



# IUFFP

ISTITUTO UNIVERSITARIO  
FEDERALE PER LA  
FORMAZIONE PROFESSIONALE

*L'eccellenza svizzera  
nella formazione professionale*

## IL TEATRO COME STRUMENTO PER PROMUOVERE

### LA RESILIENZA E IL BENESSERE DEGLI E DELLE INSEGNANTI:

### MONITORAGGIO DELL'INIZIATIVA "PER CHI SUONA IL CAMPANELLO"

**Progetto LINEA:** sostegno a docenti in difficoltà e promozione del benessere

**Misura 8:** Interventi in relazione alla formazione continua

**Misura 1:** Migliorare l'accesso all'informazione sulla tematica del disagio dei docenti

## REPORT FINALE

### Introduzione

Nel presente documento si riportano i risultati del monitoraggio dell'iniziativa di formazione continua "Per chi suona il campanello" che ha visto l'utilizzo del teatro Forum interattivo come strumento per la promozione del benessere e della resilienza degli insegnanti. L'attività di monitoraggio ha l'obiettivo di valutare le potenzialità dell'attività di formazione insegnanti basata sul teatro nel supportare le competenze emotive, riflessive, comunicative e di *problem solving* dei partecipanti. Tali competenze appaiono centrali per potenziare la resilienza degli stessi insegnanti e per sviluppare condizioni di benessere.

Tale valutazione è altresì orientata a creare le premesse per lo sviluppo di ulteriori modelli di implementazione del teatro-forum nella formazione degli e delle insegnanti.

L'iniziativa ha previsto la messa in scena di alcune dinamiche comunicativo-relazionali potenzialmente fonti di malessere per gli insegnanti all'interno del loro contesto scolastico. Nella tradizione del teatro forum, ogni scena prevedeva un oppresso ed un oppressore. Ad una prima parte di presentazione delle scene "modello" seguiva una seconda parte interattiva in cui il pubblico, guidato da un joker, era invitato ad intervenire sul palco a proporre strategie alternative a quanto messo in scena dagli attori. Al termine dell'intera sessione teatrale il pubblico veniva coinvolto in una breve discussione finale su quanto vissuto. In un solo caso, nella SPAI di Locarno, è stato dedicato maggior tempo a questa ultima fase, organizzando discussioni approfondite in piccoli gruppi paralleli.

### Metodologia

La valutazione è avvenuta su cinque edizioni dell'iniziativa di formazione continua, svolte nel corso dei Plenum docenti in quattro scuole professionali tra Agosto 2017 e Febbraio 2018.



Come indicato nella tabella 1, il campione coinvolto nella valutazione è composto da 230 partecipanti, la cui quasi totalità docenti ad esclusione di 2 direttori ed una direttrice di sede scolastica. La percentuale di donne è pari al 41.3%.

<b>Genere</b>	<b>SPAI Trevano (2 edizioni)</b>	<b>SPAI Locarno</b>	<b>CPT Mendrisio</b>	<b>CPC Locarno</b>	<b>Tot</b>
<b>F</b>	36 33.3%	14 35.9%	7 31.8%	38 62.3%	95 41.3%
<b>M</b>	72 66.7%	25 64.1%	15 68.2%	23 37.7%	135 58.7%
<b>Tot</b>	108 100%	39 100%	22 100%	61 100%	<b>230</b> <b>100%</b>

Tab. 1 Distribuzione dei partecipanti al monitoraggio

Per lo svolgimento del monitoraggio sono state integrate varie metodologie di raccolta ed analisi dati, a cui sono state applicate metodologie di analisi quali-quantitative.

### ***Osservazione partecipata***

L'osservazione partecipata ha previsto la presenza di una ricercatrice per l'intera attività in ogni sede ed è stata guidata da una griglia osservativa (vedi allegato 1). L'osservazione si focalizzava sulla sezione interattiva del teatro rilevando i tempi di ogni intervento del pubblico, nonché le caratteristiche di chi interveniva e delle proposte di azione.

Al di là del calcolo del numero di interventi, i dati raccolti sono stati elaborati attraverso una analisi qualitativa del contenuto al fine di comprendere l'evoluzione di tali interventi e la qualità della strategia relazionale-comunicativa o di *problem solving* proposta.

L'evoluzione degli interventi è stata analizzata rendendo in particolare evidente lo spostamento di focalizzazione degli interventi da parte del pubblico tra oppressore, oppresso e/o terze figure coinvolte nella situazione problematica rappresentata. La qualità delle strategie relazionale-comunicative o di *problem solving* proposte è stata valutata distinguendo le strategie potenzialmente funzionali alla risoluzione di un conflitto e strategie che presentano il rischio di attivare una escalation del conflitto.

### ***Questionari auto-somministrati***

Al termine di ogni attività formativa veniva consegnato un questionario composto da tre domande aperte (vedi allegato 2), nel quale ogni partecipante era invitato ad indicare i propri vissuti nel corso dell'attività, ciò che riteneva di aver appreso e cosa ne pensasse del teatro come attività di formazione.

Le risposte raccolte sono state trascritte ed analizzate attraverso procedure qualitative e quantitative sia su un piano lessicale che di contenuto.

### ***Interviste semi-strutturate***

Un totale di 11 partecipanti (di cui i 3 direttori) sono stati intervistati individualmente o in gruppo al fine di raccogliere più nel dettaglio i vissuti, l'utilità percepita e la soddisfazione



percepiti relativi all'attività formativa "Per chi suona il campanello". La guida dell'intervista è riportata nell'allegato 3.

Le interviste sono analizzate attraverso procedure di analisi tematiche e di contenuto con l'obiettivo di identificare gli aspetti di utilità e successo percepiti dagli intervistati in riferimento all'iniziativa di formazione ed i suoi limiti.

## Risultati

L'iniziativa di formazione continua "Per chi suona il campanello" è stata, in generale, molto apprezzata dai docenti e dai direttori che vi hanno partecipato. In base ai riscontri raccolti possiamo infatti affermare come essa sia stata di stimolo per attivare interessanti riflessioni su come preservare e difendere il proprio benessere non solo come singoli insegnanti, ma anche come collettività operante in una stessa scuola. L'attività si è inoltre dimostrata utile per favorire una interazione ed una maggiore conoscenza reciproca fra colleghi nonché per offrire spunti sull'utilizzo della rappresentazione teatrale come strumento per attivare consapevolezza, riflessione e stimoli per il cambiamento.

### **Risultati emersi dall'osservazione partecipata**

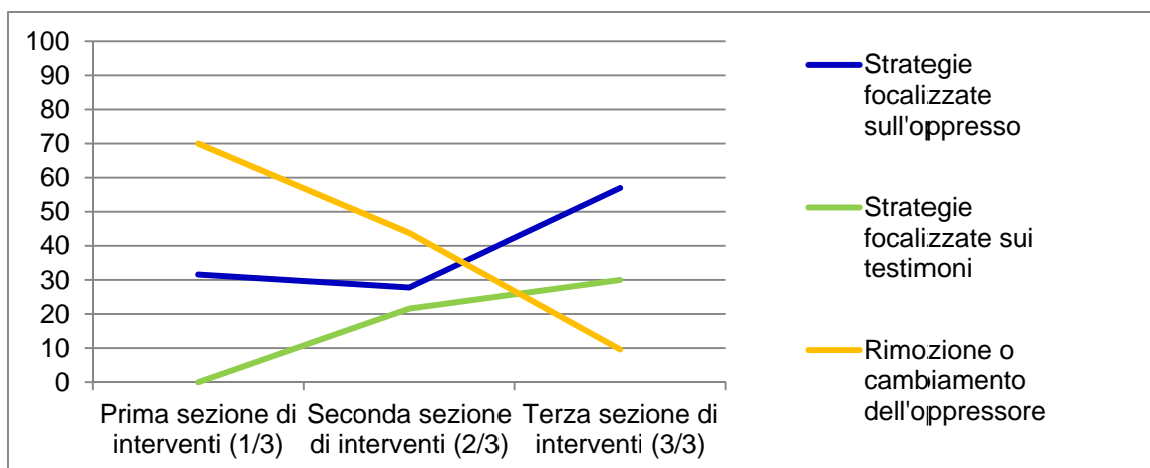
#### *a) Evoluzione del focus di intervento da parte del pubblico*

L'osservazione partecipata rileva una **buona interazione con il pubblico**. In particolare, su un piano quantitativo si contano, in media, 69 interventi attivi sul palco svolti da un totale di 45 docenti. Tale partecipazione è da considerarsi in linea con quanto atteso dall'attività del teatro forum.

L'evoluzione degli interventi mostra inoltre chiaramente **un progressivo spostamento** di focus **dalle azioni dell'oppressore a quelle dell'oppresso** o di **terze figure coinvolte nella situazione problematica rappresentata** (testimoni). Tale spostamento è rappresentato nel grafico 1, all'interno del quale si riportano le percentuali<sup>1</sup> di proposte focalizzate sui diversi personaggi (oppressore, in giallo; oppresso, in blu; testimoni, in verde) distribuite nel corso del susseguirsi degli interventi. Il primo terzo di interventi, è caratterizzato da un 70% di proposte orientate a rimuovere o cambiare l'oppressore, da un 30% di proposte focalizzate su quanto potesse fare l'oppresso per modificare la situazione, mentre nessun intervento vedeva proporre strategie di azione che coinvolgevano figure terze, testimoni della situazione conflittuale. Nel secondo terzo di interventi, la percentuale di strategie focalizzate sull'oppressore scende al 40% circa mentre aumentano al 20% le proposte relative all'azione dei testimoni e rimangono pressoché costanti quelle inerenti l'azione dell'oppresso. Gli interventi finali vedono un netto incremento di strategie attive focalizzate sull'oppresso (circa 60%), un leggero aumento di quelle relative ai testimoni (30%) ed una importante declino di suggerimenti riguardanti la rimozione o il cambiamento dell'oppressore (10%).

---

<sup>1</sup> Valori medi



Graf. 1 Distribuzione percentuale delle tipologia di interventi nel corso della parte interattiva del teatro forum.

Tale spostamento di focus costituisce un elemento centrale della tecnica del teatro dell'oppresso e dimostra una progressiva sensibilizzazione al ruolo della proattività individuale nella risoluzione dei problemi e nella capacità di preservare il senso del benessere, personale e collettivo, pur a fronte delle difficoltà.

*b) Qualità delle strategie proposte dal pubblico nella parte interattiva del teatro*

Le scene rappresentate dagli attori si ambientavano all'interno di un istituto scolastico superiore e mostravano situazioni conflittuali tra docenti o tra docenti e la direttrice della scuola. Nella fase interattiva della rappresentazione il pubblico era invitato ad intervenire ogni qual volta osservasse qualcosa di critico, proponendone una soluzione. Indipendentemente dalla focalizzazione del loro intervento (sull'oppresso, sull'oppresso o su figure terze) gli spettatori erano poi comunque invitati a prendere il posto dell'oppresso o di figure terze che potessero attivarsi a favore dell'oppresso. Le strategie messe in atto sul palco sono state svariate e per la grande maggioranza orientata alla risoluzione del conflitto anziché ad una sua possibile escalation.

In particolare abbiamo individuato cinque tipologie di intervento:

1. **Azioni rivolte a modificare il comportamento dell'oppresso.** Ad esempio, in una scena in cui un docente si trovava a comunicare con una preside che dimostrava disinteresse e disattenzione occupandosi in parallelo di altro (rispondendo al telefono o guardando il computer), uno spettatore prende il posto del docente richiamando esplicitamente l'attenzione della direttrice o non accettando l'invito a sedersi sino a che la direttrice non avesse concluso la sua telefonata;
2. **Azioni rivolte a modificare il comportamento dell'oppresso.** Ad esempio proponendo forme di comunicazione più assertive al personaggio che subisce una ingiustizia ed una mancanza di considerazione da parte dell'oppresso;
3. **Azioni rivolte a trovare un punto di avvicinamento ed identificazione su cui fondare una alleanza tra le persone coinvolte nel conflitto:** ad esempio in una scena in cui un docente viene assalito da un genitore per un disaccordo su una valutazione, un partecipante si pone nel ruolo del docente evidenziando al genitore



l'interesse per il figlio che li accomuna e ricercando quindi una alleanza tra adulti a favore della sua riuscita a scuola.

4. **Azioni rivolte a cambiare il contesto:** ad esempio proponendo di tornare sul problema in un secondo momento ed in condizioni più favorevoli (in termini di tempo disponibile ed informazioni a disposizione) ad una sua risoluzione
5. **Azioni orientate ad attaccare l'oppressore:** ad esempio riflettendo i suoi stessi comportamenti o spostando il problema su di lui con un possibile rischio di escalation del conflitto.

Le prime 4 categorie ricoprono il 96% degli interventi totali (65 su 69), mentre solo tre interventi, pari al 4% del totale, presentano un rischio di escalation.

Tali dati suggeriscono come l'attività proposta abbia saputo orientare i partecipanti nell'individuazione di strategie di azione tendenzialmente positive. Certamente ulteriori analisi ed una maggiore contestualizzazione delle diverse strategie adottate sarebbero necessarie per rilevare in modo più preciso le potenzialità risolutive a fronte di un conflitto. Obiettivo del teatro non era tuttavia quello di formare su specifiche strategie di risoluzione dei conflitti, analizzandone in profondità effetti e processi. L'obiettivo, che pare raggiunto, era piuttosto quello di attivare i partecipanti in una riflessione messa in gioco su come si possa uscire da una condizione conflittuale dalla posizione di chi subisce tale conflitto o di chi lo osserva dall'esterno. .

### ***Vissuti ed esperienza di apprendimento: indicazioni tratte dal questionario***

#### a) Vissuti personali

Nella compilazione del questionario a fine attività, ai partecipanti è stato chiesto di indicare tre parole chiave che rappresentassero i loro vissuti in relazione all'esperienza formativa a cui avevano partecipato. Un'analisi lessicale ci ha permesso di identificare 18 concetti chiave di cui 12 positivi e 6 negativi.

Come rappresentato nella tabella 2, i concetti positivi coprono il 92% delle parole riportate dai rispondenti ed analizzate<sup>2</sup> mentre i concetti negativi si limitano a rappresentarne l'8%.

I vissuti positivi riportati dimostrano come il **teatro interattivo abbia saputo attivare i partecipanti da un punto di vista sia emotivo che cognitivo**, accompagnando quindi la sensazione di divertimento e rilassatezza con una attivazione personale in termini di coinvolgimento personale, condivisione collettiva e riflessione. A ciò si aggiunge inoltre **l'innescare di un processo di identificazione** che ha permesso ai partecipanti di riconoscersi o di riconoscere le dinamiche messe in scena e quindi di sentirsi parte, oltre che partecipe, dello spettacolo, indipendentemente dalla loro effettiva entrata in scena. Tale identificazione appare condizione rilevante e necessaria al processo di sensibilizzazione a cui puntava l'iniziativa.

---

<sup>2</sup> Sono stati esclusi dall'analisi 99 lemmi su 730 riportati nelle risposte e non categorizzati in quanto parole "vuote" (es. articoli o congiunzioni) o parole non riconducibili a concetti ripetuti



Concetti chiave	Lemmi	Frequenza	Percentuale relativa
<b>1. Concetti positivi</b>			
Divertimento e sensazione di rilassatezza	<i>Divertito/a / divertente/ divertimento, sorriso, riso, ridere,</i>	171	27%
Senso di coinvolgimento personale	<i>Coinvolto/a, stimolato/a, ,partecipe/are /partecipativo / partecipazione, attento, coinvolgente/coinvolgimento/coinvolgere, attivo/a, propositivi, sollecitata, stimolante, dinamico, (mettersi) in gioco, intrigante, toccato, protagonista, interattivo</i>	130	20,6%
Interesse e motivazione	<i>Interessato/a /interessante/i, incuriosito/a, motivato/a, curioso/a/curiosità</i>	104	16,5%
Benessere	<i>Benessere, piacere, bene/molto bene, positivo/a, soddisfatto, divertimento, leggero, bello, contenta, allegro, (a proprio) agio, sereno, rilassato/a, piacevole, al sicuro</i>	52	8,2%
Identificazione con quanto rappresentato, empatia e solidarietà	<i>Compresa/o, identificato, immedesimata/o, riconosciuta/o, (scene) realistiche, (sentirsi) considerato, sintonia, capito/a, concreto, empatia/ empatica/o, riconoscibile, rispecchiato/a, (essersi) ritrovato (nelle scene)</i>	33	5,2%
Senso di condivisione, dialogo ascolto e partecipazione	<i>Solidale, intervenire, condividere/so / condivisione, ascolto/ascoltare/ascoltata/o, accolta/o, esprimere, dialogo , collaborativa, aperto</i>	27	4,3%
Riflessione e riflessività	<i>Riflessivo/a / riflessione / riflettere, pensieroso/a, introspezione, autoriflessiva</i>	26	4,2%
Stupore	<i>Sorpreso/a, stupito/a, colpito/a</i>	13	2%
Entusiasmo	<i>Entusiasta, emozioni (forti)/ emozionato / emotivamente, affascinato, passione/ appasionato</i>	12	1,9%
Apprendimento	<i>Istruttivo, (raccolgere) spunti, nutrita, informativo, cambiare, appresa/ apprendimento</i>	8	1,4%
Alternativo	<i>Diverso, alternativo</i>	4	0,6%
Consapevole	<i>consapevole</i>	3	0,4%
<b>Totale concetti positivi</b>		<b>583</b>	<b>92,3%</b>

(...segue)

<b>Concetti chiave</b>	<b>Lemmi</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale relativa</b>
<b>2. Concetti negativi</b>			
Irritazione-amarezza	<i>Triste, sconcolato, rabbia/arrabbiato/a, dispiaciuta, depressa, delusione /delusa, amareggiato</i>	12	1,9%
Noia, distacco	<i>Annoiato, passivo, indifferente, scontato, distante</i>	11	1,7%
Imbarazzo	<i>disagio/i, imbarazzato/a</i>	9	1,5%
Impotenza	<i>Preoccupato/a, impotente / impotenza</i>	8	1,4%
Stress	<i>Stressato/ stress, stanco, difficoltà, affaticato</i>	5	0,8%
Esclusione	<i>Sola, esclusa, abbandono</i>	3	0,4%
<b>Totale concetti negativi</b>		<b>48</b>	<b>7,7%</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>631</b>	<b>100%</b>

Tab. 2 Analisi dei concetti chiave. Frequenza e percentuale



Le analisi comparative in riferimento al genere, alla scuola ed agli anni di esperienza rilevano quanto segue:

- le donne riportano con maggior frequenza sensazioni di divertimento ( $\chi^2= 24.18$ ,  $p<.05$ ), mentre gli uomini si distinguono per un maggior riferimento al senso di interesse ( $\chi^2=10.75$ ,  $p<.05$ ), coinvolgimento ( $\chi^2= 10.74$ ,  $p<.05$ ), condivisione ( $\chi^2= 3.95$ ,  $p<.05$ );
- Tra gli insegnanti della SPAI di Locarno si rileva la maggiore diffusione dei termini relativi all'interesse/motivazione ( $\chi^2= 8.41$ ,  $p<.05$ ) ed al senso di condivisione ( $\chi^2=5.98$ ,  $p<.05$ ); tra gli insegnanti della SPAI di Trevano si rileva la maggior frequenza della sensazione di irritazione ( $\chi^2=4.06$ ,  $p<.05$ ); mentre sono i docenti del CPT di Mendrisio a riportare in maggior frequenza i vissuti di riflessione ( $\chi^2= 9.55$ ,  $p<.05$ ) ed imbarazzo ( $\chi^2= 5.99$ ,  $p<.05$ ). Infine i docenti del CPC di Locarno non si distinguono per alcun concetto chiave in particolare.

## b) Apprendimento percepiti

La seconda domanda del questionario indagava ciò che i partecipanti ritenessero aver appreso a seguito dell'esperienza. Le risposte a tale domanda possono distinguersi in due tipologie:

- Quelle che fanno riferimento a quanto appreso in tema di benessere;
- Quelle che fanno riferimento a quanto appreso sull'utilizzo del teatro come strumento di formazione.

Ci soffermiamo ora sulla sola prima tipologia, che riguarda la grande maggioranza delle risposte (245 su 261 totali, pari al 94% delle risposte) e distinguiamo **due tipi di apprendimento**: un primo relativo alla **capacità di interpretare in modo più complesso e pertinente le situazioni conflittuali**; un secondo relativo alle **capacità di azione nelle situazioni di conflitto** (vedi tab. 3)

Tra gli apprendimenti relativi alle **capacità di interpretazione delle situazioni conflittuali** (che ricoprono il 35,5% delle risposte analizzate) distinguiamo:

- **Attivazione di una riflessione sulle situazioni**: L'attivazione di un processo riflessivo sulle condizioni di benessere e malessere a scuola e sulle situazioni conflittuali  
Es.: "[questa attività] *mi ha fatto riflettere*";
- **Assunzione di nuovi punti di vista**: L'aver acquisito nuovi sguardi sulle situazioni  
Es. "*il fatto di fermarsi a riflettere sulle problematiche di comunicazione mi ha aiutata ad ampliare la prospettiva/visione delle diverse parti coinvolte*"
- **Comprensione delle difficoltà**: L'aver sviluppato maggiore consapevolezza su quanto le dinamiche interpersonali siano complesse e su quanto sia spesso difficile affrontare le difficoltà  
Es. "[ho imparato] *una volta di più la complessità delle relazioni umane*"





Tema	Sotto-temi	Citazioni Frequenza assoluta
<b>Apprendimenti relativi alle capacità di interpretazione delle situazioni difficili</b>	Attivazione di una riflessione sulle situazioni	15 (6,2%)
	Assunzione di nuovi punti di vista	23 (9,3%)
	Comprensione delle difficoltà	12 (4,9%)
	Sensibilizzazione alle molteplicità di interpretazioni possibili	7 (2,8%)
	Consapevolezza che piccole cose possono cambiare la situazione	7 (2,8%)
	Importanza dell'auto-osservazione / messa in discussione di sé	6 (2,4%)
	Comprensione del proprio contesto	6 (2,4%)
	Sensibilizzazione agli effetti delle proprie azioni	6 (2,4%)
	Consapevolezza della molteplicità delle azioni possibili	5 (2,3%)
<b>SUB TOT</b>		<b>87 (35,5%)</b>
<b>Apprendimenti relativi alle strategie di azione per la risoluzione delle situazioni difficili</b>	L'importanza della condivisione e del dialogo	48 (19,2%)
	La necessità di agire in prima persona	24 (9,8%)
	Nuove strategie per affrontare la situazione	20 (8,3%)
	L'importanza dell'ascolto e di un approccio empatico agli altri	15 (6,2%)
	L'importanza del chiedere aiuto	9 (3,8%)
<b>SUB TOT</b>		<b>116 (47,3%)</b>
<b>Altro</b>		<b>27 (11%)</b>
<b>Niente</b>		<b>15 (6,2%)</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>245 (100%)</b>

Tab. 3 Analisi degli apprendimenti percepiti

- *Sensibilizzazione alla molteplicità delle interpretazioni possibili*: L'aver acquisito maggiore consapevolezza delle molteplici interpretazioni possibili per ogni azione  
Es. “[ho imparato] *Come ognuno può vivere in modo diverso le situazioni*”
- *Consapevolezza di piccole cose che possono cambiare la situazione*: L'aver sviluppato maggiore consapevolezza su quanto alcune piccole cose possano cambiare – spesso in meglio – la situazione  
Es. “[ho imparato] *che tentare di cambiare anche solo una piccola cosa può fare la differenza*”



- *Importanza dell'auto-osservazione/messa in discussione di sé*: L'aver compreso l'importanza del mettersi in discussione e dell'osservarsi da altre prospettive al fine di meglio comprendere gli effetti che le nostre azioni potrebbero avere sugli altri  
Es. *"ho acquisito un senso di autocritica nel mio ruolo professionale"*
- *Comprensione del proprio contesto*: L'aver meglio compreso il proprio contesto, i colleghi, e l'importanza di lottare per mantenere lo stato di benessere che caratterizza la propria scuola  
Es. *"[ho appreso] la fortuna di vivere in un ambiente professionale positivo e l'importanza del coltivarlo"*
- *Sensibilizzazione agli effetti delle proprie azioni*: L'aver compreso meglio gli effetti a volte inaspettati delle proprie azioni  
Es. *"[ho imparato] come il nostro modo di porci influenzi chi ci sta davanti"*
- *Consapevolezza della molteplicità delle azioni possibili*: L'aver acquisito maggiore consapevolezza delle molteplici azioni che si possono attivare a fronte di una situazione di conflitto o difficoltà  
Es. *"[ho imparato] che si possono trovare più soluzioni diverse ugualmente efficaci"*

Tra gli **apprendimenti legati alla sfera dell'azione** distinguiamo invece:

- *L'importanza della condivisione e del dialogo*: L'importanza di trovare degli spazi di condivisione con i colleghi  
Es: *"[ho appreso che] bisogna discutere con i colleghi per risolvere i problemi";*
- *La necessità di agire in prima persona*: La necessità di assumere una postura più attiva nei confronti del proprio malessere, contribuendo attivamente ad uscire dalla situazione problematica  
Es. *"[ho appreso] a essere attrice della mia quotidianità. Non si possono cambiare gli altri ma possiamo cambiare il nostro modo di affrontare le situazioni";*
- *Nuove strategie per affrontare la situazione*: L'identificazione di nuove strategie utili a fronte delle difficoltà  
Es. *"[ho appreso] spunti su come affrontare certe situazioni"*
- *L'importanza dell'ascolto e di un approccio empatico agli altri*: L'importanza di adottare un approccio di ascolto attivo ed un atteggiamento empatico  
Es. *"[ho appreso] ad ascoltare maggiormente e a mettermi nei panni degli altri";*
- *L'importanza del chiedere aiuto*: L'importanza di condividere apertamente il proprio disagio senza cadere in vittimismo passivi  
Es. *"[ho imparato] ad esplicitare di più come mi sento ed i miei bisogni"*

La **percentuale di coloro che affermano di non aver percepito "nulla"** si limita al 6,2% dei partecipanti al monitoraggio. La sensazione di non aver appreso appare più diffusa tra gli uomini (il 9,1% contro il 3,8% delle colleghe donne) e dai docenti della SPAI di Trevano (l'11% contro il 4% dei colleghi del CPC di Locarno e del CPT di Mendrisio, mentre nessun partecipante della SPAI di Locarno ha indicato tale risposta). La sensazione di non aver appreso nulla è inoltre più diffusa tra i più "anziani" (professionalmente parlando) che tra i giovani. Solo il 3,2% dei docenti con meno di 8 anni di esperienza indicano tale risposta,



mentre tale percentuale si alza al 7% tra coloro che lavorano come insegnanti da più di 16 anni.

c) Valutazione del teatro come strumento di formazione

Un'ultima domanda del questionario richiedeva ai partecipanti di valutare le potenzialità del teatro interattivo come strumento di formazione.

La quasi totalità dei rispondenti ha attribuito un grande valore formativo al teatro così come sperimentato nel corso della formazione proposta. In particolare, i rispondenti hanno enfatizzato il **potere del teatro nell'attivare una riflessione profonda**, attraverso l'immedesimazione nelle situazioni e nei personaggi e attraverso la partecipazione attiva o la possibilità di osservare i colleghi che si mettono in gioco sul palco. Eccone alcuni esempi:

*“E' uno strumento molto utile perché permette l'immedesimazione a tutti i livelli”*

*“Interessante per potersi esprimere senza maschere e far emergere aspetti che non si osa esprimere”*

*“La trovo un'idea interessante perché vedere e vedersi fa riflettere. La trasposizione teatrale permette una riflessione su di sé e sugli altri”*

Del teatro viene anche apprezzata la **possibilità di far uso dell'ironia** come mezzo per sdrammatizzare il problemi della quotidianità, per prenderne una distanza emotiva e creare le condizioni per poterne discutere senza troppi vittimismo. Di seguito alcuni estratti esemplificativi:

*“E' un ottimo strumento che oltre ad aiutare insegna a sdrammatizzare”*

*“E' una buona idea perché per argomenti delicati riesce ad alleggerire la situazione”*

*“Ottimo strumento per far riflettere in modo giocoso e creativo”*

E' stato inoltre enfatizzato come, pur attraverso la finzione scenica, il teatro abbia il grande **potere di comunicare in modo diretto ed esplicito su problemi reali**. Di seguito alcuni esempi:

*“Eccezionale può far trasparire meglio le situazioni e le emozioni per proporre argomenti tabù”*

*“E' un metodo leggero e divertente per far passare i messaggi”*

*“E' uno strumento diretto ed esplicito che permette di discutere e capire avvenimenti e problematiche vissute quotidianamente nell'ambito scolastico”*

Le critiche, riportate da sole 9 persone su 230, rimandano ad un rischio di banalizzazione della tematica, al fatto che si tratti di uno strumento molto dispendioso ed al rischio che qualcuno, a causa della timidezza possa sentirsi escluso.



## ***Soddisfazione, utilità percepita e possibilità di miglioramento: riflessioni emerse dalle interviste***

Le testimonianze raccolte nel corso delle interviste confermano il generale senso di soddisfazione per l'esperienza di formazione e la sua riuscita, almeno nei termini di una sensibilizzazione ed attivazione di una riflessione sul proprio benessere come insegnanti.

Tra gli aspetti maggiormente apprezzati riscontriamo i seguenti:

- L'utilizzo dell'ironia ed il tono caricaturale con cui sono stati messi in scena i personaggi sono stati particolarmente apprezzati ed il loro impatto positivo e formativo sugli insegnanti è stato enfatizzato pressoché da tutti gli intervistati. ***L'ironia è stata in particolare riconosciuta come un'ottima strategia per mettere in scena dinamiche relazionali delicate rendendole accettabili*** per chi le osserva ed in esse si sente in qualche modo identificato. L'ironia è stata inoltre riconosciuta come strategia molto efficace per attivare una riflessione su questioni che coinvolgono direttamente gli spettatori;
- Molti intervistati hanno espresso un ***grande apprezzamento per la realistica delle scene***. Benché non pensate direttamente per scuole professionali, gli insegnanti si sono sentiti del tutto identificati ed hanno riconosciuto dinamiche esistenti nelle proprie realtà professionali;
- La professionalità degli attori e del *joker* è stata ampiamente riconosciuta come un fattore chiave di riuscita dell'iniziativa. C'è piena consapevolezza che ***strategie come quella del teatro siano efficaci sul piano formativo solo se gestite da professionisti***;
- La ***struttura interattiva dell'iniziativa*** è stata indicata come molto ***utile ed efficace***. Essa ***ha permesso non solo agli insegnanti che sono saliti sul palco di mettersi in gioco***, di entrare nelle situazioni, di viverle ed interpretarle, ***ma anche agli osservatori di sentirsi parte della rappresentazione***, immaginandosi sul palco e riflettendo su cosa avrebbero fatto nei panni dei diversi personaggi. Gli intervistati rilevano inoltre di aver appreso molto anche dei colleghi, osservando il loro modo di reagire e le strategie proposte che spesso andavano oltre a quanto si sarebbero aspettati.
- Molto apprezzata la scelta di ***svolgere l'attività nel corso di un Plenum***. Tale iniziativa ha permesso di rompere la routine burocratica di tali eventi attivando un confronto che vedeva al centro le persone che abitano la scuola prima che le regole amministrative che la gestiscono. In alcuni casi tale iniziativa si inserisce in un percorso più ampio di tematizzazione delle questioni del benessere e delle relazioni a scuola.

Tra gli impatti maggiormente percepiti rileviamo i seguenti:

- L'iniziativa è stata percepita molto ***utile ed efficace al fine di sensibilizzare ed accrescere la consapevolezza degli insegnanti sulla rilevanza della comunicazione inter-personale, dell'ascolto e della condivisione*** tra colleghi;
- Gli intervistati raccontano inoltre di un impatto in termini di ***incoraggiamento ad uscire da inutili vittimismo*** in cui spesso gli insegnanti sentono di cadere, per rico-



- noscere la necessità, oltre che la possibilità, di **reagire proattivamente alle situazioni** a supporto o difesa del proprio benessere;
- Si rileva inoltre come l'iniziativa abbia **favorito una visione più chiara su come fraintendimenti comunicativi**, talvolta banali, e poca attenzione alle reazioni altrui **possano essere causa di veri e proprio disagi**;
  - Il teatro sembra inoltre aver convinto i partecipanti sull'**importanza di preservare degli spazi di condivisione, ascolto e comunicazione tra colleghi** a supporto di un clima di lavoro positivo;
  - Inoltre, alcuni degli intervistati hanno ammesso di **essersi riconosciuti in alcuni dei personaggi** e come questo abbia fatto loro **riflettere, con un po' di autoironia, sui possibili effetti dei loro comportamenti**;
  - Emerge in aggiunta **l'incremento di conoscenza reciproca tra colleghi**. Diversi intervistati hanno infatti affermato di aver avuto l'opportunità, attraverso la parte interattiva del teatro e/o la discussione successiva, di comprendere meglio le posizioni di alcuni colleghi rispetto a determinati conflitti rappresentati in scena, e lo stile di risoluzione che loro adotterebbero.

Accanto a diversi aspetti di successo e soddisfazione per l'iniziativa, emergono alcune criticità che andiamo qui brevemente ad elencare:

- Diversi intervistati lamentano la **mancaza di un momento di condivisione finale sufficientemente lungo** da permettere, da un lato, una **discussione su quanto messo in scena** e, dall'altro, **la partecipazione attiva di coloro che non se la sono sentiti di intervenire sul palco**;
- Un ulteriore commento critico condiviso nel corso dell'intervista riguarda la **mancaza di un seguito che permetta**, al di fuori del tempo limitato offerto dal plenum, **di andare più a fondo delle tematiche emerse**. Alcuni intervistati evidenziano in particolare il rischio che il tempo possa vanificare l'impatto positivo di questa esperienza se alcuni degli stimoli e delle riflessioni emerse non viene ripresa e discussa. L'iniziativa ha infatti permesso l'avvio di una riflessione e di una consapevolezza che necessitano di ulteriori sollecitazioni per poter avere un impatto sostanziale sui comportamenti degli insegnanti e sulle loro pratiche comunicative, relazionali e di *problem solving* quotidiane;
- Alcuni intervistati hanno inoltre rilevato come **l'ampiezza del gruppo di partecipanti** (circa 50 persone per ogni edizione) **potesse inibire alcune persone ad intervenire**. A ciò si associa tuttavia il riconoscimento dell'importanza che tale evento fosse offerto a livello dell'intera sede. A bilanciare le due esigenze viene indicata la possibilità di prevedere dei piccoli gruppi di discussione successivi alla fase interattiva, così come proposto nel caso della SPAI di Locarno.
- Un ulteriore punto di attenzione riguarda la **difficoltà del mettersi in gioco a fronte di una scena che ben rappresenta una realtà della sede**. Benché la maggior parte degli intervistati racconti di condizioni di lavoro in sede non eccessivamente problematiche, nel corso delle interviste emerge una riflessione su quanto sarebbe difficile esporsi sul palco se si fosse veramente vittime di quelle dinamiche, ancor più se l'oppressore fosse presente nella platea. A fronte di queste situazioni sarebbe necessario, a detta degli intervistati, attivare un percorso più ampio di riflessione che, da un lato permetta ai diretti interessati di riconoscersi (oppressi ed oppressori)



e mettersi in discussione e, dall'altro, offra lo spazio per attivare un'azione di mediazione e cambiamento.

Infine, gli intervistati hanno riportato alcune riflessioni su nuove possibili scene da sviluppare o situazione e personaggi da rappresentare in future edizioni dell'iniziativa:

- Una parte di intervistati ha evidenziato ***l'utilità di poter inserire delle scene relative alla classe***. Tra le casistiche riportate emergono le classi molto passive, le classi molto polemiche e le classi nelle quali sono presenti singoli individui difficili da gestire, vuoi per una difficoltà a mettersi in relazione con loro o per la messa in atto di comportamenti aggressivi. Viene tuttavia enfatizzata anche l'esigenza di non proporre visioni negative e stereotipate dei giovani così come di non veicolare l'idea che il problema del benessere degli insegnanti siano principalmente gli allievi. Sembra esserci consenso nel fatto che le difficili relazioni con gli allievi non siano un problema di per sé, ma eventualmente lo siano per l'effetto che hanno sulla relazione con i colleghi (es. conflitti tra colleghi per diverse modalità di gestione di una problematica a scuola, senso di solitudine di fronte ad un problema con la classe, mancanza di coerenza tra colleghi nella gestione delle regole con le classi).
- Un secondo tema suggerito riguarda le ***condizioni di lavoro*** secondo una duplice accezione. Da un lato, emerge il tema del ***sovraccarico burocratico e delle linee pedagogiche calate dall'alto*** che mettono gli insegnanti nella posizione di "esecutori" passivi. Tali situazioni possono essere causa di grande frustrazione e stress. Dall'altro, emergono ***questioni più di natura logistica*** quali in particolare, griglie orarie che vedono l'insegnante in una continua corsa contro il tempo.

## Conclusioni

I risultati mettono in evidenza una ***buona soddisfazione per l'iniziativa*** da parte di insegnanti e direttori delle scuole professionali coinvolte in questo monitoraggio.

L'iniziativa è stata infatti apprezzata dalla maggioranza dei partecipanti, mentre appare molto limitato (circa 20 persone) il numero di persone che indica forti criticità quali la sensazione di non aver appreso nulla o vissuti negativi (es. sconforto, stress e noia) nel corso dell'attività.

Tra i vissuti maggiormente riportati, emergono sensazioni di divertimento e piacevolezza accompagnate da un sentirsi toccati nel profondo della propria esperienza professionale ed attivati in una riflessione sulla questione del benessere e delle relazioni a scuola.

Tra gli impatti percepiti di maggior rilievo, evidenziamo soprattutto i seguenti:

- L'aver stimolato una maggiore consapevolezza tra i partecipanti in merito alla ***complessità delle dinamiche comunicativo-relazionali*** che possono causare malessere professionale
- l'aver ***attivato una riflessione sul proprio modo di agire a fronte dei conflitti e sul proprio modo di porsi nelle relazioni con i colleghi***
- L'aver reso consapevoli di ***nuove e varie modalità di azione per fronteggiare i conflitti*** (le cosiddette *strategie di coping*)



- L'aver **reso consapevoli dell'importanza di essere attivi** a fronte delle difficoltà nonché delle diverse possibilità di azioni personali che si possono intraprendere in tali occasioni (*coping attivo*);
- L'aver favorito **una maggiore conoscenza reciproca** tra colleghi

Benché non si possa affermare a seguito della valutazione, e per i limiti metodologici della stessa, un incremento in termini di competenze emotive riflessive, comunicative e di problem solving, gli impatti sopra elencati sono da considerarsi dei presupposti importati ed incoraggianti per tale sviluppo.

Nel suo insieme, inoltre, l'iniziativa non ha presentato grandi limiti o risvolti negativi, almeno nel percepito dei partecipanti. Essa è stata ritenuta interessante e utile sia sul piano dei contenuti proposti che negli aspetti organizzativi. Emergono tuttavia alcune raccomandazioni per un possibile miglioramento futuro.

L'impatto a lungo termine dell'iniziativa potrebbe essere potenziato inserendola in **percorsi più ampi e strutturati che vedano un approfondimento delle dinamiche osservate** sul palco e delle strategie di risoluzione proposte. Un percorso di approfondimento sarebbe utile anche per favorire un accompagnamento alla risoluzione degli eventuali conflitti realmente presenti nelle sedi scolastiche.

Le **scene potrebbero essere eventualmente arricchite** introducendo nuovi scenari, quali quelli della classe e della pressione burocratica del lavoro.

Sarebbe utile considerare **gruppi di lavoro più ristretti**, nella fase interattiva o nella fase di discussione finale, al fine di offrire maggiore possibilità di messa in gioco di sé e condivisione anche da parte dei più timidi o di coloro che, per svariate ragioni, non se la sono sentita di salire sul palco.