



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

PROBLEMI LEGATI ALL'ETÀ NEL SETTORE DELL'ISTRUZIONE

SOLARIS

“2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227”

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

Questo materiale è stato creato nell'ambito di un progetto Erasmus+: SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION

SECTOR-SOLARIS, Numero del progetto: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227



Co-funded by the
European Union

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Questo materiale è concesso in licenza sotto



PREFAZIONE

Il progetto SOLARIS mirava a sviluppare una serie di risultati pratici a beneficio di insegnanti, dirigenti scolastici e parti interessate. Uno dei principali risultati del progetto è un materiale formativo completo. Questo materiale fornisce linee guida per le politiche di age-friendly nelle scuole, casi di studio che mostrano le migliori pratiche e metodologie innovative per promuovere l'apprendimento intergenerazionale. Il materiale formativo SOLARIS comprende sei moduli principali, riportati di seguito. Inoltre, ci sono sei strumenti di autovalutazione incorporati in ogni modulo in relazione ai contenuti del modulo stesso. I discenti possono esaminare le loro conoscenze implementando i quiz.

Contenuto

Modulo 1 Introduzione alla gestione dell'età nell'educazione scolastica	Il modulo 1 sottolinea l'importanza di una gestione olistica dell'età per affrontare le sfide e le opportunità del panorama educativo in evoluzione e dei cambiamenti demografici della forza lavoro. Evidenzia l'impatto della gestione dell'età sulla qualità dell'insegnamento, sul benessere degli insegnanti e sulla produttività ed esplora le misure per migliorare i risultati degli educatori, incoraggiando la riflessione e l'adattamento per una crescita sostenuta nel dinamico settore dell'istruzione. Il Modulo 1 è stato preparato da CESUR.
Modulo 2 Problemi legati all'età nel settore educativo	Il modulo 2 si concentra sulle sfide educative affrontate dagli insegnanti anziani, sottolineando l'importanza della gestione dei carichi di lavoro e dell'identificazione dei fattori di stress per gli educatori anziani. Introduce nuovi metodi, compresa la tecnologia, per ridurre lo stress, prevenire il burnout e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, fornendo competenze e risorse agli educatori per affrontare i problemi legati all'età e promuovere il benessere nei contesti educativi. Il modulo 2 è stato preparato da ARCHIVIO DELLA MEMORIA.
Modulo 3 Processo decisionale nella ricerca di soluzioni ai problemi legati all'età nelle scuole	Il modulo 3 offre un'esplorazione completa del processo decisionale nei contesti educativi in relazione alle sfide legate all'età, sottolineandone l'importanza nell'affrontare le problematiche legate all'invecchiamento del personale e nel promuovere ambienti scolastici a misura di anziano. I partecipanti acquisiscono la padronanza dei processi di risoluzione dei problemi legati all'età, tra cui l'identificazione del problema, la raccolta di informazioni, lo sviluppo di opzioni, la selezione delle azioni e la valutazione dei risultati, con l'introduzione di schemi pratici come l'analisi SWOT e l'analisi costi-benefici per affrontare i problemi legati all'età. Il modulo 3 è stato preparato da PROEDUCA.
Modulo 4 Buone pratiche per la gestione dell'età	Il Modulo 4 si concentra sulle definizioni, i concetti e i casi di studio di buone pratiche che gli insegnanti di un'ampia gamma di contesti educativi potrebbero utilizzare per migliorare l'efficacia delle condizioni sensibili all'età e affrontarle sul posto di lavoro, con un'attenzione particolare alle pratiche attuabili a breve termine con effetti a lungo termine. Il modulo 4 è stato preparato da EIA.
Modulo 5 Strategie di gestione dell'età nelle scuole	Il modulo 5 presenta strategie efficaci per gestire le sfide legate all'età incontrate dagli insegnanti nei contesti educativi, evidenziando approcci come la formazione tra pari, i programmi di mentoring e i servizi di consulenza per sostenere l'entusiasmo e la motivazione in classe. Il modulo attinge alle esperienze e alle prospettive di insegnanti e decisori a vari livelli, offrendo spunti per la pianificazione dell'azione per l'attuazione di strategie di gestione dell'età. Il modulo 5 è stato preparato da ASIE.
Modulo 6 L'implementazione di strumenti di valutazione orientati alla gestione dell'età nelle scuole	Il modulo 6 si concentra sull'implementazione di strumenti di valutazione orientati all'età nelle scuole, coprendo le conoscenze e gli strumenti per l'adozione della gestione dell'età. Si compone di due unità principali: la prima affronta l'adozione della gestione dell'età nelle scuole, mentre la seconda fornisce informazioni sulla gestione delle risorse umane nell'ambiente scolastico, con l'obiettivo di migliorare la consapevolezza e offrire strategie attuabili per gli educatori e i dirigenti scolastici, al fine di creare istituzioni educative inclusive, collaborative e di supporto nel contesto di cambiamenti demografici dinamici. Il modulo 6 è stato preparato da SBTC.

Modulo 2

Problemi legati all'età nel settore educativo

Contenuti

- Introduzione
- Obiettivi di apprendimento
- Risultati dell'apprendimento
- Descrizioni delle unità
- Contenuto dell'unità
- Punti di forza
- Conclusione
- Autovalutazione



Introduzione



Il modulo 2 esamina le sfide educative degli insegnanti senior. Il programma riconosce l'importanza di gestire i carichi di lavoro amministrativi, didattici e non didattici. Identifica i potenziali fattori di stress, soprattutto per gli educatori anziani. Gli educatori utilizzano nuovi metodi come la tecnologia per ridurre lo stress, prevenire il burnout e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. La seconda componente esamina la complessa relazione tra l'età dell'insegnante, le sue prestazioni lavorative e i suoi doveri quotidiani, tra cui il lavoro di cura, oltre al carico di lavoro. Il programma esamina come la perdita del senso di coerenza (SoC) influisca sul rischio di burnout degli insegnanti. La sessione si conclude con compiti specifici per gli insegnanti e uno strumento di valutazione. Questi esercizi incoraggiano la partecipazione attiva e consentono agli educatori di valutare la conoscenza e l'applicazione del modulo. Il modulo 2 fornisce agli educatori le competenze e le risorse per affrontare i problemi legati all'età. Promuove il benessere e la soddisfazione lavorativa nei contesti educativi.



Obiettivi di apprendimento

- Capire come il carico di lavoro possa essere un fattore di stress per insegnanti anziani, dirigenti scolastici, formatori CPD e consulenti scolastici;
- Conoscere il modo in cui gli oneri amministrativi, i compiti didattici e non didattici possono influenzare negativamente e aumentare il carico di lavoro, portando al burnout;
- Capire come un SoC più basso e le crescenti responsabilità per gli insegnanti che invecchiano possano contribuire al burnout e scoprire le strategie per gestire questi problemi.



Risultati dell'apprendimento

- Insegnanti in età avanzata, dirigenti scolastici, consulenti e formatori CPD sono consapevoli di come gli oneri amministrativi, i compiti didattici e non didattici contribuiscano ad aumentare il loro carico di lavoro e i livelli di stress, e acquisiscono strumenti utili (compreso l'uso di Edtech) per gestirli e ridurli.
- Gli insegnanti anziani, i dirigenti scolastici e i consulenti formatori CPD conoscono l'importanza di migliorare il loro Senso di Coerenza per evitare il burnout negli insegnanti anziani. Apprendono le strategie utili per evitare i problemi legati all'età e, in particolare, il burnout.

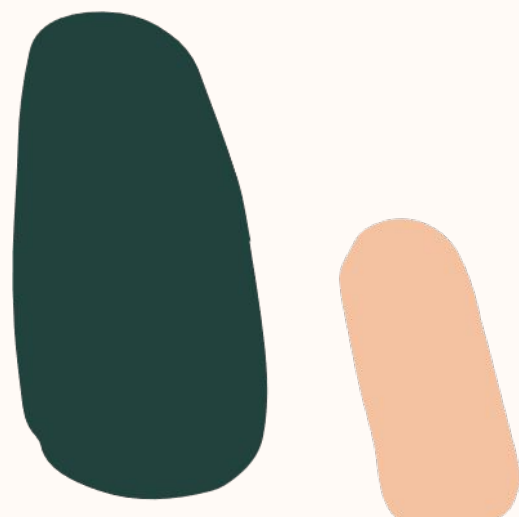


Descrizione delle unità

Nell'**Unità 1 conosceremo** il concetto di carico di lavoro per gli insegnanti e il modo in cui esso influisce sulle loro prestazioni lavorative e sul loro benessere con l'avanzare dell'età. Analizzeremo tutti gli elementi e i compiti che contribuiscono ad aumentare il carico di lavoro degli insegnanti, come le mansioni amministrative, quelle didattiche e quelle non didattiche, nonché i loro possibili effetti negativi sul benessere degli insegnanti, soprattutto quando invecchiano. Infine, suggeriremo alcune strategie per prevenire il burnout, ridurre il carico di lavoro o affrontarlo.

Nell'**Unità 2** vedremo come un SoC ridotto o in diminuzione possa contribuire direttamente al burnout. Descriveremo i tre elementi che fanno parte del Senso di Coerenza di un insegnante (comprensibilità, gestibilità e significatività). Infine, scopriremo alcune strategie - molte delle quali prevedono l'uso della tecnologia - per mantenere un SoC elevato, aiutando gli insegnanti anziani, i dirigenti scolastici e i manager a prevenire i problemi legati all'età e il burnout.

**2.1. Panoramica dei problemi comuni legati all'età
affrontati dagli insegnanti e da altro personale
scolastico, compresi gli oneri amministrativi,
il carico di lavoro e comprensione delle nuove
tecnologie**



Carico di lavoro degli insegnanti

Gli insegnanti svolgono uno dei lavori più impegnativi del sistema educativo. Le aspettative delle parti interessate sono in continuo aumento: amministrazione, genitori, studenti, ognuno con le proprie esigenze.

Agli insegnanti può essere richiesto di lavorare a lungo, di preparare le lezioni per le varie classi, di condurre valutazioni e giudizi, di partecipare a riunioni e seminari e di fornire ulteriore supporto agli studenti al di fuori del normale orario di lezione. Tutte queste responsabilità possono portare a un carico di lavoro elevato, che può influire sul **burnout**.

Che cos'è il carico di lavoro? Il carico di lavoro si riferisce generalmente alla quantità di lavoro o di compiti che un individuo o un gruppo deve svolgere in un periodo specifico.

Che cos'è il burnout? Il burnout è una condizione che si verifica quando le richieste di un lavoro diventano troppo intense e gli individui non sono in grado di affrontarle efficacemente.

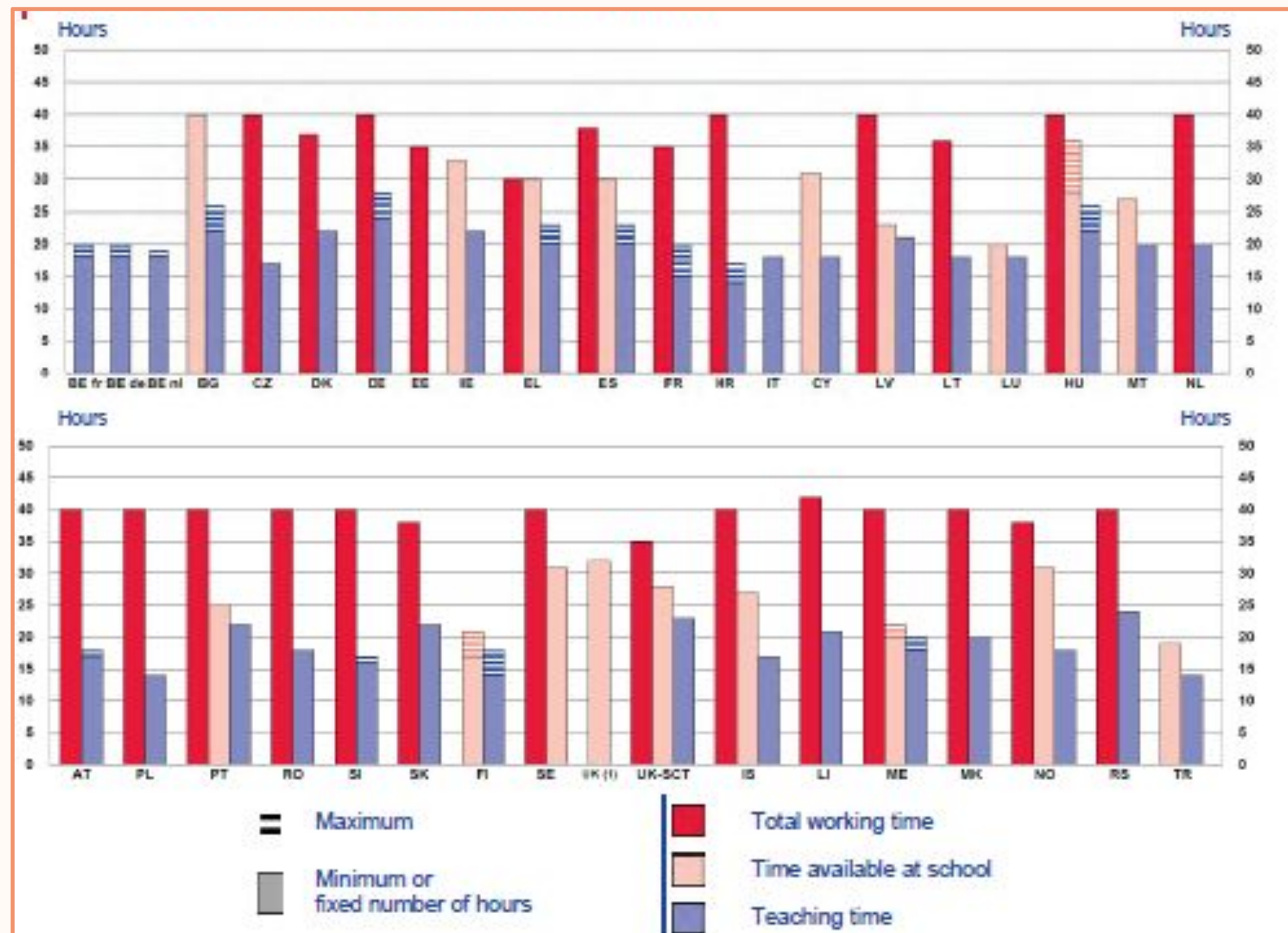
Gli insegnanti che subiscono livelli elevati di carico di lavoro possono sentirsi emotivamente e fisicamente esausti. Possono anche provare sentimenti di cinismo e di distacco nei confronti del proprio lavoro, che possono portare a uno scarso rendimento e all'insoddisfazione professionale.

Questi fattori possono farli sentire demotivati e disillusi, il che potrebbe portarli a lasciare la professione prima del previsto.



Sono stati condotti diversi studi che hanno esaminato il legame tra il carico di lavoro degli insegnanti e il burnout. Una ricerca di Klassen e Chiu (2010) ha rilevato che un carico di lavoro elevato è associato positivamente al burnout degli insegnanti. Lo studio ha anche rilevato che il livello di supporto amministrativo ricevuto dalle scuole è associato negativamente al burnout. Ciò suggerisce che le scuole possono ridurre il burnout degli insegnanti fornendo loro maggiore supporto.

Definizione ufficiale del carico di lavoro settimanale (in ore) degli insegnanti a tempo pieno nell'istruzione secondaria inferiore generale secondo il regolamento centrale 2013/14



Le scuole dovrebbero rivedere le loro politiche e procedure per garantire che gli insegnanti non siano sovraccaricati di responsabilità.

Dovrebbero fornire agli insegnanti le risorse necessarie e la formazione per gestire il loro carico di lavoro. Gli insegnanti dovrebbero inoltre cercare un sostegno come: consulenza, tutoraggio o collaborazione di gruppo per ridurre il carico di lavoro e prevenire il burnout.



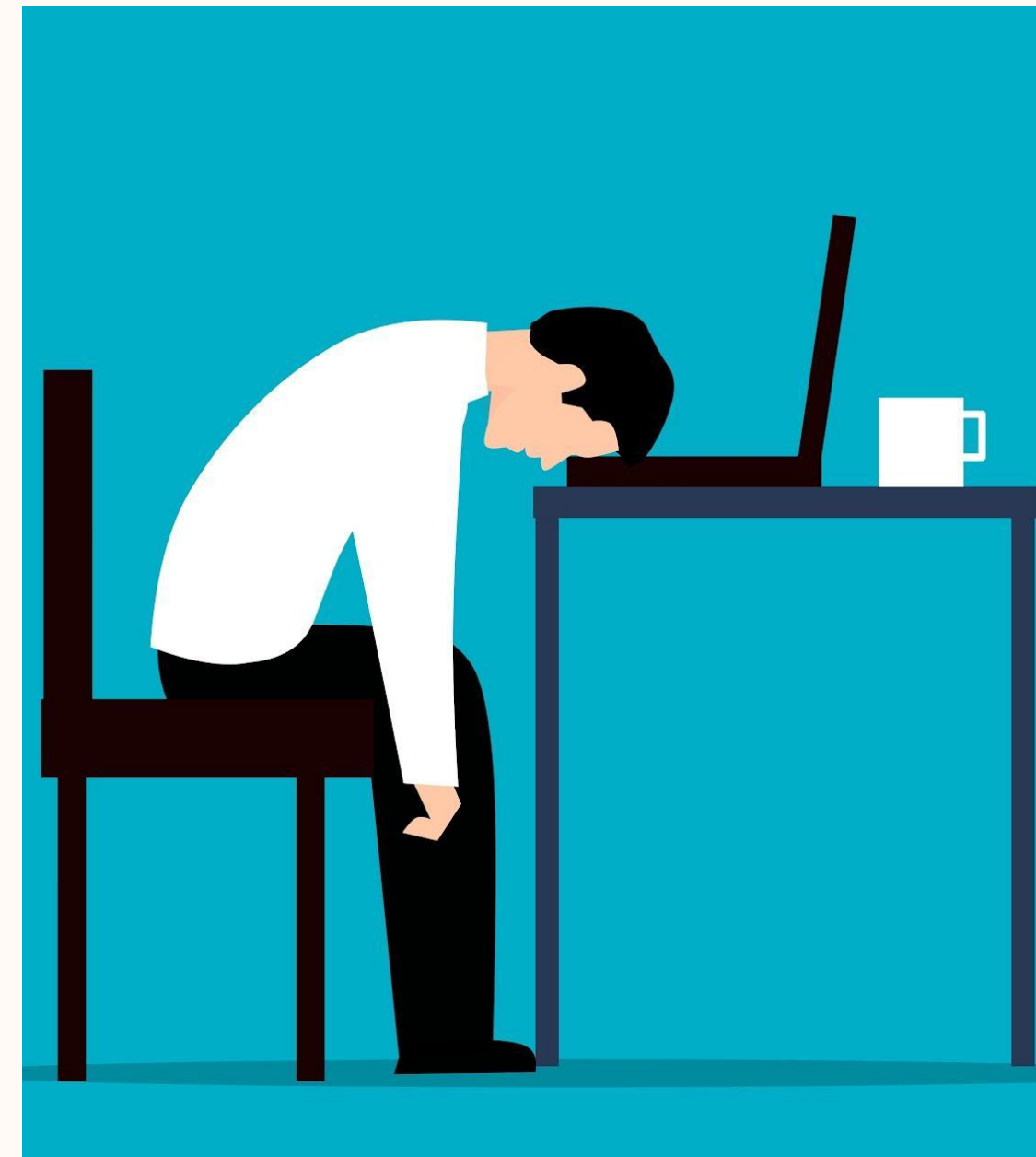
Il burnout degli insegnanti può avere un impatto diretto sugli studenti, influenzando il loro rendimento scolastico, il loro benessere emotivo e l'esperienza complessiva di apprendimento. Ecco alcuni modi in cui il burnout degli insegnanti può influire sugli studenti:

- Gli insegnanti esauriti possono avere difficoltà a pianificare e tenere lezioni di alta qualità, rendendo più difficile per gli studenti comprendere e conservare le informazioni.
- Gli insegnanti che soffrono di burnout possono trovare difficile coinvolgere gli studenti nel processo di apprendimento.
- Il burnout può influire sulla capacità di un insegnante di gestire efficacemente la classe o di fornire il supporto necessario agli studenti con esigenze di apprendimento diverse.
- Quando gli insegnanti sono emotivamente esausti, possono avere difficoltà a relazionarsi con gli studenti a livello personale, ostacolando potenzialmente lo sviluppo di un ambiente di apprendimento positivo e favorevole.
- Gli studenti delle classi colpite dal burnout degli insegnanti possono avere risultati accademici inferiori a causa di un ambiente di apprendimento meno favorevole e di una minore efficacia didattica.


Oneri amministrativi per gli insegnanti anziani

Si riferisce alla quantità di tempo e di sforzi spesi per compiti amministrativi non direttamente legati all'insegnamento, come le pratiche burocratiche, l'inserimento di dati e la tenuta di registri. Questo onere può avere un impatto negativo sul morale, sulla produttività e sulla soddisfazione lavorativa degli insegnanti.

Il carico amministrativo degli insegnanti può avere un impatto significativo sulla loro capacità di insegnare in modo efficace e può portare a burnout e insoddisfazione. Ridurre questo onere può migliorare il morale e la soddisfazione lavorativa degli insegnanti, che a sua volta può portare a risultati migliori per gli studenti.



Alcuni esempi di compiti amministrativi che possono gravare sugli insegnanti sono:

- 1. Test e valutazione:** Gli insegnanti sono responsabili della somministrazione e della valutazione dei test, della raccolta dei dati e della stesura di rapporti sulle prestazioni e sui progressi degli studenti.
 - 2. Pianificazione e valutazione delle lezioni:** Gli insegnanti devono creare piani di lezione, fornire feedback sul lavoro degli studenti e valutare la propria efficacia didattica.
 - 3. Inserimento dati e reportistica:** Gli insegnanti devono inserire le informazioni sugli studenti nei sistemi elettronici, compilare i moduli amministrativi e produrre rapporti sul rendimento e la frequenza degli studenti.
 - 4. Comunicazione:** Gli insegnanti sono tenuti a comunicare con i genitori, gli amministratori della scuola e gli altri insegnanti su questioni relative al rendimento, al comportamento e ad altri compiti amministrativi degli studenti.
- 

Riduzione degli oneri amministrativi

Alcune strategie per ridurre l'onere amministrativo degli insegnanti comprendono la fornitura di supporto amministrativo, lo snellimento delle pratiche e l'utilizzo della tecnologia per automatizzare le attività amministrative.

Pianificazione

- Pianificare in modo efficiente
- Creare un apprendimento incentrato sullo studente
- Non reinventare la ruota
- Collaborare con altri insegnanti

Feedback

- Automatizzare il feedback
- Conferenza con gli studenti
- Promuovere il feedback di sé e dei colleghi
- Non valutare tutto

Classificazione

- Utilizzare il test di autovalutazione
- Sfruttare i portafogli degli studenti
- Valutazioni in diretta

Compiti didattici degli insegnanti

Le responsabilità specifiche dell'insegnamento possono avere un impatto significativo sul carico di lavoro degli insegnanti e contribuire al burnout se non vengono gestite in modo efficace. Ecco alcuni aspetti dell'insegnamento che possono influenzare il carico di lavoro:

- 1. Preparazione dei piani di lezione:** gli insegnanti devono sviluppare e preparare i piani di lezione per i loro studenti. Questi piani devono garantire che la lezione sia coinvolgente, si adatti al *programma di studio* e sia appropriata per l'età e il livello accademico degli studenti.
- 2. Consegna delle lezioni:** gli insegnanti devono impartire le lezioni agli studenti in modo chiaro e conciso, assicurandosi che tutti gli studenti comprendano le informazioni.
- 3. Valutazione di compiti e test:** gli insegnanti devono leggere e correggere le valutazioni e i compiti degli studenti per verificare la loro comprensione del materiale.
- 4. Fornire un feedback agli studenti:** Gli insegnanti devono fornire agli studenti un feedback sul loro lavoro e sui loro progressi, evidenziando le aree in cui hanno fatto bene e quelle in cui devono migliorare.
- 5. Creare valutazioni:** Gli insegnanti devono creare e somministrare valutazioni per misurare i progressi di apprendimento e la comprensione del materiale da parte degli studenti.

Compiti non didattici degli insegnanti

I compiti non didattici, come le mansioni amministrative, gli incarichi di commissione e le responsabilità extrascolastiche, possono contribuire in modo significativo al carico di lavoro degli insegnanti e, se non gestiti in modo efficace, possono portare al burnout. I compiti non didattici degli insegnanti comprendono:

1. **Gestione della classe:** Gli insegnanti devono creare e mantenere un ambiente di apprendimento positivo e favorevole per i loro studenti.
2. **Comunicare con i genitori e i tutori:** Gli insegnanti devono comunicare con i genitori o i tutori dei loro studenti per discutere dei progressi e delle aspettative dei loro figli.
3. **Sviluppo professionale:** Gli insegnanti devono partecipare ad attività di sviluppo professionale per rimanere aggiornati sulle nuove strategie e metodologie di insegnamento.



4. **Tutoraggio degli studenti:** Gli insegnanti devono fare da tutor agli studenti al di fuori della classe per aiutarli a superare le difficoltà che possono incontrare.
5. **Compiti amministrativi:** Gli insegnanti svolgono anche mansioni amministrative come la tenuta di registri, la preparazione di relazioni e la gestione dei dati degli studenti.

Dieci strategie per i dirigenti scolastici per ridurre il carico di lavoro degli insegnanti nelle scuole

1. COSTRUIRE UNA CULTURA DEL LAVORO SANA

Molti insegnanti non sentono di poter chiedere aiuto in caso di difficoltà. I dirigenti scolastici possono contribuire a cambiare la cultura della scuola.

3. VALUTARE IL CARICO DI LAVORO DELLA SCUOLA E I SENTIMENTI DEGLI INSEGNANTI

In questo modo, i dirigenti scolastici possono avere una visione più dettagliata di come si sente il personale, delle eventuali lamentele e creare un piano d'azione più personalizzato.

2. DARE IL BUON ESEMPIO

Promuovere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata è una cosa, ma anche modellare questo comportamento può essere utile. Questo può comportare qualsiasi cosa, dall'ammettere quando si è stressati, all'essere vulnerabili di fronte ai membri del team, o all'aver conversazioni su attività non legate al lavoro nella sala del personale.

4. CREARE CONFINI "MORBIDI" CON LA COMUNICAZIONE

Creare confini "morbidi" nella comunicazione può evitare che gli insegnanti si sentano sopraffatti. Cercate di non inviare i principali aggiornamenti scolastici la sera e nei fine settimana. In questo modo gli insegnanti capiranno che non devono essere "attivi" 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

Dieci strategie per i dirigenti scolastici per ridurre il carico di lavoro degli insegnanti nelle scuole

5. RIDURRE LE VALUTAZIONI

La correzione è una delle principali attività che consumano tempo e che contribuiscono all'elevato carico di lavoro degli insegnanti. È meglio utilizzare l'autovalutazione e la valutazione tra pari o il feedback verbale durante le lezioni.

7. STABILIRE OBIETTIVI CHIARI

Stabilire obiettivi chiari per monitorare i progressi può consentire agli insegnanti di capire su cosa concentrarsi e perché.

6. SNELLIRE LE RIUNIONI DEL PERSONALE

Se gli insegnanti hanno già molto lavoro da svolgere, non saranno certo disposti a partecipare a una lunga riunione che non fa altro che sottrarre tempo alle altre attività. Ci sono molti modi per rendere le riunioni più efficaci, ad esempio: valutare se la riunione è effettivamente necessaria, stabilire un ordine del giorno e tenere d'occhio l'orologio.

Dieci strategie per i dirigenti scolastici per ridurre il carico di lavoro degli insegnanti nelle scuole

8. GESTIRE IL CAMBIAMENTO IN MODO EFFICACE

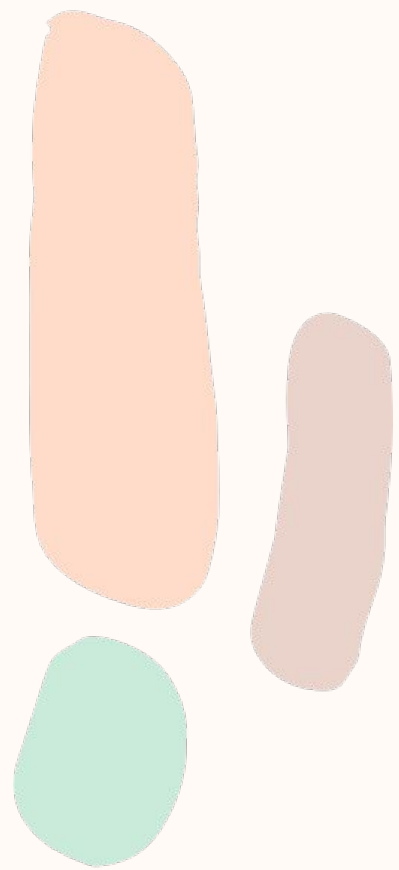
Coinvolgendo il personale in queste decisioni ogni volta che è possibile, pianificando in anticipo e lavorando insieme su un calendario, è possibile ottenere una maggiore partecipazione ed evitare che il personale si senta sopraffatto.

9. LA COERENZA È FONDAMENTALE PER LA GESTIONE DEL COMPORTAMENTO

Se il personale sa esattamente cosa fare, a chi rivolgersi per ottenere assistenza e quando risolvere i problemi, sarà in grado di passare meno tempo a valutare le diverse opzioni.

10. INVESTIRE IN UN SOFTWARE ADATTO ALLE VOSTRE ESIGENZE

Un software che automatizza i processi manuali e monitora l'avanzamento degli alunni può aiutare tutti i membri della scuola: dirigenti, insegnanti, genitori e alunni.



Utilizzo della tecnologia per prevenire o risolvere i problemi legati all'età e al burnout nelle professioni di insegnamento

Come abbiamo detto nella diapositiva precedente, una delle strategie dei dirigenti scolastici per ridurre il carico di lavoro degli insegnanti nelle scuole è l'uso della tecnologia. In effetti, l'uso della tecnologia può contribuire a ridurre il carico di lavoro degli insegnanti e può portare a diversi benefici, migliorando l'efficienza e permettendo loro di concentrarsi su attività più significative e interattive.

Ma integrare la tecnologia per ottimizzare il lavoro degli insegnanti non è sempre facile, come dimostra lo studio intitolato "**Get Ready To Be Techy: Struggles of Senior Citizen Teachers in the Utilization of Technology in the Classroom**". Lo scopo di questo studio è stato quello di determinare le difficoltà degli insegnanti senior durante l'anno scolastico 2021-2022. È stato utilizzato il metodo qualitativo descrittivo come disegno di ricerca e un'intervista in profondità per la raccolta dei dati. Lo studio ha rivelato che la maggior parte degli intervistati non ha altra scelta che tenersi al passo con l'uso della tecnologia nell'insegnamento, per non rimanere indietro. Nell'epoca del mondo digitale in cui viviamo, è importante usare e integrare la tecnologia nell'insegnamento, per catturare l'attenzione degli studenti, che oggi sono chiamati nativi digitali. Le ricerche dimostrano che l'integrazione della tecnologia nel processo di insegnamento-apprendimento è vantaggiosa per gli studenti, che potranno comprendere facilmente le lezioni grazie all'uso di video e altri supporti tecnologici. Più sensi useranno, migliore sarà la comprensione delle lezioni. Inoltre, ridurrà il tempo e lo sforzo degli insegnanti nel preparare il materiale didattico, diminuendo il loro carico di lavoro. [Qui](#) lo studio completo.

Utilizzo della tecnologia per prevenire o risolvere i problemi legati all'età e al burnout nelle professioni di insegnamento

Un altro articolo interessante sull'argomento è "[Come usare la tecnologia per aiutare gli insegnanti a essere migliori e a migliorare la vita degli insegnanti](#)".

David Evans ha fornito esempi pratici di sei modi in cui i sistemi educativi stanno utilizzando la tecnologia per sostenere gli insegnanti nel loro lavoro e aiutarli a prevenire un carico di lavoro eccessivo, il burnout e altri problemi legati all'età.

La tecnologia può essere utilizzata per:

- Allenare e guidare gli insegnanti: negli Stati Uniti, il coaching virtuale degli insegnanti ha risultati simili a quello frontale; in Sudafrica, il coaching virtuale degli insegnanti ha risultati simili nel breve periodo, anche se il coaching frontale ha ottenuto risultati migliori nel tempo (un modello misto potrebbe avere più senso);
- Integrare le conoscenze dei contenuti e le competenze pedagogiche degli insegnanti: i tablet sono uno strumento efficace per fornire agli insegnanti piani di lezione e altri supporti didattici, questo se gli insegnanti continuano a usarli nel tempo; i corsi online aperti massivi e il micro-credentialing possono contribuire a migliorare le conoscenze e le competenze pedagogiche degli insegnanti, facilitando il loro lavoro.
- Creare comunità virtuali di pratica per gli insegnanti: questi gruppi possono fornire una responsabilità positiva tra pari. Gli insegnanti possono utilizzare i siti di social media per porre domande sui contenuti, per le pratiche didattiche e per realizzare e condividere video del proprio insegnamento. [Ulteriori approfondimenti qui](#)

Utilizzo della tecnologia per prevenire o risolvere i problemi legati all'età e al burnout nelle professioni di insegnamento

La [stessa ricerca](#) sottolinea il potenziale dell'uso della tecnologia come misura proattiva per affrontare e prevenire le sfide legate all'età e il burnout nella professione di insegnante. Ciò indica che la tecnologia può svolgere un ruolo cruciale nel mitigare i problemi associati all'invecchiamento della forza lavoro e nel promuovere il benessere degli educatori. Ma per raggiungere questo obiettivo, le scuole dovrebbero:

Abbracciare la tecnologia

- Accettare che la tecnologia abbia un ruolo nell'apprendimento e nel supporto al personale.
- Avvicinarsi alla tecnologia con lo stesso entusiasmo degli alunni
- Acquisire un'alfabetizzazione digitale e assumersi la responsabilità
- Costruire un'infrastruttura tecnica che permetta all'uso della tecnologia di prosperare.
- Costruire una cultura dell'innovazione a tutti i livelli

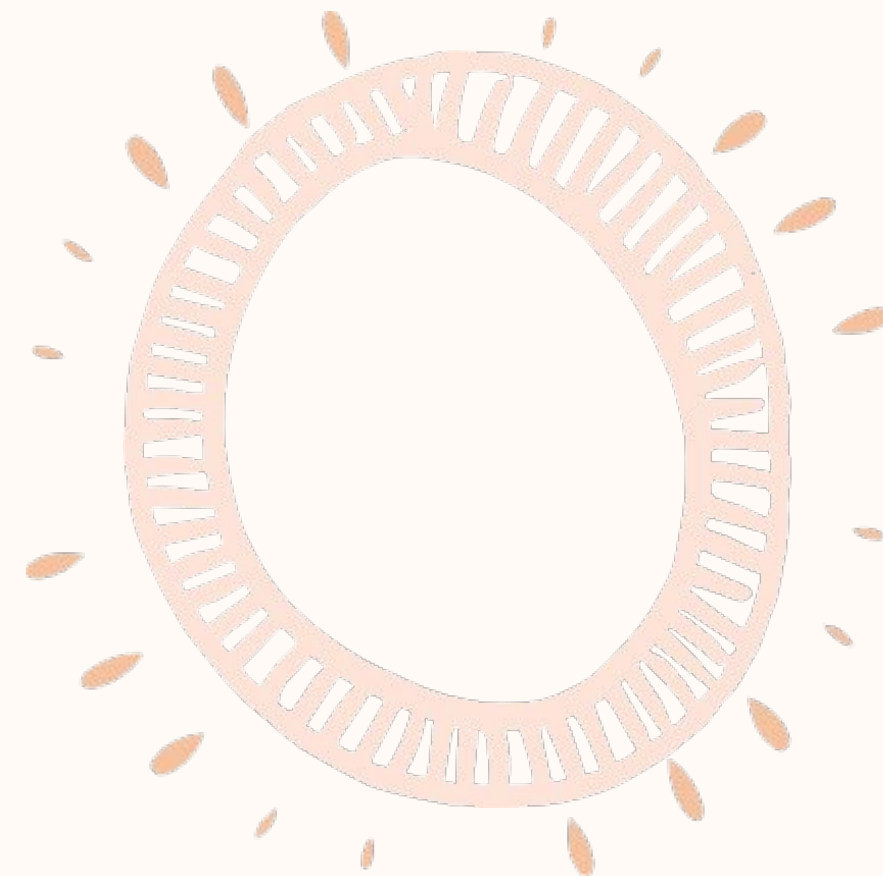
Acquistare con raffinatezza

- Non accettate la mediocrità
- Il personale utilizzerebbe il prodotto acquistato da altri se non ne richiedesse l'uso?
- Quale chiaro problema operativo o di flusso di lavoro risolve?
- Fa risparmiare tempo?
- Si integra con il software e l'hardware esistenti?
- Qual è il costo corretto e il requisito di sviluppo professionale?

Minimizzare e ottimizzare per massimizzare

- Non inserire mai i dati due volte
- Ridurre al minimo l'inserimento manuale dei dati
- Garantire la raccolta dei dati in base alle decisioni, laddove è necessario l'inserimento manuale.
- Automatizzare tutti i rapporti, ove possibile
- Condensare la comunicazione in canali coerenti

2.2. Strategie per identificare i problemi legati all'età sul posto di lavoro e affrontarli in modo efficace



Il senso di coerenza degli insegnanti anziani, capacità lavorativa e burnout

Il "**senso di coerenza**" (SOC) è un concetto introdotto dal sociologo Antonovsky. È una componente centrale della sua teoria salutogenica, che si concentra sulla comprensione dei fattori che promuovono la salute e il benessere piuttosto che concentrarsi esclusivamente sui fattori che causano le malattie.

Il senso di coerenza degli insegnanti si riferisce alla percezione del loro ambiente di lavoro come **significativo, comprensibile e gestibile**. Il Senso di Coerenza è un costrutto ampiamente studiato nel campo della psicologia dell'educazione, in quanto si ritiene che sia un predittore chiave della soddisfazione lavorativa, del burnout e del benessere generale.

Secondo la **teoria del senso di coerenza**, gli individui che percepiscono il loro ambiente come significativo, comprensibile e gestibile hanno un "senso di coerenza" più forte, che a sua volta li aiuta a far fronte allo stress e a mantenere una buona salute mentale. Questa teoria è stata applicata a vari campi, tra cui quello dell'istruzione, con ricerche che indicano che gli **insegnanti che hanno un forte senso di coerenza sono meglio attrezzati per affrontare le richieste quotidiane del loro lavoro**, come la gestione del comportamento in classe, il raggiungimento degli obiettivi curricolari e la collaborazione con i colleghi.

Il senso di coerenza degli insegnanti anziani, capacità lavorativa e burnout

La teoria SoC può spiegare come le persone affrontano l'invecchiamento fisico e mentale. Secondo questa teoria, i presupposti per un invecchiamento di successo sono la selezione, l'ottimizzazione e la compensazione.

Selezione significa che la gerarchia degli obiettivi viene ridefinita a causa del declino fisico e mentale e che vengono scelti obiettivi che consentono all'individuo di bilanciare le risorse e le richieste personali.

L'ottimizzazione è il processo di ottenimento, sviluppo e coordinamento dell'uso delle risorse personali per raggiungere gli obiettivi selezionati.

Per compensazione si intende l'applicazione di mezzi alternativi o l'utilizzo di ausili per compensare le perdite dovute all'età.

I cambiamenti evolutivi che si verificano durante l'invecchiamento possono causare un disallineamento tra le capacità e le richieste lavorative, e le strategie di adattamento incorporate nella teoria SoC possono spiegare le differenze nelle capacità lavorative.

Il senso di coerenza degli insegnanti anziani, capacità lavorativa e burnout

La ricerca ha dimostrato che un maggiore senso di coerenza tra gli insegnanti è associato positivamente alla valutazione della loro competenza, all'equilibrio tra lavoro e vita privata e alla salute percepita.

Una crescente letteratura ha confermato l'effetto negativo diretto di un basso senso di coerenza sul burnout; pertanto, gli **individui con un maggiore senso di coerenza sperimentano un minore burnout lavorativo.**

Gli insegnanti anziani con un forte senso di coerenza possono identificare meglio la natura del fattore di stress che devono affrontare e selezionare le risorse appropriate per la situazione specifica.

Inoltre, è stato riscontrato che il senso di coerenza modera l'effetto delle richieste lavorative sul burnout e funge da **funzione protettiva.**



Il senso di coerenza degli insegnanti anziani, capacità lavorativa e burnout

Per quanto riguarda le associazioni tra senso di coerenza e capacità lavorativa, nella **ricerca "Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors" (2020, Università di Brno)**, il senso di coerenza è considerato una risorsa personale che potrebbe influenzare positivamente il burnout e la capacità lavorativa degli insegnanti della scuola secondaria superiore.

Una possibile spiegazione potrebbe essere che il senso di coerenza viene generalmente attivato in vari tipi di situazioni difficili legate alla professione di insegnante per fungere da meccanismo di coping. Pertanto, **insegnanti con un maggiore senso di coerenza possono affrontare meglio le circostanze lavorative avverse**, nonché identificare e mobilitare le risorse interne ed esterne per prevenire l'esaurimento professionale e il conseguente declino della capacità lavorativa.



Fattori che contribuiscono a migliorare Senso di coerenza degli insegnanti

- Ambienti di lavoro di supporto;
- Aspettative e linee guida chiare;
- Opportunità di sviluppo e crescita professionale;
- Relazioni positive con studenti e colleghi.

Gli insegnanti che sentono di avere autonomia e controllo sul proprio lavoro tendono anche ad avere un senso di coerenza più forte.

In generale, la ricerca ha dimostrato che il senso di coerenza degli insegnanti è un fattore importante per la loro soddisfazione lavorativa e il loro benessere generale, e gli sforzi per sostenere e migliorare questo senso di coerenza possono avere implicazioni positive sia per gli insegnanti che per le esperienze di apprendimento dei loro studenti.



Riconoscere e gestire efficacemente sfide legate all'età

Tre modi per superare i problemi di invecchiamento della forza lavoro nelle scuole

- 1. Incoraggiare (alcuni) insegnanti anziani a rimanere:** il sistema educativo dei Paesi in via di invecchiamento (come la maggior parte dei Paesi europei) si trova ad affrontare la scoraggiante prospettiva dei "pensionamenti lampo", con un gran numero di insegnanti che se ne vanno in una volta sola. Per arginare questa tendenza, una soluzione potrebbe essere quella di offrire programmi di pensionamento graduale che consentano ai dipendenti idonei al pensionamento di lavorare con orari ridotti o di passare a ruoli meno stressanti. Molti insegnanti vogliono andarsene a causa del carico di lavoro; per trattenerli, si dovrebbe offrire una riduzione del lavoro o una condivisione delle mansioni.
- 2. Costruire una cultura del mentoring:** il mentoring e il coaching sono due dei modi più efficaci per gli insegnanti e i professionisti/lavoratori scolastici più anziani di trasferire le loro conoscenze e competenze a insegnanti e dipendenti più giovani e meno esperti. Le statistiche dimostrano che il mentoring può avere una miriade di benefici organizzativi: riduce il turnover e l'abbandono del posto di lavoro, aumenta la soddisfazione lavorativa e sviluppa le capacità di insegnanti e dipendenti.
- 3. Investire nella formazione di software per la gestione del tempo degli insegnanti anziani,** per ridurre il carico di lavoro, alleggerire l'onere amministrativo e prevenire il burnout. [Per saperne di più](#)

Riconoscere e gestire efficacemente sfide legate all'età

Il libro "**A Guide to Managing an Aging Workforce**" si rivolge a datori di lavoro, dirigenti e supervisori interessati a saperne di più sui problemi di salute e sicurezza sul posto di lavoro nella gestione dei lavoratori anziani. Può risultare utile ai direttori scolastici che si occupano dei problemi di invecchiamento dei professionisti e dei lavoratori della scuola. Li aiuta a:

- prendere in considerazione semplici cambiamenti nell'ambiente di lavoro della loro scuola per mantenere gli insegnanti e gli altri dipendenti della scuola sicuri, sani (anche mentalmente) e produttivi;
- imparare a ridurre la carenza di insegnanti e operatori scolastici esperti mantenendo i professionisti dell'istruzione in età avanzata;
- comprendere come un ambiente di lavoro sano e sicuro sia vantaggioso per i lavoratori di tutte le età;
- connettersi con altre risorse e ottenere ulteriori informazioni

[Per saperne di più, leggete qui.](#)



Riconoscere e gestire efficacemente sfide legate all'età

Strategie efficaci per affrontare l'aumento del carico di lavoro degli insegnanti

È dimostrato che i dirigenti scolastici e gli insegnanti dedicano più tempo alle attività amministrative rispetto al passato. Con poco o nessun tempo libero a disposizione, l'aumento del carico di lavoro espone il personale scolastico al rischio di burnout. Inoltre, le crescenti responsabilità dell'insegnamento non riguardano solo coloro che lavorano attualmente nelle scuole, ma hanno anche un impatto sull'attrattiva della professione per coloro che non vi lavorano. Il carico di lavoro e i compiti amministrativi sono stati identificati come le principali cause di stress nella maggior parte delle scuole che hanno condotto un'indagine sul proprio personale.

La risorsa linkata qui di seguito tratta di: cosa incide sul carico di lavoro degli insegnanti; sei modi per affrontare il problema del carico di lavoro scolastico; possibili soluzioni alle sfide comuni del carico di lavoro.

In particolare, secondo l'autore, ecco alcuni modi per affrontare i problemi di carico di lavoro a scuola e i problemi legati all'età:

- Costruendo una cultura del lavoro sana;
- Dando il buon esempio come leader e presidi;
- Chiedendo al personale dove si trovano le sfide del carico di lavoro;
- Migliorando le capacità di gestione del tempo del personale;
- Restringendo la nostra attenzione (è fondamentale ridimensionarsi invece di cercare di fare tutto in una volta);
- Affrontando i problemi: una volta individuati i problemi principali della scuola in termini di carico di lavoro, spetta a voi e al vostro personale decidere insieme le strategie migliori per affrontare i problemi che persistono. [Per saperne di più](#)

Principali insegnamenti del Modulo 2



RISULTATI PRINCIPALI 1/2

- Agli insegnanti può essere richiesto di lavorare per molte ore con la conseguenza che tutte le loro responsabilità - compiti didattici e non didattici, compiti amministrativi - possono diventare opprimenti, soprattutto per gli insegnanti anziani che devono affrontare nuove metodologie educative digitali.
- Un carico di lavoro pesante e mal gestito per gli insegnanti anziani può portare al burnout e all'insoddisfazione per il proprio lavoro, nonché all'abbandono precoce.
- Il software di gestione del tempo può essere uno strumento utile per aiutare gli insegnanti anziani a gestire il loro carico di lavoro. Quindi, una strategia per i dirigenti scolastici per sostenere i loro insegnanti è quella di fornire formazione, coaching, consulenza e feedback.
- Un modo per gli insegnanti di ridurre il carico di lavoro della valutazione e della marcatura potrebbe essere quello di passare a una strategia di autovalutazione con i propri studenti.

RISULTATI PRINCIPALI 1/2

- Il senso di coerenza di un insegnante è costituito da tre componenti: comprensibilità, gestibilità e significatività.
- Esiste una relazione diretta tra il senso di coerenza di un insegnante anziano, la sua situazione lavorativa e personale, la sua capacità lavorativa, il possibile stress e il burnout.
- Esistono diverse azioni e strategie che le scuole e i dirigenti scolastici possono adottare per affrontare questi problemi e migliorare il benessere e l'equilibrio tra lavoro e vita privata degli insegnanti anziani, prevenendo il burnout. Una di queste è, ad esempio, investire nella formazione di software per la gestione del tempo degli insegnanti anziani, per diminuire il carico di lavoro, alleggerire l'onere amministrativo e prevenire il burnout, oppure costruire una cultura del mentoring a scuola.

CONCLUSIONE

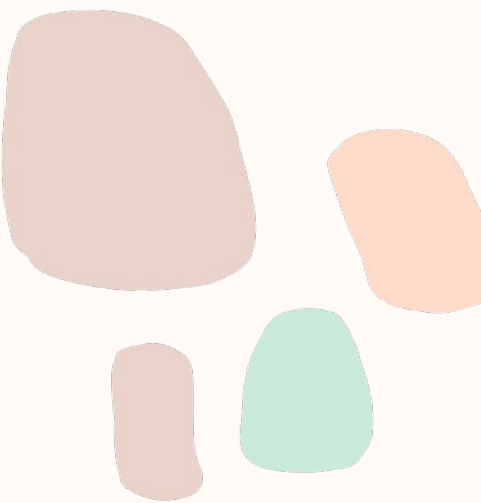
In conclusione, il **Modulo 2** illustra le complesse problematiche che gli insegnanti anziani devono affrontare nella gestione di carichi di lavoro pesanti che includono metodi di istruzione tradizionali e digitali. Una cattiva gestione dei carichi di lavoro può sopraffare e logorare gli insegnanti, soprattutto quelli più anziani, per cui sono fondamentali tecniche efficaci. Il software di gestione del tempo aiuta gli insegnanti anziani a gestire i loro numerosi impegni. Il modulo sottolinea che i dirigenti scolastici devono sostenere gli insegnanti fornendo formazione, coaching, consulenza e feedback costruttivo. Il modulo fornisce soluzioni creative come l'autovalutazione per ridurre la valutazione, aiutando gli insegnanti a migliorare il loro equilibrio tra vita privata e lavoro e la loro soddisfazione professionale.

Il modulo 2 mette in grado gli educatori e le istituzioni scolastiche di affrontare le problematiche legate all'invecchiamento degli insegnanti e di creare un ambiente didattico più favorevole e sostenibile.

Modulo 2 Strumento di autovalutazione

Questo quiz ha lo scopo di valutare la vostra comprensione e competenza sui contenuti del Modulo 2. Nel corso di questo quiz, vi saranno presentate domande relative ai materiali didattici del Modulo 2. Queste risorse coprono argomenti come la risoluzione di problemi legati all'età, i modelli decisionali, la valutazione degli effetti delle soluzioni, la gestione della resistenza al cambiamento e la creazione di regole scolastiche adatte a tutte le fasce d'età. Ogni domanda è pensata per verificare la comprensione delle informazioni fornite.

Per avviare lo strumento di autovalutazione del Modulo 2, fare [clic sul link.](#)



Riferimenti

- "Ridurre il carico di lavoro nella scuola: 10 strategie" - <https://www.learningladders.info/blog/reducing-teacher-workload-schools/> (Articolo)
- Fordham, L. "I quattro modi principali in cui sosteniamo il benessere del personale" (2021) - <https://teaching.blog.gov.uk/2021/11/17/the-four-key-ways-were-supporting-staff-wellbeing/> (Articolo)
- Crawte, A.(2022) "Supporting wellbeing as part of a multi-academy trust" - <https://teaching.blog.gov.uk/2022/03/31/supporting-wellbeing-as-part-of-a-multi-academy-trust/> (Articolo)
- Levinson, B. (2019) "Cinque passi per ridurre il carico di lavoro e migliorare il benessere" -<https://teaching.blog.gov.uk/2019/07/17/5-steps-to-reduce-workload-and-improve-wellbeing/> (Articolo)
- Zydziunaite V., Kontrimiene S., Ponomarenko T., Kaminskiene L. (2020) "Sfide nella leadership degli insegnanti: Carico di lavoro, allocazione del tempo e autostima". Rivista europea di educazione contemporanea. (Ricerca)

Riferimenti

- Antonovsky, A. (1979) "Salute, stress e coping: Nuove prospettive sul benessere fisico e mentale" - Antonovsky, A. (1979) - San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987) "Svelare il mistero della salute. Come le persone riescono a stare bene" - San Francisco: Jossey-Bass.
- Di Fabio, A. (2014) "La nuova consapevolezza identitaria per il XXI secolo: Valorizzare se stessi nella costruzione della vita dalla giovinezza all'età adulta e alla tarda età adulta", *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168) - New York: Nova Science.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000) "Psicologia positiva: Un'introduzione" DC: American Psychological Association.
- Tareke Zewude G., Demissew Beyene S., Taye B., Sadouki F. e Hercz M. (2022) "Stress COVID-19 e benessere degli insegnanti: The Mediating Role of Sense of Coherence and Resilience" <https://www.mdpi.com/2254-9625/13/1/1> (Ricerca)

Riferimenti

- Szczepanska-Klunder Z. e Lipowski M. (2014) "Sense of coherence as a moderator of health--related behavior of physical education teachers" - *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, Volume 6 Issue 2, 2014 - Gdansk University of Physical Education and Sport in Gdansk, Poland - <https://www.balticsportscience.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1474&context=journal>
- Hlad'o P., Dosedlová J., Harvánková K., Novotný P., Gottfried J., Rečka K., Petrovová M., Pokorný B. e Štorová I. (2020) "Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors" - <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9185> (Ricerca)



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

Per ulteriori informazioni, seguiteci!

[PAGINA WEB](#)

[FACEBOOK](#)

"Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili".

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy