



SYNERGY AND ENVIRONMENT TO
EMPOWER DECENTRALISED SCHOOLS

TOOLKIT GREEN S.E.E.D.S.

MODULO I Seeds for Boosting

UNITA' 2 Insegnanti e senso di appartenenza: alla scuola e alla comunità



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

RESPONSABILE DELL'IOI "TOOLKIT GREEN S.E.E.D.S."

Ángeles Parrilla Latas (University of Vigo)

AUTHORS

CIES-UVigo, ES

Ángeles Parrilla Latas | Manuela Raposo Rivas | Esther Martínez Figueira |
Silvia Sierra Martínez | Almudena Alonso Ferreiro | María Zabalza Cerdeiriña |
Isabel Fernández-Menor | Adoración de la Fuente Fernández

SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION LTD, CY

RESPONSABILI DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE E DEI TEST

Giulia Benvenuto (IC Bosco Chiesanuova, IT) | Alice Dalle (Région Vallée d'Aoste/Regione Valle d'Aosta, IT) | Golfo Kateva (Synthesis Center, CY) | Noemi Nieto Blanco (University of Vigo) |
Miljenka Padovan Bogdanović (Srednja Skola Vela Luka, HR) | Eftychia Vlysidou (Diefthinsi Defterovathmias Ekpedefsis Chiou, GR)

PROGETTO

GREEN S.E.E.D.S. - Synergy and Environment to Empower Decentralised Schools,
www.greenseeds.eu

COORDINATRICE DEL PROGETTO

Maria Carla Italia (Glocal Factory, Italy)

PARTNERSHIP

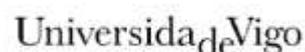
Questo documento fa parte delle 15 unità del "Toolkit GREEN S.E.E.D.S.", Intellectual Output n.1 del progetto. È stato coordinato dall'Università di Vigo e realizzato con l'apporto di tutti i Partner, che hanno curato la formazione e il testing sui contenuti del toolkit. Le Unità sono state sviluppate da settembre 2019 a fine gennaio 2020. La formazione successiva, in due fasi, si è svolta in due fasi, fino alla fine di giugno 2020:

1. Formazione dei responsabili nazionali (5-6.03.2020)
2. Formazione degli insegnanti a livello locale (1.04.2020 – 31.06.2020)

COME CITARE IL DOCUMENTO

CIES-UVigo, *Unità 2 – Insegnanti e senso di appartenenza alla scuola e alla comunità, Modulo 1 – Seeds for Boosting*, "Toolkit GREEN S.E.E.D.S.", Progetto GREEN S.E.E.D.S. - Synergy and Environment to Empower Decentralised Schools, 2020

PARTNERS



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

UNITA' 1.2

INSEGNANTI E SENSO DI APPARTENENZA: ALLA SCUOLA E ALLA COMUNITA'

Video di Santiago

In questo video vediamo Santiago, un insegnante di una scuola elementare in una zona rurale e isolata della Spagna. È il suo primo anno come insegnante. Durante l'intervista, ci racconta com'è stato il suo arrivo a scuola, i suoi rapporti con gli altri insegnanti e i fattori che lo hanno reso più o meno difficile. Santiago risponde alle seguenti domande nel video:

- ◆ *Come è stato il suo primo contatto con la scuola?*
- ◆ *Si è sentito accettato dai suoi colleghi?*
- ◆ *Pensa di essere trattato in modo diverso perché è il suo primo anno?*
- ◆ *Anche se manca da scuola da molto tempo, si senti parte dell'Istituto?*
- ◆ *Cosa fanno per farla sentire parte della scuola?*
- ◆ *Cosa invece non fanno per farla sentire parte della scuola?*
- ◆

Crediamo che il suo modo di essere e le sue preoccupazioni possano essere simili a quelle di altri giovani insegnanti al loro primo anno di insegnamento. Questa unità analizzerà l'importanza che gli insegnanti si identifichino con la loro scuola, considerando cosa si possa fare per migliorare tale senso di appartenenza.

1. Cosa è il senso di appartenenza degli insegnanti?

È frequente che gli insegnanti delle scuole rurali e delle classi uniche si sentano isolati, scollegati dalla quotidianità del sistema scolastico tradizionale e che considerino la loro situazione come marginale rispetto agli altri Istituti scolastici. Un metodo per affrontare questa situazione è il

rafforzamento dei contatti con le altre scuole e con gli insegnanti. Altri aggiungono anche il miglioramento del senso di appartenenza nei confronti della scuola stessa, così come l'identificazione degli insegnanti con il progetto educativo della scuola e con i membri della comunità scolastica.



Il senso di appartenenza dell'insegnante è legato al grado di integrazione nella scuola, nella sua organizzazione e con i suoi studenti (Skaalvik e Skaalvik, 2010). Tuttavia, la ricerca indica che l'insegnamento è una delle professioni con i più alti livelli di stress lavorativo e di burnout (Stoeber e Rennert, 2008). Le cause di questa situazione sono molteplici e diverse; può essere dovuta al sovraccarico di lavoro, a problemi di autonomia didattica, a rapporti conflittuali con le famiglie degli studenti, alla presenza di studenti agitati in classe, o alla mancanza di idee comuni condivise; può anche essere il risultato del fatto che gli insegnanti svolgono la in contatto con i suoi studenti.

loro attività individualmente, da soli e senza mantenere un rapporto di collaborazione con gli altri docenti. Lo sviluppo professionale dei docenti è continuo, durante il quale essi provano emozioni, sensazioni e sentimenti diversi e, allo stesso tempo, consolidano le loro conoscenze e acquisiscono esperienza. Gli insegnanti sviluppano un senso di integrazione con la loro scuola quando si sentono parte del processo di insegnamento e di apprendimento e si considerano membri del gruppo di lavoro della loro scuola. Quindi, più un insegnante è impegnato con la scuola, migliore è il suo lavoro e più facile è per lui entrare.

COSA FAVORISCE IL COINVOLGIMENTO DEGLI INSEGNANTI?

La presenza di studenti impegnati, soddisfatti e con risultati di successo è spesso legata ad insegnanti interessati che (Pascarella e Terenzini, 2005):

- Considerano il loro lavoro importante e necessario.
- Credono che il loro lavoro vada a beneficio degli studenti.
- Incoraggiano la partecipazione degli studenti.
- Fare attenzione a fornire un insegnamento di qualità.

La sensazione di appartenenza degli insegnanti non dipende solo da loro e dal lavoro con gli studenti; anche la scuola stessa ha un ruolo fondamentale da svolgere. Infatti, una funzione della scuola è quella di preparare e coinvolgere gli insegnanti nella vita,

negli obiettivi, nei valori e nelle finalità del loro Istituto. In questo modo le scuole, soprattutto quelle rurali e isolate, possono e devono costruire una comunità educativa strutturata che permetta agli insegnanti di sentirsi parte di un progetto comune in cui la loro

partecipazione sia considerata come essenziale.

2. Come possiamo riflettere sul senso di appartenenza?

Quando ricordiamo gli insegnanti che hanno influenzato positivamente la nostra esperienza educativa, tendiamo a pensare ad educatori carismatici ed entusiasti legati al progetto educativo della scuola. Rutter e Jacobson (1986) hanno stabilito una serie di elementi che facilitano il coinvolgimento degli insegnanti e il senso di appartenenza. I primi due elementi che indicano sono di natura individuale e riguardano gli anni di esperienza e il sesso; sottolineano che più esperienza significa una maggiore capacità di adattamento e che essere donna significa spesso un maggior grado di coinvolgimento in quanto professione tradizionalmente femminile. I tre elementi seguenti sono di natura demografica e sono le dimensioni della scuola (le scuole molto grandi rendono difficile il sentirsi parte), il livello di competenze degli studenti (più alto è il livello, più gli insegnanti si

sentono coinvolti), e l'ubicazione della scuola (i centri urbani spesso determinano un maggiore senso di appartenenza perché hanno più risorse e più possibilità di sviluppo sociale). I sei elementi che possono contribuire a favorire il senso di appartenenza sono di natura organizzativa e riguardano l'ambiente scolastico (un ambiente scolastico organizzato e partecipativo crea un maggiore senso di appartenenza); un compito didattico gestibile che non si traduce in un sovraccarico difficile da realizzare; dedicarsi all'innovazione significa avere più possibilità per facilitare l'appartenenza; la capacità degli insegnanti di prendere decisioni è direttamente collegata al loro sentimento di appartenenza al gruppo; il sentimento di comunità scolastica significa una maggiore integrazione in tale comunità; infine, la collaborazione tra diversi attori educativi aumenta i livelli di autonomia e di appartenenza. Per approfondire l'analisi di questo tema, il grafico che segue presenta una serie di affermazioni incomplete da completare per riflettere sui fattori evidenziati nella scuola stessa e da ogni insegnante.



ESSERE UN MASCHIO/FEMMINA/ALTRO (SOTTOLINEATE LA VOSTRA RISPOSTA) IN QUESTA SCUOLA SIGNIFICA...
IL MIO (COMPILARE) ANNI DI ESPERIENZA IN QUESTA SCUOLA MI HA PERMESSO DI...
LE DIMENSIONI DELLA MIA SCUOLA HANNO UN IMPATTO SU...
IL LIVELLO DEI MIEI STUDENTI IN QUESTA SCUOLA SIGNIFICA...
IL FATTO CHE QUESTA SCUOLA SI TROVI IN UNA LOCALITA' RURALE SIGNIFICA...
L'AMBIENTE ACCADEMICO DELLA MIA SCUOLA E'...
FARE L'INSEGNANTE IN QUESTA SCUOLA PER ME E'...
IL MIO COINVOLGIMENTO CON L'INNOVAZIONE E'...
LA MIA CAPACITÀ DI PRENDERE DECISIONI IN QUESTA SCUOLA E'...
IL SENTIMENTO DI COMUNITÀ IN QUESTA SCUOLA E'...
LA COLLABORAZIONE CON... IN QUESTA SCUOLA E'...

PROVATE NELLA VOSTRA CLASSE

A coppie, gli insegnanti dovrebbero riflettere sul loro legame e impegno con la loro scuola. Per fare ciò, pensate alle domande che appaiono nell'immagine seguente e provate a completarle:

- ◆ Mi sento parte della scuola quando....
- ◆ Non mi sento parte della scuola quando

- ◆ Cosa potrebbe migliorare la situazione

Lo scopo del compito è aiutare a riflettere sia sulla propria situazione che su quegli aspetti che possono aiutare a migliorare il sentimento di appartenenza, minimizzare gli ostacoli e mettere in moto cambiamenti per creare una scuola capace di accogliere e coinvolgere attivamente ogni membro.





BIBLIOGRAFIA

Pascarella, E.T. and Terenzini, P. T. (2005). *How College Affects Students: A Third Decade of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.

Rutter, R.A. and Jacobson, J.D. (1986). *Facilitating Teacher Engagement*. Madison, WI: National Center on Effective Secondary Schools

Skaalvik, E.M. and Skaalvik, S. (2010). *Teachers feelings of belonging,*

exhaustion and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance. Anxiety, stress and coping, 24(4), 369-385.

Stoeber, J. and Rennert, D. (2008). *Perfectionism in schoolteachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. Anxiety, Stress, & Coping. An International Journal, 21, 37-53*

PER APPROFONDIRE

INGLESE

Hakanen, J.J., Baker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology, 43, 495-513.*

Steffy B.E., Wolfe M.P., Pasch S. and Enz B. (2000). *The life cycle of the career teacher*. California, USA: Corwin Press.

SPAGNOLO

Hernández, C. (2006). *"La motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP (caso de estudio plantel Iztapalapa)"*. Tesis para obtener el grado de: Maestro en Ciencias. www.asetic.com.mx/Investigaciones/Tesis_de_Grado.pdf

Salanova M. and Schaufeli W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial, Madrid, España.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union