard	N	Media	Deviazione standard
Sovraccarico lavorativo	1478	4,792	0,764	5847	4,985	0,742
Supporto del dirigente	1467	4,535	1,124	5843	4,595	1,139
Lavoro di gruppo	1478	4,967	0,824	5847	4,637	0,832
Rapporto con i genitori	1475	4,431	0,691	5846	4,481	0,73
Gestione della disciplina	1477	4,146	1,2	5846	4,076	1,208
Autonomia	1479	4,847	0,729	5846	4,831	0,726
Supporto Emotivo	1445	4,465	1,054	5828	4,527	1,076
Supporto Professionale	1425	4,218	1,012	5816	4,246	1,065
Supporto Informativo	1430	4,437	0,988	5818	4,512	0,995
Supporto Strumentale	1427	4,24	1,031	5806	4,288	1,06
Appartenenza Organizzativa	1474	3,624	0,791	5829	3,567	0,80
Centralità del lavoro	1341	4,09	0,757	5359	4,19	0,786
Autoefficacia lavorativa	1469	5,243	0,886	5821	5,269	0,904
Soddisfazione lavorativa	1469	4,06	0,78	4298	3,99	0,813
Qualità delle relazioni con i colleghi di lavoro	1469	3,69	0,835	5836	3,74	0,939
Varietà del lavoro	1467	3,92	0,796	5827	3,93	0,887
Sicurezza lavorativa	1462	3,66	1,114	5829	3,74	1,150
Orario di lavoro	1467	3,83	0,940	5821	3,73	1,015
Condizioni ambientali (locali, spazi, logistica) in cui svolge il lavoro	1469	3,35	1,061	5831	3,45	1,095
Trattamento economico	1471	2,56	1,092	5827	2,52	1,123
Riconoscimento sociale che percepisce del lavoro	1468	2,63	1,109	5829	2,70	1,189
Tempo che riesce a dedicare all'insegnamento e agli studenti	1467	3,59	0,838	5831	3,57	0,956
Rapporto con gli studenti	1471	4,16	0,741	5832	4,22	0,767
Engagement	1475	4,632	0,85	5839	4,578	0,88
Esaurimento Emotivo	1395	16,097	10,72	5672	17,558	11,567
Depersonalizzazione	1439	2,774	3,928	5707	3,169	4,442
Realizzazione Personale	1327	37,472	7,147	5495	38,015	7,215
Cinismo	1378	7,780	5,392	5600	7,763	5,761
Presenteismo	1459	2,89	1,415	5788	2,91	1,471
Salute percepita	1461	3,33	0,923	5804	3,37	0,953