



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ, ΛΑΡΙΣΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»

**Η ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ
ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΩΝ ΛΑΡΙΣΑΣ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΟΥΤΣΙΑΛΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΑΠΑΔΗΜΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΛΑΡΙΣΑ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2021

Υπεύθυνη Δήλωση

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Ο Δηλών

Περιεχόμενα

| | |
|--|--|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | - 6 - |
| ABSTRACT | - 8 - |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | - 10 - |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ | - 12 - |
| 1. 1. Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις για την επαγγελματική εξουθένωση | - 12 - |
| 1. 2. Εργασιακό άγχος | - 13 - |
| 1. 3. Σχέση μεταξύ άγχους και εξουθένωσης | - 15 - |
| 1. 4. Ατομικοί παράγοντες που σχετίζονται με το άγχος: Φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία και οικογενειακή κατάσταση | - 17 - |
| 1. 5. Αίτια επαγγελματικής εξουθένωσης | - 18 - |
| 1. 6. Συνέπειες επαγγελματικής εξουθένωσης | - 20 - |
| 1. 7. Ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος της εκπαίδευσης | - 21 - |
| 1. 8. Έκφραση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς | - 21 - |
| 1. 9. Η επαγγελματική εξουθένωση σε δασκάλους βρεφών - νηπίων | - 21 - |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο . Το νομοθετικό πλαίσιο της προσχολικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα- 26 - | |
| 2. 1. Η περίοδος της προαιρετικής φοίτησης στο Νηπιαγωγείο Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης. | |
| 2. 2. Η υποχρεωτική φοίτηση στο Νηπιαγωγείο Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης. | |
| 2. 3. Αξιολόγηση της αλλαγής της νομοθεσίας στον εργασιακό φόρτο των παιδαγωγών | Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης. |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ | - 31 - |
| 3. 1. Σκοπός της έρευνας | - 31 - |
| 3. 2. Δείγμα και είδος έρευνας | - 32 - |
| 3. 3. Τρόπος επεξεργασίας δεδομένων | - 33 - |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ | - 33 - |
| 4. 1. Τομέας Α. Δημογραφικά στοιχεία | -34- |
| 4. 2. Τομέας Β. Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης | -38- |

| | |
|---|------|
| 4. 3. Τομέας Γ. Καταστάσεις/ συναισθήματα που οφείλονται στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική εξουθένωση..... | 48- |
| 4. 4. Αξιολόγηση..... | 52- |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο:ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ– ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ– ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ | 58 - |
| 5. 1. Συμπεράσματα | 58 - |
| 5. 2. Προτάσεις..... | 59 - |
| 5. 3. Περιορισμοί..... | 61 - |
| 5. 4. Μελλοντική έρευνα..... | 62 - |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ | 64 - |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ | 69 - |

Πρόλογος

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει πολλές παραμέτρους και δεν εξαντλείται μόνο στις ώρες που το προσωπικό των σχολείων βρίσκεται στην σχολική τάξη. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών είναι πολυδιάστατος αλλά ακόμα πιο σύνθετος είναι αυτός των διευθυντών σε κάθε εκπαιδευτική βαθμίδα. Το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση αποτελούν δύο δυσάρεστες καταστάσεις που χαρακτηρίζουν τον εκπαιδευτικό κλάδο περισσότερο από την πλειοψηφία των υπολοίπων. Το ενδιαφέρον του ερευνητικά είναι μεγάλο, μα περισσότερο έχει μελετηθεί για εκπαιδευτικές βαθμίδες δημοτικού, γυμνασίου, λυκείου και για την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας θα διερευνηθούν η επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος των διευθυντών των δημοσίων νηπιαγωγείων Λάρισας. Κίνητρο για τη μελέτη αυτού του συγκεκριμένου τμήματος του εκπαιδευτικού κλάδου αποτελεί μια πρόσφατη αλλαγή στη νομοθεσία, η οποία επιβάλλει την φοίτηση των νηπίων στις δύο τάξεις του νηπιαγωγείου, η οποία αναμένεται να επιφορτίσει με πολλαπλές ευθύνες τους διευθυντές και να τους δυσκολέψει στο εκπαιδευτικό τους έργο αλλά και γενικότερα στην καθημερινότητά τους.

Ευχαριστίες

Η παρούσα Διπλωματική εργασία εκπονήθηκε το χειμερινό ακαδημαϊκό εξάμηνο 2020-2021 στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού προγράμματος στη «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του Γενικού τμήματος του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωσή της και ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Παπαδημόπουλο Ιωάννη για την επιστημονική καθοδήγηση και υποστήριξη που μου παρείχε, όπως επίσης τον κ. Παπαηλία και κ.Μπαμπαλιούτα που δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης της διπλωματικής εργασίας μου. Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στους καθηγητές/τριες του μεταπτυχιακού προγράμματος για την συμβολή τους στην ολοκλήρωση των σπουδών μου, καθώς επίσης και τους συμφοιτητές μου, για την συνεχή βοήθεια, ανταλλαγή απόψεων και μετάδοση θετικής ενέργειας που μου προσέφεραν σε περιόδους αυξημένης πίεσης. Τέλος, να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένειά μου, τον σύζυγο και τα παιδιά μου(στους οποίους αφιερώνω και την παρούσα διπλωματική εργασία) για την αμέριστη συμπαράσταση και καθημερινή κατανόηση και υπομονή που υπέδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου και την τόνωση της αυτοπεποίθησης ώστε να ολοκληρώσω με επιτυχία τις μεταπτυχιακές μου σπουδές.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα του εργασιακού άγχους αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό στην Ελλάδα ενόψει της οικονομικής κρίσης. Η ανεργία πλήττει τη χώρα μας και όσοι εργάζονται, παρουσιάζουν συμπτώματα κόπωσης και εξάντλησης. Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης ή αλλιώς «burnout» καλύπτει μεγάλο μέρος του εργασιακού ανθρώπινου δυναμικού και κυρίως των Διευθυντών, οι οποίοι αναλαμβάνουν την πλήρη ευθύνη λειτουργίας της εκπαιδευτικής μονάδας σε μια εποχή που οι αλλαγές διαδέχονται η μία την άλλη, γεγονός που γεννά το ενδιαφέρον για την ερευνητική μελέτη του φαινομένου.

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι να διερευνηθεί το φαινόμενο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι Διευθυντές των δημόσιων Νηπιαγωγείων Λάρισας σε περίοδο οικονομικής κρίσης λόγω της νομοθετικής αλλαγής, η οποία επηρεάζει άμεσα την προσχολική εκπαίδευση. Η συγκεκριμένη μελέτη

φαίνεται αναγκαία καθώς μετά το νέο νομοθετικό σχέδιο περί δίχρονης υποχρεωτικής προσχολικής εκπαίδευσης, τα Νηπιαγωγεία αναδιαρθρώθηκαν δημιουργώντας μεγάλες αλλαγές στη δομή και το περιεχόμενό τους. Αυτή η αλλαγή έχει επηρεάσει πολύ το διευθυντικό προσωπικό καθώς αυξάνεται εντυπωσιακά ο αριθμός των παιδιών στις υπάρχουσες εγκαταστάσεις και γίνονται ανακατατάξεις στο εκπαιδευτικό προσωπικό.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας είναι τα εξής:

1. Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους και ποιοι από αυτούς ενδεχομένως τις επηρεάζουν σύμφωνα με προηγούμενες έρευνες;
2. Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε προσωπικό επίπεδο αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον;
3. Πως το εργασιακό άγχος συνδέεται και επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση;

Η έρευνα έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που μπορούν να αποτελέσουν αιτία για την εμφάνιση εργασιακής εξουθένωσης και άγχους, αν και σε γενικές γραμμές οι αντιδράσεις τους και η ψυχολογία τους φαίνεται πως είναι καλή και δεν εμπνέει μεγάλη ανησυχία. Διαπιστώθηκαν αρκετοί παράγοντες οι οποίοι δεν είναι εύκολο να αλλάξουν άμεσα αλλά και παράγοντες που μπορούν με τις κατάλληλες κυβερνητικές αποφάσεις να οδηγήσουν σε μείωση της ισχύος και της επιρροή τους. Έτσι θα μπορούσαμε να πούμε ότι η υποχρεωτική φοίτηση των νηπίων, δεν βοηθά στη μείωση του εργασιακού άγχους, κυρίως λόγω της διαφοροποίησης σε περιφερειακά ζητήματα (όπως διοικητικά - γραφειοκρατικά ζητήματα) και λιγότερο στην αύξηση του έμπρακτου φόρτου εργασίας.

Λέξεις – Κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος, επαγγελματικό περιβάλλον, εκπαιδευτικοί, νηπιαγωγοί

ABSTRACT

The issue of work stress is a major feature in Greece in view of the economic crisis. Unemployment affects our country and those who work show symptoms of fatigue and exhaustion. The phenomenon of burnout covers a large part of the workforce and especially the Managers, who take full responsibility for the operation of the training unit at a time when changes follow one another, which makes it interesting to research study.

The purpose of this research paper is to investigate the phenomenon of work stress and burnout experienced by the Directors of public Kindergartens of Larissa in a period of economic crisis and after a legislative change, which directly affects preschool education. This study seems necessary as after the new legislative plan on two-year compulsory preschool education, the Kindergartens were restructured, creating major changes in their structure and content. This change has greatly affected the management staff as the number of children in the existing facilities increases dramatically and the teaching staff is reorganized.

The research questions aim to answer the following:

1. What are the factors that shape the dimensions of burnout and work stress and which of them may affect them according to previous research?
2. What are the effects of work stress and burnout on a personal level but also on the wider social environment?
3. How does work stress relate to and affect burnout?

Research has shown that teachers feel that there are several factors that can cause burnout and stress, although in general their reactions and psychology seem to be good and do not inspire fear of great anxiety. There are several factors that are not easy to change immediately, but the research also showed factors that can reduce their power and influence with appropriate government decisions.

So we could say that the change that is imminent with the compulsory attendance of infants, does not help to reduce work stress, mainly due to the differentiation that implies in the status of the class of managers and rather less in the increase of the practical workload.

Keywords: burnout, work stress, work environment, teachers, kindergarten teachers

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

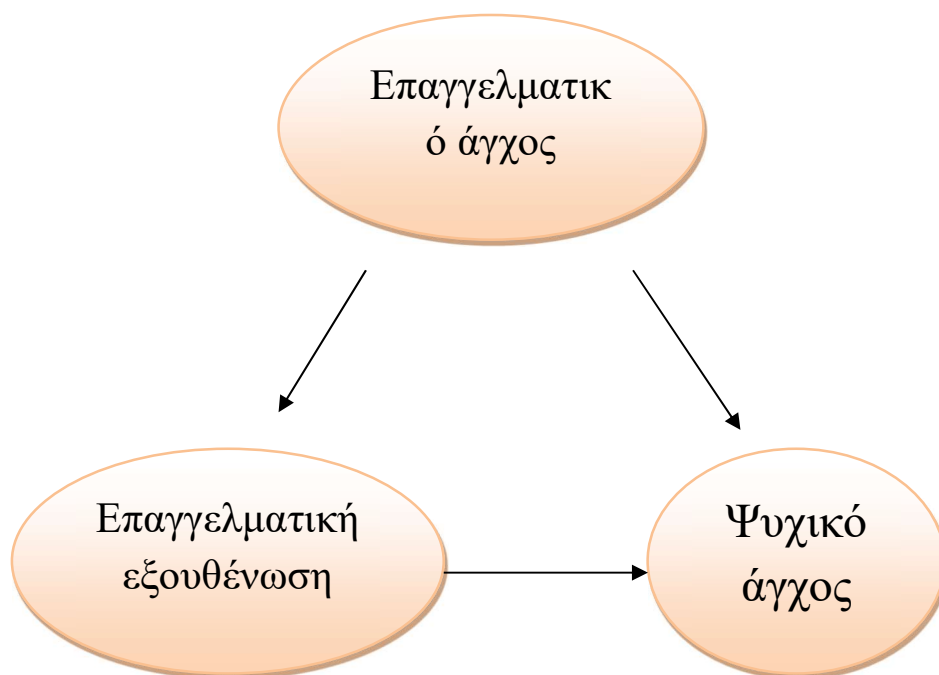
Τα τελευταία χρόνια, η κοινωνία και τα σχολεία σε όλα τα επίπεδα ενδιαφέρονται περισσότερο για την ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών και των μαθητών, η οποία αποτελεί το υπόβαθρο για την εξασφάλιση μιας αποτελεσματικής εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η ψυχική υγεία των μαθητών συνδέεται άμεσα με την αντίστοιχη ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών. Η βιβλιογραφική έρευνα καταλήγει ότι ένα φαινόμενο που συναντάται σε πολλούς εκπαιδευτικούς και μάλιστα, τις περισσότερες φορές σε ολόκληρες εκπαιδευτικές κοινότητες είναι το ψυχολογικό άγχος και η πίεση, που οδηγούν σε αυτό που περιγράφεται ως επαγγελματική εξουθένωση, «burnout».

Οι πιέσεις από τη ζωή, την εργασία και το κοινωνικό περιβάλλον μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών και η πιθανότητα εμφάνισης ψυχολογικής διαταραχής σε αυτό το επάγγελμα είναι πολύ υψηλότερη από ότι στα περισσότερα επαγγέλματα. Οι έρευνες δείχνουν ότι το άγχος της απασχόλησης των εκπαιδευτικών είναι πολύ πιθανό να βλάψει τη σωματική και ψυχική τους υγεία, υποβαθμίζοντας έτσι την ποιότητα της διδασκαλίας τους. Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών είναι αυτό που τους οδηγεί σε εξάντληση, δηλαδή αδράνεια, χαλαρότητα, έλλειψη επαγγελματισμού και ακούσια πτώση της ποιότητας της διδασκαλίας.

Εάν δεν αντιμετωπιστεί έγκαιρα το φαινόμενο αυτό, είναι εύκολο να δημιουργηθεί μια προβληματική στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στην εργασία. Η κακή ψυχολογική κατάσταση και εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει συνολικά την ποιότητα ζωής και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας η οποία θα επιδεινωθεί, και θα επεκταθεί στην ποιότητα της εκπαιδευτικής μονάδας (Antoniou, etal., 2006)

Η εργασιακή εξάντληση των εκπαιδευτικών αναφέρεται στην κατάσταση των αρνητικών συναισθημάτων και της παθητικής στάσης λόγω χρόνιου άγχους. Εκδηλώνεται με τυπικά συμπτώματα, δηλαδή απώλεια εργασιακού ενθουσιασμού, αδιαφορία για τους ανθρώπους, αποξένωση, έλλειψη προσδοκιών και φιλοδοξιών στην εργασία. Το εργασιακό άγχος και η εξάντληση μπορεί να προκαλέσουν διαφορετικούς βαθμούς προβλημάτων ψυχικής υγείας στην κοινότητα των εκπαιδευτικών.

Η σύνδεση των τριών αυτών εννοιών απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα:



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις για την επαγγελματική εξουθένωση

Σύμφωνα με θεωρίες που έχουν διατυπωθεί ορίζεται η επαγγελματική εξουθένωση ως η αποτυχημένη αναζήτηση νοήματος στην εργασία ή ως αποτυχία διατήρησης της ιδεαλιστικής εικόνας (Παπαδέλη,2017). Μια άλλη θεωρία ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως «συνειδητοποίηση της πραγματικότητας», ενώ οι Maslach και Leiter(2017) θεωρούν πως πρόκειται για μια ασυμφωνία μεταξύ ατόμου και επαγγέλματος, τονίζοντας τις επιπτώσεις που έχει τόσο στο άτομο όσο και στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς (Ιωάννου,2018). Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί χαρακτηρίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, όπου ο εργαζόμενος δεν ενδιαφέρεται για τα άτομα με τα οποία συνεργάζεται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην ικανοποιείται εργασιακά από την αποδοτικότητα του, να χάνει την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμηση του, να νιώθει ψυχική, σωματική και συναισθηματική κόπωση εξαιτίας της χρόνιας τριβής με ανθρώπους και καταλήγοντας να βιώνει συναισθηματικά ανεπιθύμητες καταστάσεις (Maslach,2012).

Η εργασιακή εξουθένωση είναι ένα ψυχοσωματικό σύνδρομο που χωρίζεται σε: α) συναισθηματική εξάντληση, β)αισθήματα αποπροσωποποίησης, γ)μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία ενώ υφίσταται και νοητική κόπωση. Η αιτιολογία της θεωρείται πως είναι το παρατεταμένο στρες συνηθέστερα στην εργασία ή αλλού και εμφανίζεται κυρίως σε άτομα που έχουν επενδύσει στην εργασία και είναι αφοσιωμένοι σ' αυτήν. Τα άτομα αυτά, σε ενδεχόμενη αποτυχία έχουν περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση (Maslach,2001).

Η εργασιακή εξουθένωση ορίζεται ως ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και έλλειψης προσωπικής επίτευξης. Ξεκινάει με τη φθορά της

δέσμευσης, καθώς «η ενέργεια μετατρέπεται σε εξάντληση, η συμμετοχή μετατρέπεται σε κυνισμό και η αποτελεσματικότητα μετατρέπεται σε αναποτελεσματικότητα» (Hobfoll, 2011). Το εργασιακό άγχος και η εξουθένωση είναι αποτέλεσμα του φόβου των ανθρώπων που βιώνουν όταν πρόκειται να χάσουν ένα σημαντικό πόρο όπως είναι η εργασία. Όταν η απειλή εμφανίζεται, δημιουργείται άγχος και εάν αυτό συνεχίσει να υφίσταται, το άτομο οδηγείται σε εξουθένωση.

1. 2. Εργασιακό άγχος

Τα αυξανόμενα ποσοστά άγχους και εξάντλησης στο χώρο εργασίας αποτελούν σημαντική πρόκληση για την ευημερία στο εργασιακό περιβάλλον, ειδικά στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα υψηλότερα επίπεδα άγχους στο χώρο εργασίας σημειώνονται στην Ελλάδα (55%) και στη Σλοβενία (38%), ενώ τα χαμηλότερα επίπεδα αναφέρθηκαν στο Ηνωμένο Βασίλειο (12%) και τη Γερμανία (16%), σύμφωνα με την έρευνα των Milczareketal (Milczareketal, 2009).

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2009) ανέφερε ότι το άγχος ήταν πιο συνηθισμένο στα επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την υγεία (έως και 28,5%) σε σύγκριση με άλλους τομείς εργασίας (Milczareketal, 2009). Πράγματι, οι συνθήκες εργασίας και τα ζητήματα που σχετίζονται με την υγεία του εκπαιδευτικού έχουν διερευνηθεί τα τελευταία 30 χρόνια, κυρίως λόγω των υψηλών επιπέδων άγχους στο χώρο εργασίας που έχουν αναφερθεί. Η έρευνα που διεξήχθη από την Εθνική Ένωση Εκπαιδευτικών το 2019 διαπίστωσε ότι το 36% των Βρετανών εκπαιδευτικών παρουσίασαν άγχος τις περισσότερες φορές στη διάρκεια της ημέρας (NUT, 2019). Επιπλέον, μια έκθεση που δημοσιεύθηκε το 2017 από το Health and Safety Executive διαπίστωσε ότι το 41,5% αυτών των εκπαιδευτικών εμφάνισαν υψηλά επίπεδα στρες (Health and Safety Executive, 2017).

Ωστόσο, οι τιμές διαφέρουν πολύ από χώρα σε χώρα. Για παράδειγμα, μια μελέτη του εργασιακού άγχους μεταξύ των Τούρκων και των Ελλήνων δασκάλων διαπίστωσε ήπια επίπεδα στρες στο τουρκικό δείγμα και μέτρια επίπεδα στρες στο Μακεδονικό δείγμα (Eres&Atanasoska, 2011). Από την άλλη πλευρά, έχουν αναφερθεί εντυπωσιακά υψηλά

ποσοστά στρες σε χώρες όπως για παράδειγμα στη Σλοβενία (περίπου 84%). Αυτά τα ευρήματα έχουν σημασία ιδιαίτερα εάν συνυπολογιστεί το πλαίσιο μιας αυξανόμενης τάσης για ολοκληρωτική εγκατάλειψη του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, το οποίο θεωρείται ότι προκαλεί απογοήτευση και συναισθηματική εξάντληση (Hanushek, 2017).

1. 3. Σχέση μεταξύ άγχους και εξάντλησης

Οι σχέσεις μεταξύ του αντιληπτού άγχους και των διαστάσεων της εξάντλησης έχουν διερευνηθεί σε πολλές μελέτες. Αρκετές έχουν δείξει σημαντικές σχέσεις μεταξύ του αντιληπτού άγχους και των τριών υποκατηγοριών αυτής. Το προτεινόμενο θεωρητικό πλαίσιο του Smith έχει λάβει σημαντική υποστήριξη και έχει χρησιμοποιηθεί ως βάση για μεγάλο μέρος της σύγχρονης έρευνας για την εξάντληση. Το μοντέλο αυτό ισχυρίζεται ότι τα προσωπικά και περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν την αντίληψη του στρες, η οποία με την σειρά της επηρεάζει το επίπεδο της εξάντλησης (Kelley et al., 2019). Για να αποδείξουμε καλύτερα τη σημασία της έρευνας σε αυτόν τον τομέα, πρέπει να δοθεί προσοχή στη μελέτη μιας ομάδας μεξικανών ερευνητών που κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, σε διευθυντές σχολείων, το αντιληπτό άγχος συσχετίστηκε σημαντικά με τις διαστάσεις του συνδρόμου Burnout(Cárdenas et al., 2018).

Οι Mota Cardoso et al. (2017) ερεύνησαν 2108 Πορτογάλους εκπαιδευτικούς για να αξιολογήσουν τα επίπεδα άγχους τους. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι το 34,8% των ερωτηθέντων παρουσίασε σημάδια συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ το 84,2% παρουσίαζε σημάδια και συμπτώματα έλλειψης επαγγελματικής επίτευξης, και το 6,3% εμφάνισε αποπροσωποποίηση. Η μελέτη έδειξε επίσης ότι 6,3% έως 34,8% των συμμετεχόντων θα μπορούσαν να έχουν συμπτώματα που χαρακτηρίζουν το σύνδρομο Burnout, παρουσιάζοντας μέτρια έως σοβαρή εξάντληση.

Οι Hendrix, Acevedo και Hebert (2018) διαπίστωσαν ότι το εργασιακό άγχος αποτελεί σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της εργασιακής εξάντλησης. Η εργασιακή εξάντληση έχει αναφερθεί ως πρωταρχικός παράγοντας στην φυσική εξάντληση λόγω των αισθήσεων της απελπισίας, της απομόνωσης, της κόπωσης και της κατάθλιψης. Λόγω των τρεχουσών πολιτικών, οι παιδαγωγοί έχουν όλο και περισσότερο υποχρεωθεί να αναλάβουν

περισσότερα καθήκοντα, λειτουργίες και δραστηριότητες εκτός από τις κανονικές υποχρεώσεις διδασκαλίας τους. Επίσης, υπήρχαν δάσκαλοι που ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης λόγω αφιέρωσης χρόνου στην εκτέλεση διοικητικών καθηκόντων. Αυτοί οι παράγοντες, που χαρακτηρίζονται ως προσωπικοί, αυξάνουν τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Αυτό μπορεί να προκαλέσει παρατεταμένο στρες ή αύξηση της πίεσης του αίματος και να οδηγήσουν σε πιθανή ανάπτυξη συναισθηματικής εξάντλησης, η οποία εάν επιμένει, μπορεί να οδηγήσει σε σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης. Οι υπόλοιπες διαστάσεις εξάντλησης, η προσωπική ολοκλήρωση και η αποπροσωποποίηση, έχουν επίσης αποδειχθεί ότι έχουν σημαντική σχέση με το άγχος (Hendrix et al., 2018).

1. 4. Ατομικοί παράγοντες που σχετίζονται με το άγχος: Φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία και οικογενειακή κατάσταση

Η έρευνα για παράγοντες που σχετίζονται με το άγχος στο χώρο εργασίας έχει επικεντρωθεί στο ρόλο των δημογραφικών μεταβλητών όπως η ηλικία, το φύλο, η εργασιακή εμπειρία και η οικογενειακή κατάσταση.

Οι μελέτες για τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων έδωσαν αμφιλεγόμενα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, έρευνες έχουν δείξει ότι το φύλο μπορεί να είναι ένα σημαντικό δημογραφικό χαρακτηριστικό που πρέπει να ληφθεί υπόψη στην έρευνα για το στρες στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, ορισμένοι ερευνητές δεν κατάφεραν να βρουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων στις μελέτες τους που επικεντρώθηκαν στον τομέα της εκπαίδευσης. Τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας που πραγματοποιήθηκαν το 2005 δείχνουν μικρές διαφορές μεταξύ των επιπέδων άγχους που αναφέρθηκαν από άνδρες και γυναίκες. Ωστόσο, μια πιο πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι το άγχος είναι λίγο πιο διαδεδομένο στους άνδρες (23%) σε σύγκριση με τις γυναίκες (20%), (Milczareketal., 2009).

Επίσης, σε μια μελέτη μεταξύ 400 δασκάλων στο Πακιστάν σε δημοτικά σχολεία, διαπιστώθηκε ότι το φύλο ήταν πολύ ισχυρός προβλεπτικός δείκτης του άγχους των

εκπαιδευτικών (Rubina, 2011). Οι Mondal και οι συνεργάτες του (2011) βρήκαν επίσης μια σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών δασκάλων, με τους άνδρες εκπαιδευτικούς να παρουσιάζουν περισσότερο άγχος από τις γυναίκες. Συνοψίζοντας, το φύλο παραμένει ένας αρκετά ενδιαφέρον παράγοντας που πρέπει να εξεταστεί στο πλαίσιο του άγχους στο χώρο εργασίας.

Τα ευρήματα που σχετίζονται με την ηλικία για το άγχος στο χώρο εργασίας εμφανίζουν επίσης πολύ μεγάλη ποικιλία. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας (2005 - 2009), τα υψηλότερα επίπεδα στρες παρατηρήθηκαν μεταξύ των εργαζομένων μέσης ηλικίας (45-54 ετών) και τα χαμηλότερα μεταξύ των ηλικιωμένων και των νεότερων εργαζομένων (Milczareketal., 2009). Σύμφωνα με την έκθεση Laboratory Health and Safety and Health and Safety Executive (2015), τα υψηλότερα επίπεδα στρες βίωσαν γυναίκες ηλικίας μεταξύ 25 και 34 ετών και άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και 44 ετών (Εργαστήριο Υγείας και Ασφάλειας και Εκτελεστικό Κέντρο Υγείας και Ασφάλειας - Health and Safety Laboratory and Health and Safety Executive, 2015).

Αυτό το εύρημα συναντάται και σε άλλες μελέτες που δείχνουν ότι οι νεότεροι και λιγότερο έμπειροι δάσκαλοι υφίστανται περισσότερη εξάντληση από τους μεγαλύτερους ή πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς.

Από την άλλη πλευρά, πολλές μελέτες δεν βρίσκουν κάποια σχέση μεταξύ ηλικίας, εργασιακής εμπειρίας και επιπέδων άγχους. Ακόμη μια άλλη μελέτη ανέφερε υψηλότερα επίπεδα στρες μεταξύ νεότερων εκπαιδευτικών, αλλά τα αποτελέσματα δεν έφτασαν σε σημείο υψηλής στατιστικής σημασίας (Koruklu, 2012).

Αβέβαια ευρήματα υπάρχουν επίσης στην επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στο άγχος στο χώρο εργασίας. Η οικογενειακή κατάσταση σχετίζεται με τα επίπεδα άγχους, καθώς παρατηρήθηκαν άτομα που είχαν μείνει χήροι ή πήραν διαζύγιο και οι οποίοι εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα στρες. Από την άλλη πλευρά, ορισμένες μελέτες δεν έχουν αναφέρει σημαντικές διαφορές με αυτή την συνθήκη (Chona&Roxas, 2009).

Εκτός από την οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί, επίσης, σημαντικό παράγοντα επιρροής. Η έρευνα διαπίστωσε αύξηση των επιπέδων άγχους με τα επίπεδα εκπαίδευσης, καταλήγοντας ότι τα πιο μορφωμένα άτομα βιώνουν υψηλότερο στρες (Blaug, 2007). Ωστόσο, υπάρχουν επίσης μελέτες που δεν έχουν βρει σημαντικές διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών (Eres&Atanasoska, 2011).

1. 5. Αίτια επαγγελματικής εξουθένωσης

Αιτιατοί παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν σε εργασιακό άγχος και κατ' επέκταση σε επαγγελματική εξουθένωση είναι οι στόχοι και οι προσδοκίες του εργαζόμενου, η διαχείριση άγχους και τα κίνητρα επιλογής της εργασίας (Αμαραντίδου,2010). Επίσης, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως είναι ο φόρτος εργασίας, η έλλειψη προσωπικού, η αυταρχική διοίκηση ή τα ασαφή καθήκοντα, συνδέονται με τον επαγγελματικό χώρο και αποτελούν πηγές επαγγελματικού άγχους. Η ανεπαρκής ψυχολογική υποστήριξη από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους, η φύση και οι ιδιαιτερότητες του ίδιου του επαγγέλματος και η οργάνωση του επαγγελματικού χώρου αποτελούν παράγοντες που οδηγούν στο οικείο σύνδρομο (Αμαραντίδου, 2010).

Το εργασιακό άγχος οδηγεί σταδιακά σε επαγγελματική εξουθένωση, καθώς αρχικά δημιουργείται το στρες και στη συνέχεια η απουσία ενδιαφέροντος για εργασία και η συναισθηματική έλλειψη καταλήγουν σε εξάντληση. Υπάρχει μια θεωρία που χαρακτηρίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μορφή παρατεταμένου επαγγελματικού άγχους, που ξεπερνά τα όρια της αντοχής ή τις δυνατότητες του ατόμου να το αντιμετωπίσει. Εάν δεν αντιμετωπιστεί το χρόνιο άγχος μπορεί να προκαλέσει επαγγελματική εξουθένωση (Jennett,2003).

Οι Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου(2017) εντοπίζουν τις αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης στις αντίξοες, περιβαλλοντικές συνθήκες εργασίας και σε ατομικούς παράγοντες. Την ίδια σύνδεση παρατηρούμε και σε άλλες έρευνες όπου οι εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο οδηγούν το άτομο σε burnout. Αυτό μπορεί να εμφανιστεί σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον (Ιωάννου,2018).

1. 6 Συνέπειες επαγγελματικής εξουθένωσης

Σε έρευνα του ο Don Unger διαχωρίζει τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σωματικό, ψυχικό και συμπεριφοριστικό επίπεδο. Σε σωματικό επίπεδο, εκδηλώνονται ψυχοσωματικά χαρακτηριστικά άγχους, όπως κόπωση, αϋπνία, εξάντληση και κατάθλιψη. Τα σωματικά συμπτώματα χαρακτηρίζονται από πραγματικές αλλαγές στις φυσιολογικές λειτουργίες του σώματος (π.χ. σωματική εξάντληση) και κάνουν τους εκπαιδευτικούς να επηρεάσουν αρνητικά τη σωματική και συναισθηματική ευεξία των μαθητών τους. Τα συμπτώματα του συνδρόμου εξουθένωσης μπορεί να έχουν συνέπειες, δυνητικά πολύ σοβαρές για το προσωπικό των οργανισμών. Το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξάντληση μπορεί να ευθύνονται για διάφορες καταστάσεις. Πιο συγκεκριμένα, καθιστούν τους εκπαιδευτικούς αναποτελεσματικούς και ανεπαρκείς στους ρόλους της διδασκαλίας τους, οδηγούν στην αρνητική επιρροή των μαθητών τόσο σωματικά όσο και συναισθηματικά. Οι εκπαιδευτικοί παρέχουν σημαντικά λιγότερες πληροφορίες, επαίνους και αποδοχή προς τους μαθητές τους και αλληλεπιδρούν λιγότερο συχνά μαζί τους. Οι δάσκαλοι που διακατέχονται από επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζουν το σχολικό κλίμα της τάξης, δημιουργούν χαμηλότερο ηθικό στους μαθητές, εμποδίζοντας την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Η κατάσταση αυτή, επίσης, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της πιθανότητας των εκπαιδευτικών να εγκαταλείψουν τις θέσεις τους και μπορεί να προκαλέσει σύγχυση, επιθετικότητα, λανθασμένη συμπεριφορά, απουσία, μειωμένη απόδοση τόσο στον εκπαιδευτή όσο και στα παιδιά, εθιστικές συμπεριφορές, συναισθηματικά και συμπεριφορικά προβλήματα, προβλήματα σχέσης ή άλλες συνέπειες που συνδέονται με το επαγγελματικό κομμάτι (Grining et al. 2010). Επιπλέον, η εξουθένωση, που εξαρτάται από το άγχος και το φόρτο εργασίας, έχει αποδειχθεί ότι είναι σημαντικό εμπόδιο στον σχολικό προγραμματισμό για τα παιδιά και προκαλεί επιδείνωση της ποιότητας της φροντίδας ή των υπηρεσιών που παρέχεται από το προσωπικό (Stewart 2008).

Σύμφωνα με τον Lambert (1994), το burnout επηρεάζει την ποιότητα του προγράμματος με τους ακόλουθους τρόπους (Rentzou, 2012):

- οι κινήσεις και οι ενέργειες του εκπαιδευτικού δεν είναι αυθόρμητες, αλλά επαναλαμβανόμενες και μηχανικές,

- η ενασχόληση αφορά τις ρουτίνες και τους κανόνες και όχι τις διαπροσωπικές σχέσεις με τα παιδιά και τους γονείς,
- σημειώνεται μειωμένο ενδιαφέρον για τους μαθητές και τις οικογένειες τους και
- παρατηρείται μικρότερη προετοιμασία ή προγραμματισμός στα καθημερινά καθήκοντα.

1. 7. Ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος της εκπαίδευσης

Η διδασκαλία έχει αναγνωριστεί ως μια αγχωτική κατάσταση και είναι ένα από τα πλέον πολυσυζητημένα θέματα στη βιβλιογραφία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια συναισθηματική, σωματική, ψυχική εξάντληση που δημιουργείται όταν ο εκπαιδευτικός παύει να ενδιαφέρεται για τη διδασκαλία. Στη διεθνή βιβλιογραφία οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν μια σειρά προκλήσεων που μπορούν να τους οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση (Παπαδέλη,2017)

Η συναισθηματική εξάντληση μπορεί να οδηγήσει σε αδιάφορη και κυνική στάση των εκπαιδευτικών με αποτέλεσμα να μην αισθάνονται ικανοποίηση από την εργασία τους. Οι εκπαιδευτικοί με χαμηλή προσωπική επίτευξη παρουσιάζουν μια αδυναμία να βοηθήσουν τους μαθητές να αναπτυχθούν. Πολλοί μελετητές συσχέτισαν την κατάθλιψη με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Πολυχρονόπουλος, 2008). Η έρευνα της Αβεντισιάν - Παγοροπούλου και των συνεργατών της (2002) έδειξε πως η αύξηση της συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών στην εργασία τους προκαλεί την αύξηση αποπροσωποποίησης των μαθητών και τη μείωση του αισθήματος της ικανοποίησης που προκύπτει από τα προσωπικά επιτεύγματα (Ιωάννου, 2018).

Σε έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων Εκπαίδευσης (2008), οι κυριότεροι στρεσογόνοι παράγοντες για τους εκπαιδευτικούς βρέθηκε ότι είναι ο αυξημένος φόρτος εργασίας, ο μη καθορισμός ευθυνών, ο αυξημένος αριθμός μαθητών σε κάθε τάξη, η κακή συμπεριφορά των μαθητών, η κακή σχέση με τη διεύθυνση και η έλλειψη οικονομικών πόρων (Κυρίδης & Γιαλαμάς, 2017),

Έρευνες που έχουν υλοποιηθεί απέδειξαν πως οι παράγοντες που επιδρούν στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών μπορεί να είναι προσωπικοί (αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού / το πόσο επιρρεπής είναι στην επαγγελματική εξουθένωση), διαπροσωπικοί (πόσο επηρεάζεται η επαγγελματική εξουθένωση από το κοινωνικό περιβάλλον) ή οργανωτικοί (πως επιδρά το εργασιακό περιβάλλον και ο εργοδότης σε αυτήν (Παππά,2006).

Οι Antoniou, Polychroni, Vlachakis (2006) υποστήριξαν ότι το φαινόμενο αυτό οφείλεται σε παράγοντες που αφορούν άμεσα τη φύση του επαγγέλματος τους, στις ατομικές διαφορές που επηρεάζουν την ευπάθεια των διδασκόντων στο άγχος, σε παράγοντες που αφορούν

την οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας καθώς επίσης και σε επαγγελματικές και οικογενειακές συγκρούσεις. Αυτό που προκαλεί εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς είναι οι αλλαγές στην πολιτική, ο φόρτος εργασίας σε συνδυασμό με τον λίγο χρόνο που απαιτείται και η έλλειψη πειθαρχίας των μαθητών μέσα στην τάξη (Marhalala, 2014). Οι εκπαιδευτικοί βιώνουν αύξηση των καθηκόντων των θέσεων εργασίας (συνήθως λόγω έλλειψης προσωπικού), μειωμένο χρόνο διαλείμματος, ενώ προσπαθούν να εξισορροπήσουν πολλές ταυτόχρονες απαιτήσεις, με αυστηρότερες προθεσμίες (Παπαδέλη, 2017).

1. 8. Έκφραση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς

Οι εκπαιδευτικοί που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζουν ατονία, έλλειψη ενθουσιασμού, έλλειψη χιούμορ, αδυναμία συγκέντρωσης και χαμηλή αυτοπεποίθηση με αποτέλεσμα την μειωμένη αποδοτικότητά τους, κάτι που επηρεάζει την εκπαιδευτική πορεία των μαθητών (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010). Σύμφωνα με έρευνά των ίδιων ερευνητών, το σύνδρομο εμφανίζεται έντονα στους εκπαιδευτικούς, δημιουργείται από παρατεταμένο στρες και εκδηλώνεται με σωματική και συναισθηματική εξάντληση ή / και αλλαγή στη συμπεριφορά. Οι ερευνητές Schaufeli & Enzmann (1998) κατηγοριοποίησαν τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε συναισθηματικό επίπεδο όπου το άτομο καταλαμβάνεται από αρνητικά αισθήματα για τον εαυτό του, σε νοητικό επίπεδο όπου νιώθει ανίκανο και ανεπαρκές για την τέλεση των εργασιακών του καθηκόντων, σε σωματικό επίπεδο που εκδηλώνονται ψυχοσωματικές διαταραχές, σε συμπεριφοριστικό επίπεδο στο οποίο ο εργαζόμενος αντιδρά επιθετικά στους συναδέλφους του και σε επίπεδο κινήτρων όπου ο εργαζόμενος νιώθει απογοήτευση και παραίτηση (Ιωάννου, 2018).

Σε αντίστοιχη έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2008), καταγράφηκαν επιπλέον αλλαγές στο εκπαιδευτικό υλικό, η έλλειψη κινήτρων, η αδιαφορία των μαθητών, η κακή σχέση με τους γονείς, οι χαμηλές αμοιβές κ. ά. Επιπρόσθετοι στρεσογόνοι παράγοντες για τους Έλληνες εκπαιδευτικούς είναι η μη

έγκαιρη τοποθέτηση σε σχολεία, η ανεπαρκής γνώση για τη διαχείριση κρίσεων, η διδασκαλία μαθημάτων εκτός ειδικότητας, οι περιορισμένες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης, η αξιολόγηση των μαθητών κ.ά. (Στάγια, 2014).

1. 9. Η επαγγελματική εξουθένωση σε δασκάλους βρεφών - νηπίων

Οι εκπαιδευτικοί της πρώιμης παιδικής ηλικίας είναι, σε σχέση με άλλους επαγγελματίες που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες, πιο επιρρεπείς σε εξάντληση. Αυτό το γεγονός, εκτός από το επιχείρημα ότι η εξουθένωση επηρεάζει την ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας και εκπαίδευσης, καθιστά την ανάγκη για περαιτέρω εξέταση ζητημάτων σχετικά με το σύνδρομο εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς της πρώιμης παιδικής ηλικίας. Οι εκπαιδευτικοί της πρώιμης παιδικής ηλικίας έχουν επιλεγεί ως το επίκεντρο της παρούσας μελέτης, καθώς υπάρχουν περισσότεροι παράγοντες από ό, τι σε άλλα επίπεδα εκπαίδευσης που συμβάλλουν στην εργασιακή εξουθένωση.

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να περιγράψουμε, εν συντομία, τον διαχωρισμό μεταξύ κέντρων παιδικής μέριμνας και νηπιαγωγείων, στην Ελλάδα. Όπως και σε άλλες χώρες, έτσι και στην Ελλάδα, υπάρχει μια διάκριση μεταξύ φροντίδας και εκπαίδευσης στα πρώτα χρόνια της ζωής των παιδιών. Στην πραγματικότητα υπάρχουν δύο βασικοί τύποι προσχολικών ιδρυμάτων, καθένας από τους οποίους έχει διαφορετικό ρόλο. Από τη μία πλευρά υπάρχουν τα νηπιαγωγεία. Στα νηπιαγωγεία εγγράφονται τα παιδιά ηλικίας τεσσάρων έως έξι ετών (όταν και αρχίζει η πρωτοβάθμια εκπαίδευση) και λειτουργούν από τις 8:30 π.μ. έως τις 13:00 μ.μ., εκτός εάν πρόκειται για ολοήμερα νηπιαγωγεία, τα οποία λειτουργούν έως τις 4:00 μ.μ. Τα νηπιαγωγεία έχουν παιδαγωγική φύση, εφαρμόζουν το εθνικό πρόγραμμα σπουδών και δίνουν έμφαση κυρίως στη μάθηση των παιδιών και όχι στη φροντίδα τους. Για παράδειγμα, το πώς θα τραφεί το κάθε παιδί είναι ευθύνη του ίδιου και της οικογένειάς του, και όχι του σχολείου.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν τα βρεφονηπιακά κέντρα, στα οποία εγγράφονται παιδιά από έξι μηνών έως και τεσσάρων ετών. Τα κέντρα αυτά δεν ανήκουν στο Υπουργείο Παιδείας, όπως τα Νηπιαγωγεία, αλλά το Υπουργείο Εσωτερικών και οι Τοπικές Αρχές

είναι υπεύθυνες γι 'αυτά και λειτουργούν από τις 7:00 π.μ. έως τις 4:00 μ.μ. Τα βρεφονηπιακά κέντρα δεν εφαρμόζουν το Εθνικό Πρόγραμμα Σπουδών αλλά τηρούν ένα χρονοδιάγραμμα, στο οποίο δίνεται έμφαση στην ικανοποίηση των φυσικών αναγκών των παιδιών και θεωρούνται κυρίως ιδρύματα που παρέχουν φροντίδα και όχι εκπαίδευση.

Μέχρι τώρα, μόνο δύο έρευνες (Τσιγίλης, Ζαχοπούλου και Γραμματικάπουλος 2006 και Ρέντζου 2012) έχουν διενεργηθεί σχετικά με την διερεύνηση της εξάντλησης σε παιδαγωγούς της πρώιμης παιδικής ηλικίας. Αυτός ο περιορισμός των ερευνών δεν μπορεί να παράσχει στοιχεία (επίσημα ή ανεπίσημα) σχετικά με το βαθμό στον οποίο οι Έλληνες εκπαιδευτικοί στην παιδική ηλικία έχουν εξαντληθεί και εάν το σύνδρομο εξουθένωσης είναι πρόβλημα στην Ελλάδα. Ωστόσο, εμπειρικοί λόγοι μας οδηγούν στο να υποθέσουμε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί στην παιδική ηλικία εμφανίζουν το σύνδρομο της εργασιακής εξάντλησης και του εργασιακού άγχους.

Ενώ οι αιτίες και οι πιθανές επιπτώσεις της εξάντλησης στις αίθουσες διδασκαλίας των νηπιαγωγείων έχουν αποτελέσει αντικείμενο πολλών μελετών που έγιναν στην περιοχή, οι στρατηγικές για την αντιμετώπιση του προβλήματος δεν έχουν συζητηθεί αρκετά. Παρακάτω, θα σταχυολογηθούν μερικές από τις στρατηγικές που θα μπορούσαν να εξεταστούν για να ξεπεραστεί η εξάντληση των εκπαιδευτικών νηπίων και προσχολικής εκπαίδευσης. Οι καθηγητές μπορούν:

- Να ροσπαθήσουν να βρουν ευκαιρίες για επέκταση των εκπαιδευτικών τους γνώσεων και της κατάρτισής τους και κοινωνικούς σκοπούς.
- Να προσδιορίσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε ακαδημαϊκό - επαγγελματικό.
- Να αφιερώνουν χρόνο για χαλάρωση, τουλάχιστον μία ώρα την εβδομάδα και να κάνουν κάτι για τον εαυτό τους.
- Να προσπαθούν να βρουν στρατηγικές για την επίλυση των προβλημάτων που έχουν εντοπίσει.
- Να συζητούν τα προβλήματά τους και να εκφράζουν τα συναισθήματά τους σε άλλους, κυρίως σε άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος.
- Να βεβαιωθούν ότι έχουν μια σαφή περιγραφή των καθηκόντων τους μέσα στο σχολείο.
- Να λάβουν την απαραίτητη διοικητική υποστήριξη.

- Να ρυθμίσουν τα οικονομικά τους, και να τα προσαρμόσουν πάνω στις απολαβές τους.
- Να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο σε συγκεκριμένες εργασίες, που διεξάγονται συχνά και περιοδικά μέσα στο χρόνο.
- Να φροντίσουν να αποκτήσουν επαρκή ενδοϋπηρεσιακή εκπαίδευση.
- Να λάβουν μέτρα για την αντιμετώπιση προβλημάτων.
- Να αναγνωρίσουν τους περιορισμούς που προκύπτουν από την εργασία.
- Να έχετε μια υγιή ζωή στο σπίτι.
- Να κάνουν σωστά τον προγραμματισμό των διαδικασιών στην τάξη και να ορίσουν τις προτεραιότητές τους.
- Να αποφεύγουν τις αντιπαραθέσεις στο πλαίσιο του σχολείου.

Σύμφωνα με τον Κυριάκου (2019), ο οποίος αντλεί πληροφορίες από μια έκθεση Συμβουλευτικής Επιτροπής Υπηρεσιών Εκπαίδευσης (2018), υπάρχουν και κάποιες ενέργειες που μπορεί να κάνουν τα ίδια τα ιδρύματα προκειμένου να αποτρέψουν την εμφάνιση εργασιακής εξουθένωσης στο προσωπικό τους. Μερικές από αυτές είναι οι εξής:

- Να συμβουλεύουν τους εκπαιδευτικούς για θέματα, όπως η ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών ή ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός, που επηρεάζουν άμεσα τις τάξεις τους.
- Να παρέχουν επαρκείς πόρους και εγκαταστάσεις για να υποστηρίξουν τους εκπαιδευτικούς στην εκπαιδευτική πρακτική.
- Να παρέχουν σαφείς περιγραφές των καθηκόντων τους στα πλαίσια της εργασίας και να προσδιορίζουν τις αναμενόμενες συμπεριφορές, σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων.
- Να καθιερώσουν και να διατηρήσουν ανοικτές γραμμές επικοινωνίας μεταξύ δασκάλων και διαχειριστών για παροχή διοικητικής υποστήριξης και ανατροφοδότησης απόδοσης, κάτι που μπορεί να λειτουργήσει ως ρυθμιστής ενάντια στο στρες.
- Να επιτρέψουν και να ενθαρρύνουν δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης, όπως καθοδήγηση και δικτύωση, που μπορεί να δημιουργήσουν μια αίσθηση ολοκλήρωσης και μια πιο ανεπτυγμένη επαγγελματική ταυτότητα για τους εκπαιδευτικούς.

Εάν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται αυτοπεποίθηση και χαρούμενοι, μπορούν να ξεπεράσουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και να αυτοπεποίθηση για τη δουλειά τους. Για να ξεπεραστούν οι δυσκολίες που σημειώνονται κατά την περίοδο της επαγγελματικής εξάντλησης, ο δάσκαλος πρέπει να αναλάβει δράσεις και να χρησιμοποιήσει στρατηγικές κάποιου είδους. Αυτές οι στρατηγικές μπορούν να αλλάξουν ανάλογα με το πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο δάσκαλος. Εάν είναι δυνατή η εφαρμογή μιας λύσης, η άμεση δράση μπορεί να θεωρηθεί ως η καλύτερη στρατηγική για τη μείωση του εργασιακού άγχους. Ωστόσο, μερικές φορές αυτές οι στρατηγικές ενδέχεται να μην είναι δυνατό να εφαρμοστούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2. 1 Η περίοδος της προαιρετικής φοίτησης στο Νηπιαγωγείο

Το 1895, με τον Νόμο ΒΤΜΘ' έγινε η πρώτη κυβερνητική παρέμβαση στην προσχολική εκπαίδευση της χώρας όπου έγινε στην ουσία η θεσμοθέτηση των κανόνων για τον τρόπο με τον οποίο θα δραστηριοποιείται η ιδιωτική πρωτοβουλία. Το διάταγμα που εκδόθηκε ένα χρόνο αργότερα, στις 30 Απριλίου το 1896, οδηγεί στην ίδρυση των νηπιαγωγείων για παιδιά από ηλικία 3 μέχρι 6 ετών, με στόχο να προετοιμαστούν για να φοιτήσουν στο δημοτικό. Ταυτόχρονα, το βασιλικό διάταγμα που εκδόθηκε το 1914 διατυπώνει την πρόβλεψη για την ίδρυση των δημοσίων νηπιαγωγείων. Σύμφωνα με τον Ν.4397/1929 τα νηπιαγωγεία υπάγονται πλέον στο Υπουργείο Παιδείας, οπότε από το σημείο αυτό γίνεται άτυπα η ενσωμάτωσή τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Οι εκπαιδευτικές αυτές δομές αρχίζουν να πολλαπλασιάζονται σταδιακά, ενώ λίγα χρόνια αργότερα αρχίζουν να αναπτύσσονται και οι παιδικοί σταθμοί, οι οποίοι είχαν αρκετά διαφοροποιημένο πρόγραμμα. Το πρώτο επίσημο Αναλυτικό Πρόγραμμα για τα νηπιαγωγεία της χώρας εκδόθηκε το 1962, κάτι που ισχυροποίησε τη θέση των νηπιαγωγείων στη συνείδηση της κοινής γνώμης ώσπου το 1976, με το Ν. 309/76 γίνεται και επίσημα η ένταξη των νηπιαγωγείων στην πρώτη βαθμίδα της γενικής εκπαίδευσης (αρ. 3). Στον ίδιο νόμο ορίζεται η διάρκεια της φοίτησης, η οποία θα είναι διετής, με προϋπόθεση για τη φοίτηση, οι μαθητές να έχουν συμπληρώσει τα τριάνμισι έτη την πρώτη μέρα του Οκτωβρίου (άρθρο 4 παρ. 2). Φυσικά η φοίτηση στο νηπιαγωγείο γίνεται δωρεάν, καθώς η ψήφιση του Ελληνικού Συντάγματος το 1975 κατατάσσει την παιδεία στα κοινωνικά δικαιώματα.

Για αρκετές δεκαετίες οι παιδικοί σταθμοί συμπορεύονται με τα νηπιαγωγεία ως οι κύριες εκπαιδευτικές δομές για παιδιά τριών μέχρι έξι ετών. Για να αποκτήσει ένα παιδί πρόσβαση σε παιδικό σταθμό, έπρεπε να πληρούνται κριτήρια εισοδηματικά αλλά και κοινωνικά. Την ίδια στιγμή, μέσω του προγράμματος της «Ζώνης Εκπαιδευτικής Προτεραιότητας» γίνεται η ίδρυση των νηπιαγωγείων σε περιοχές υποβαθμισμένες, αναφορικά με τα οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια.

Η νόρμα αυτή αλλάζει το 1985, όταν ο Νόμος 1566/1985 δίνει πλέον τη δυνατότητα στα νηπιαγωγεία να εντάσσονται σε κέντρα που λειτουργούν παράλληλα με τους κρατικούς παιδικούς σταθμούς, χαράσσοντας ένα νέο δρόμο στην προσχολική αγωγή. Επιπρόσθετα, ο Νόμος 2327/1995 ορίζει ότι, πλέον, για να γίνει η εγγραφή των παιδιών στα νηπιαγωγεία θα πρέπει στις 31 Δεκεμβρίου να έχουν συμπληρώσει τα τέσσερα έτη.

Τα νηπιαγωγεία δεν φάνηκε να καλύπτουν απόλυτα τις ανάγκες των παιδιών και κυρίως των γονέων τους αν και το προσωπικό με το οποίο στελεχωνότανε ήταν εξειδικευμένο, ενώ ήταν συνεπή με τον δωρεάν χαρακτήρα των υπολοίπων εκπαιδευτικών βαθμίδων. Αυτό συνέβη διότι οι γονείς έδειχναν την ξεκάθαρη προτίμηση τους στους παιδικούς σταθμούς για πρακτικούς λόγους που διευκόλυναν την καθημερινότητα, όπως για παράδειγμα ότι το ωράριο ήταν κατά πολύ πιο διευρυνόμενο σε σχέση με το νηπιαγωγείο (9 ώρες κάθε μέρα έναντι 3,5) ενώ λειτουργούσε καθόλη την περίοδο του έτους αδιάλειπτα. Παράλληλα, οι παιδικοί σταθμοί παρείχαν γεύματα και ιατρική φροντίδα, κάτι που εξυπηρετούσε σημαντικά τους γονείς όταν εργαζόταν και οι δύο. Η καλύτερη θέση των παιδικών σταθμών έναντι των νηπιαγωγείων δεν επηρεάστηκε ούτε από το γεγονός ότι η πρώτη δεν υποχρεούνται να εφαρμόσουν αναλυτικό πρόγραμμα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, σύμφωνα με τον ΦΕΚ 4249/Β'/5. 12. 2017.

Προκειμένου το δημόσιο νηπιαγωγείο να προσελκύσει το ενδιαφέρον των γονέων, ο νόμος 2525/1997 εγκαινιάζει την έναρξη των ολοήμερων νηπιαγωγείων, στο οποίο υπάρχουν δύο παιδαγωγοί και το ωράριο έχει διάρκεια 8 ωρών ανά ημέρα. Ο σκοπός πλέον του νηπιαγωγείου είναι διττός. Από τη μία πλευρά αναβαθμίζεται η προσχολική εκπαίδευση και από την άλλη ενισχύεται ο ρόλος της κρατικής μέριμνας.

Το προεδρικό διάταγμα 200 που εκδόθηκε το 1998 (ΦΕΚ 161/1998, τχ. Α') ορίζει στο άρθρο 7 παρ. 10 ότι στην περίπτωση που ο αριθμός των αιτήσεων στα νηπιαγωγεία είναι παραπάνω από τις θέσεις που μπορούν να καλυφθούν, τότε προτεραιότητα έχουν τα νήπια μεγαλύτερης ηλικίας (δηλαδή πού μπορούν να στελεχώσουν το μεγαλύτερο τμήμα), και όσες θέσεις μείνουν ελεύθερες, συμπληρώνονται μέσω κλήρωσης με νήπια μικρότερης ηλικίας.

Τέλος, η υπουργική απόφαση υπ' αριθμ. Α. 21072β/Γ2/03 (Φ.Ε.Κ. 304/2003, τχ. Β') καθορίζει το Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών (ΔΕΠΠΣ) για τα παιδιά

του Νηπιαγωγείου, ενώ στην εγκύκλιο με αριθμό πρωτοκόλλου Φ.32 / 344 / 85330 / Γ1/31-8-2005 του ΥΠΕΠΘ, επισημαίνεται η σημασία της προσχολικής αγωγής και αποκαλύπτεται η πρόθεση της πολιτείας να καλύπτει τις ανάγκες όλων των οικογενειών ώστε να φοιτούν τα παιδιά στα νηπιαγωγεία της χώρας, χωρίς ωστόσο να καθιστά υποχρεωτική την φοίτηση του εκπαιδευτικού θεσμού.

2. 2 Η υποχρεωτική φοίτηση στο νηπιαγωγείο

Σημαντικό βήμα αναφορικά με την υποχρεωτική θητεία των νηπίων έγινε το 2006, από τον Δεκέμβριο ψηφίστηκε ο Νόμος 3518, όπου στο άρθρο 73, (ΦΕΚ 272 τ. Α', 21.12.2006), καθίσταται υποχρεωτική η φοίτηση ενός έτους στο νηπιαγωγείο. Ο νόμος αυτός ήταν αποτέλεσμα των πιέσεων που ασκήθηκαν από τα συνδικαλιστικά όργανα των εκπαιδευτικών. Ωστόσο απορία του νόμου ήταν η αύξηση του αριθμού των μαθητών στις σχολικές δομές, όπως σε ορισμένες περιοχές που δημιουργήθηκαν πολύ μεγάλα πρακτικά προβλήματα. Το πρόβλημα λύθηκε μερικώς με την ειδική ρύθμιση που έγινε τη διάρκεια του σχολικού έτους 2007-08, όπου ορισμένα τμήματα των νηπιαγωγείων μπορούσαν να λειτουργήσουν μέσα σε παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, σύμφωνα με το νόμο 2345/95. Στο τέλος της επόμενης σχολικής χρονιάς, ανακλήθηκε η εγκύκλιος που αφορούσε την υποχρεωτικότητα της προσχολικής εκπαίδευσης για το ερχόμενο σχολικό έτος (2009-2010). Ωστόσο την επόμενη χρονιά τέθηκε σε ισχύ εκ νέου η υποχρεωτική φοίτηση στα νηπιαγωγεία.

Η εγκύκλιος του Υπουργείου Παιδείας σχετικά με τον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου για το σχολικό έτος 2011-12 με Αρ.Πρωτ.Φ.12/570/67123/Γ1/14-06-2011, ισχυροποιεί τη θέση των νηπιαγωγείων, καθώς αφενός η φοίτηση των νηπίων από ηλικία 5 ετών και άνω είναι υποχρεωτική, ενώ για να εγγραφούν οι μαθητές στην Α' τάξη του Δημοτικού σχολείου προϋπόθεση είναι να προσκομίσουν τη Βεβαίωση Παρακολούθησης Νηπίου.

Η καθιέρωση της υποχρεωτικής προσχολικής αγωγής και οι κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις έφεραν αλλαγές στο Πρόγραμμα Σπουδών του Νηπιαγωγείου. Η Υπουργική Απόφαση 130272/Δ1/05-08-2016 (ΦΕΚ 2670/2016, τ. Β') «Ωρολόγιο Πρόγραμμα Ενιαίου

Τύπου Ολοήμερου Νηπιαγωγείου», όμως, έφερε τη διάσπαση του ενιαίου και συνεχούς χαρακτήρα του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου μετατρέποντας το υποχρεωτικό ολοήμερο πρόγραμμα σε προαιρετικό. Το μέτρο αυτό ενέχει τον κίνδυνο της αλλαγής του θεσμικού ρόλου του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου, ώστε από θεσμός εκπαίδευσης να μετατραπεί σε θεσμό παροχής φροντίδας και φύλαξης (Συντονιστικό Νηπιαγωγών, 2016). Το Προεδρικό Διάταγμα 79/2017, καθιστά τις αιτήσεις στα νήπια και προνήπια της χώρας να γίνονται δεκτές από τα δημόσια νηπιαγωγεία, με τη δέσμευση τα νήπια και τα προνήπια που πλεονάζουν να κατανέμονται σε όμορα νηπιαγωγεία σύμφωνα με τον τόπο κατοικίας τους (Φ.Ε.Κ. 109, τ. Α, 1-8-2017).

Η καθιέρωση της διετούς υποχρεωτικής εκπαίδευσης στα Νηπιαγωγεία έγινε το Μάρτιο του 2018 με το Νόμο 4521/2018 (Φ.Ε.Κ. 38/Α/2-3-2018) «Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις», αφού εγγράφονταν νήπια που, την 31η Δεκεμβρίου του έτους εγγραφής, συμπλήρωναν τα τέσσερα έτη.

Όμως η απόφαση του Υπουργού Παιδείας για καθολική εφαρμογή του μέτρου σε βάθος τριετίας, έφερε αντιδράσεις στον κύκλο των εκπαιδευτικών αλλά και στους γονείς των μαθητών της προσχολικής ηλικίας. Οι τελευταίοι αξίωναν από το Υπουργείο Παιδείας να θέσει ως προτεραιότητα την ανάγκη όλων των παιδιών προσχολικής ηλικίας για ενιαίο αναβαθμισμένο παιδαγωγικό και επιστημονικά θεμελιωμένο πρόγραμμα αγωγής και φροντίδας. Τον ίδιο χρόνο, το ΦΕΚ 1586/Β'8 / 5 / 2018 «Ορισμός δήμων εφαρμογής δίχρονης προσχολικής εκπαίδευσης από το σχολικό έτος 2018 – 2019», ορίζει ότι σε 184 από τους 325 συνολικά δήμους της χώρας, θα εφαρμοστεί το μέτρο της διετούς προσχολικής εκπαίδευσης. Με τον τρόπο αυτό, παρέχεται η δυνατότητα στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς σε 184 δήμους να ικανοποιήσουν περισσότερες αιτήσεις γονέων για παιδιά κάτω των 4 ετών.

2. 3. Αξιολόγηση της αλλαγής της νομοθεσίας στον εργασιακό φόρτο των παιδαγωγών

Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι οι συνέπειες της αλλαγής της νομοθεσίας στον εν λόγω κομμάτι που αφορά την εκπαίδευση, δεν θα ήταν τόσο σημαντικές, αν υπήρχε δυνατότητα για το κράτος να προβεί σε προσλήψεις προσωπικού, τόσες ώστε να καλύπτονται αναλογικά οι ανάγκες που δημιουργούνται από την επικείμενη αύξηση των μαθητών στα νηπιαγωγεία.

Η Ελλάδα, ιδιαίτερα μετά την πρόσφατη κρίση που έχει ξεσπάσει λόγω της πανδημίας του νέου κορονοϊού, πρέπει να ρίξει το βάρος του προϋπολογισμού της στην υγειονομική περίθαλψη, σε επιδόματα και ενίσχυση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων των οποίων τα επαγγέλματα ανακόπτονται και στα μέτρα που θα προφυλάξουν τους πολίτες από την εξάπλωση της επικίνδυνης αυτής νόσου. Κατά συνέπεια, οι προσλήψεις θα είναι πολύ μικρότερες από όσο σε φυσιολογικές συνθήκες θα έπρεπε να είναι, και οι νηπιαγωγοί στα σχολεία θα αναγκαστούν να δουλέψουν σε πιο επίπονες, για αυτούς αλλά και για τους μαθητές συνθήκες. Τα τμήματα θα έχουν περισσότερους μαθητές, δηλαδή επί της ουσίας, ο τομέας ευθύνης κάθε δασκάλας θα περιλαμβάνει περισσότερους μαθητές από ότι με το ισχύον σύστημα (Hanushek, 2017).

Αυτή η εξέλιξη δεν είναι βεβαίο για το πώς θα λειτουργήσει για τους εκπαιδευτικούς, καθώς θα είναι μία πρωτόγνωρη εμπειρία για τα ελληνικά δεδομένα, ωστόσο η θεωρία δείχνει ότι περισσότερα θα είναι τα προβλήματα που θα δημιουργηθούν στους εκπαιδευτικούς και οι δυσκολίες που θα χρειαστεί να ξεπεράσουν, παρά τα οφέλη και τα πλεονεκτήματα. Επομένως το μέτρο αυτό μπορεί να αποτελέσει δυνητικά έναν παράγοντα επιδείνωσης του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3. 1. Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα έρευνα έχει σκοπό να διερευνήσει το θέμα της εξουθένωσης ώστε να διαπιστωθούν τα αίτια που την προκαλούν αλλά και πως το εργασιακό άγχος μπορεί να την επηρεάσει. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν έδειξε ότι υπάρχουν έρευνες που επικεντρώνονται σε Διευθυντές Δημόσιων Νηπιαγωγείων, σύμφωνα με τις νέες ρυθμιστικές αλλαγές στην υποχρεωτική εκπαίδευση, επομένως τονίζεται η σημαντικότητα της παρούσας έρευνας σε ένα επάγγελμα καθοριστικό για την ευημερία και εξέλιξη των παιδιών αυτής της ηλικίας. Η συγκεκριμένη μελέτη πραγματοποιήθηκε στην πόλη της Λάρισας καθώς ήταν από τις λίγες μεγαλουπόλεις στις οποίες εφαρμόστηκε αμέσως αυτή η νομοθετική αλλαγή. Σε άλλες πόλεις και δήμους δεν ήταν εφικτή η ταυτόχρονη φοίτηση των προνηπίων και των νηπίων σε δημόσια νηπιαγωγεία, κυρίως λόγω κτιριακών ελλείψεων και εγκαταστάσεων που δεν μπορούσαν να ανταπεξέλθουν σε αυτήν την απότομη αλλαγή, με αποτέλεσμα να υπάρχει μια ευελιξία στο χρόνο προσαρμογής στα νέα δεδομένα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας στα οποία επιχειρούνται να δοθούν απαντήσεις, συνοψίζονται στα εξής:

1. Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους και ποιοι από αυτούς ενδεχομένως τις επηρεάζουν σύμφωνα με προηγούμενες έρευνες;
2. Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε προσωπικό επίπεδο αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον;
3. Πως το εργασιακό άγχος συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση και πώς την επηρεάζει;

3. 2. Δείγμα και είδος έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα θέλοντας να εστιάσει στις συνέπειες που προέκυψαν από τις λειτουργικές αλλαγές λόγω της νέας νομοθετικής ρύθμισης στην προσχολική εκπαίδευση, απευθύνθηκε στους διευθυντές των δημόσιων νηπιαγωγείων Λάρισας. Ο πληθυσμός της έρευνας εντοπίζεται σε μόλις δέκα στον αριθμό διευθυντές, οι οποίοι αποτελούν και το δείγμα. Παρόλο που τα δημόσια νηπιαγωγεία στην Λάρισα είναι εξήντα ένα, εκ των οποίων αρκετά είναι και συστεγασμένα, ωστόσο τις διοικητικές θέσεις τις έχουν καλύψει προϊστάμενοι/ες σε κάθε σχολική μονάδα.

Η παρούσα μελέτη ακολουθεί μια ποσοτική προσέγγιση με σκοπό την ανάλυση δεδομένων. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το δομημένο ερωτηματολόγιο, προκειμένου να απαντηθούν τα τρία ερευνητικά ερωτήματα που παρουσιάστηκαν παραπάνω. Το ερωτηματολόγιο είναι ένα έντυπο, που περιλαμβάνει μια σειρά δομημένων ερωτήσεων, στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει γραπτά και με μία συγκεκριμένη σειρά (Κουβέλη, 2014, σελ. 22). Με τα ερωτηματολόγια συλλέγονται δεδομένα ζητώντας από ανθρώπους να απαντήσουν στο ίδιο ακριβώς σύνολο ερωτήσεων. Χρησιμοποιούνται συνήθως στα πλαίσια μιας ερευνητικής στρατηγικής, προκειμένου να συλλεχθούν περιγραφικά και επεξηγηματικά, δεδομένα για απόψεις, συμπεριφορές, χαρακτηριστικά και στάσεις (Bottinoetal, 2007).

Ενδεικτικό εργαλείο για την πρωτογενή έρευνα αποτελεί το Ερωτηματολόγιο εργασιακής εξουθένωσης για εκπαιδευτικούς των Maslach, Jackson (MBI) – (Maslach&Jackson, 1986), το οποίο μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στα Ελληνικά: (Kokkinos, 2006). Το εργαλείο αυτό περιλαμβάνει ερωτήσεις αυτοαξιολόγησης, που υποδιαιρούνται σε τρεις υποκλίμακες, μια για κάθε διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και χαμηλή αίσθηση προσωπικής επίτευξης). Επίσης, χρησιμοποιείται το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης (Μούζουρα, 2005) το οποίο εξετάζει τις πηγές του επαγγελματικού στρες για τους Διευθυντές της Λάρισας. Τα παραπάνω ερευνητικά εργαλεία πληρούν τις προϋποθέσεις εγκυρότητας και αξιοπιστίας. Λόγω της πανδημίας που πλήττει την υφήλιο, οι εκπαιδευτικές μονάδες δεν λειτουργούσαν διά ζώσης οπότε και η αποστολή των ερωτηματολογίων έγινε διαδικτυακά, μέσω των ηλεκτρονικών ταχυδρομείων των Δημόσιων Νηπιαγωγείων Λάρισας, όπως και η συλλογή των αποτελεσμάτων. Μέσω της εφαρμογής Google forms δημιουργήθηκε ένα ενιαίο

ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελεί συνδυασμό των δύο παραπάνω. Για την μέτρηση των μεταβλητών του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert, σημειώνοντας βαθμολογία από το 1 που αντιστοιχεί στην ένδειξη «καθόλου» έως και το 5 που χαρακτηρίζει την αντίδραση «πάρα πολύ». Η διαδικασία λήψης απαντήσεων διήρκησε λίγο παραπάνω από ένα μήνα τηρώντας την ανωνυμία των συμμετεχόντων.

Από την υλοποίηση αυτής της ερευνητικής πρότασης εξετάζονται όλες οι πτυχές του εργασιακού άγχους και πως αυτό οδηγεί στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, διερευνούνται οι παράγοντες που προκαλούν στρες στους διευθυντές, όπως και οι πηγές δημιουργίας του συνδρόμου “burnout”.

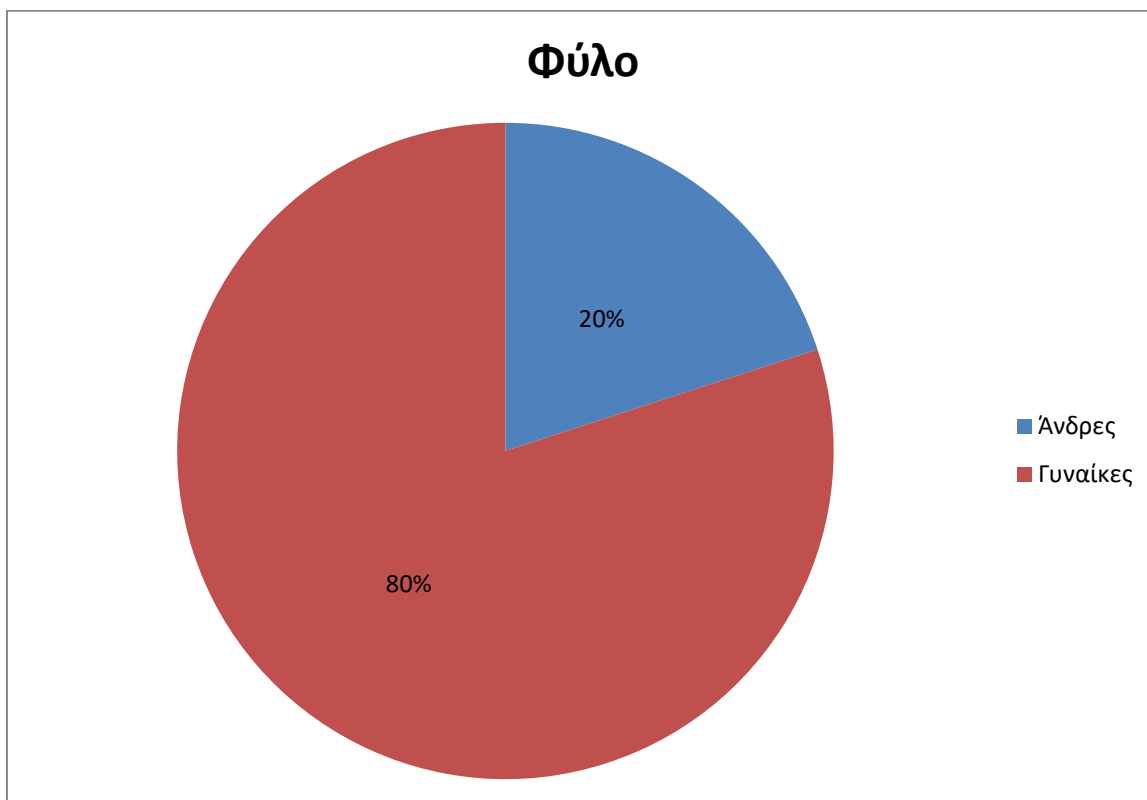
3. 3. Τρόπος επεξεργασίας δεδομένων

Ο τρόπος με τον οποίο έγινε η επεξεργασία των δεδομένων είναι μέσω της χρήσης του ειδικού λογισμικού που χρησιμοποιείται για τις ανάγκες των ποσοτικών ερευνητικών αναλύσεων, του SPSS. Αρχικά, συγκεντρώθηκαν όλες οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες σε έναν ενιαίο πίνακα και μέσω του λογισμικού SPSS αλλά και του στοιχειώδους εργαλείου Microsoft Excel υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι για κάθε απάντηση ξεχωριστά και αναπαραστήθηκε οπτικά η πληροφορία αυτή. Στη συνέχεια γίνεται περιγραφική ανάλυση των ευρημάτων στην κατεύθυνση που δίνονται απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης.

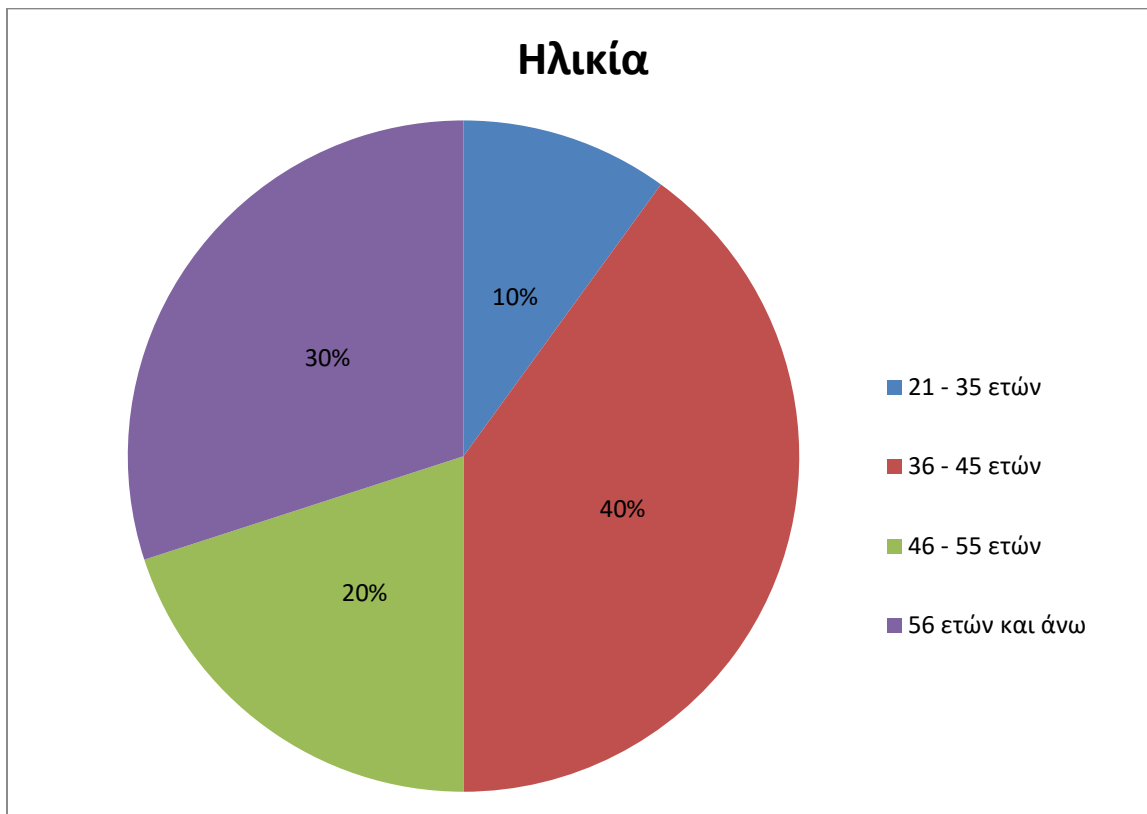
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4. 1. Τομέας Α. Δημογραφικά στοιχεία

Αρχικά, παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται κυρίως από γυναίκες, οι οποίες εμφανίζονται στην συντριπτική τους πλειοψηφία, 8 έναντι 2 μόλις ανδρών.



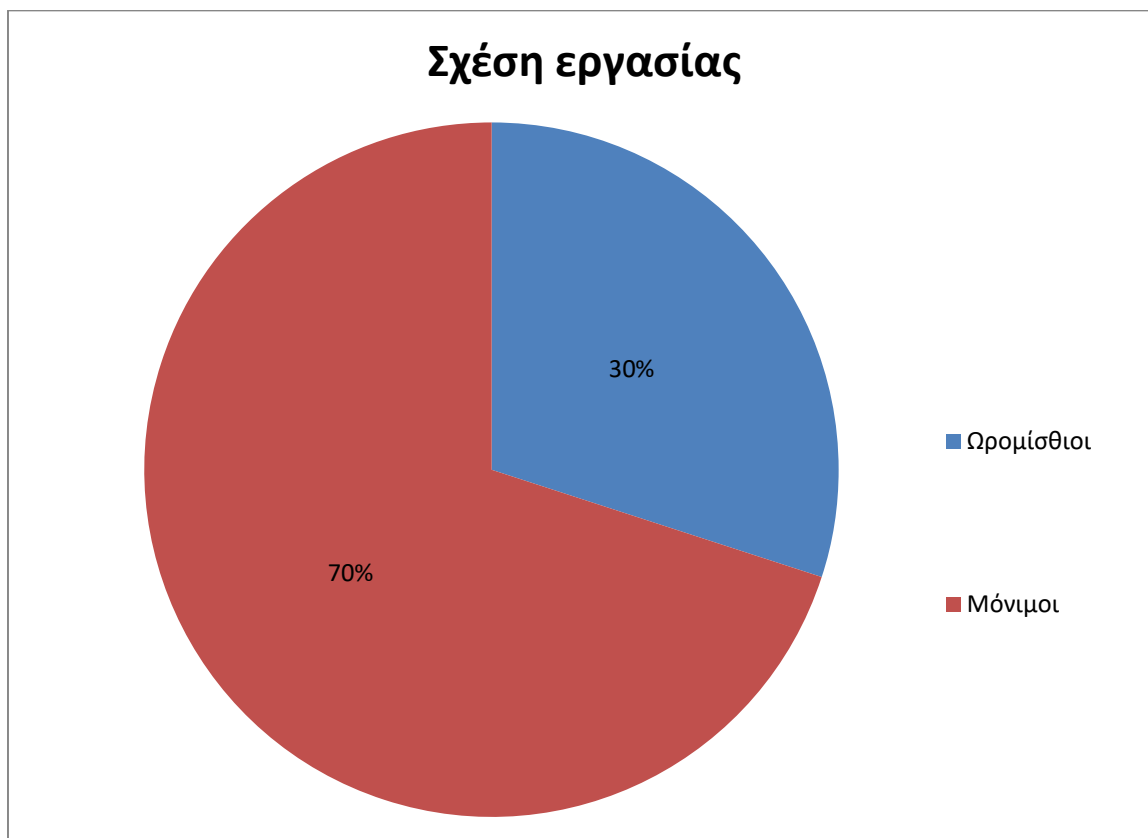
Η πλειοψηφία των διευθυντών ανήκει στο ηλικιακό φάσμα 36– 45, αν και το δείγμα παρουσιάζεται αρκετά μοιρασμένο, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα:



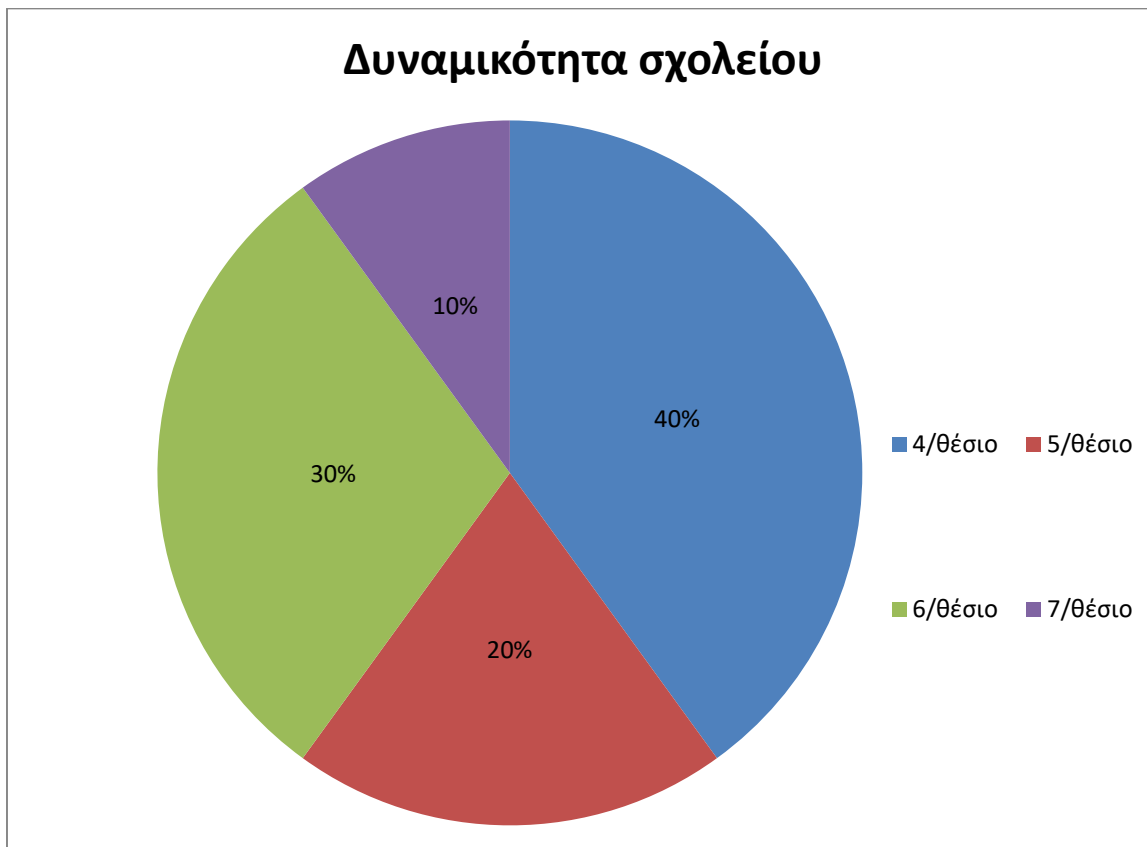
Για να γίνει κάποιος διευθυντής χρειάζονται συνήθως αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας, κάτι που εύλογα φάνηκε ότι ισχύει στο δείγμα της έρευνάς μας. Παρόλα αυτά, είναι σημαντικό ότι υπάρχουν άτομα από όλες τις ηλικιακές ομάδες, ακόμα και από την μικρότερη, κάτι που δεν είναι σύνηθες στα ελληνικά δημόσια σχολεία.



Η πλειοψηφία του δείγματος είναι διευθυντές με μόνιμο διορισμό, αν και δεν είναι λίγοι οι ωρομίσθιοι του δείγματος.



Κλείνοντας με τα δημογραφικά στοιχεία, η δυναμικότητα του σχολείου το οποίο διευθύνουν οι καθηγητές του δείγματος εμφανίζει μεγάλη ποικιλομορφία, με τα περισσότερα εκ των οποίων να είναι τετραθέσια.



4. 2. Τομέας Β. Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους και εργασιακής εξουθένωσης

Από τους 38 παράγοντες που μπορεί να αποτελούν πηγή άγχους για τους διευθυντές των σχολείων που συμμετείχαν στην έρευνα, θα κάνουμε μία κατηγοριοποίηση, ανάλογα με το πόσο καθοριστικός είναι ο καθένας από αυτούς, βάσει του μέσου όρου των απαντήσεων του δείγματος. Στους ασθενέστερους παράγοντες, θα τοποθετηθούν εκείνοι όπου ο μέσος όρος των απαντήσεων είναι κάτω του μετρίου, δηλαδή μέχρι 3.0, στους κρισιμότερους παράγοντες αυτοί οι οποίοι έχουν μέσο όρο από 4.0 και άνω, ενώ όλοι οι υπόλοιποι θα ανήκουν στην κατηγορία της μέσης σημασίας, δηλαδή αυτοί που θα έχουν μέσο όρο από 3,1 μέχρι 3,9.

Οι ασθενέστεροι παράγοντες, κρίθηκε ότι ήταν οι εξής 5:

#3: Τιμωρία / πειθαρχία μαθητών, με μέσο όρο 2,4

Φαίνεται ότι αφενός επειδή οι διευθυντές δεν έρχονται σε απευθείας επαφή με τα παιδιά, σε αντίθεση δηλαδή με τους παιδαγωγούς, οι οποίοι πρέπει να χειριστούν για περισσότερη ώρα την πειθαρχία των μαθητών και να επιβάλουν τιμωρίες, ο παράγοντας αυτός είναι ασθενής και δεν δημιουργεί εργασιακό άγχος. Στην επιστημονική βιβλιογραφία ο παράγοντας αυτός επισημαίνεται ως σημαντικός για τη δημιουργία άγχους και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας, κυρίως όμως αυτό προκύπτει από μελέτες που διεξάγονται σε σχολεία μεγαλύτερων βαθμίδων (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο), όπου τα παιδιά είναι πολύ πιο ζωνηρά και αψηφούν περισσότερο τους κανόνες και τις υποδείξεις των καθηγητών (Rentzou, 2012). . Στη μικρή ηλικία των νηπίων, τα παιδιά έχουν πολύ μεγαλύτερο φόβο απέναντι στους δασκάλους, οπότε συνήθως μία απλή επίπληξη είναι αρκετή για να τιθασεύσει τους μαθητές, ενώ πολύ σπάνια οι μαθητές εναντιώνονται στις τιμωρίες που τους επιβάλλονται.

#14: Μη υποστήριξη από ειδικούς (πχ. σχολικού ψυχολόγου, ειδικού παιδαγωγού, λογοθεραπευτή), με μέσο όρο 3,0

Στα δημόσια νηπιαγωγεία τα οποία διευθύνουν οι άνθρωποι που συμμετείχαν στην έρευνα, είναι γεγονός ότι υπάρχει πολύ μικρός μέσος όρος μαθητών οι οποίοι να έχουν άμεση ανάγκη από την υποστήριξη ειδικών, όπως για παράδειγμα σχολικού ψυχολόγου, ειδικού παιδαγωγού, λογοθεραπευτή κλπ). Άλλωστε στις μικρές αυτές ηλικίες, συνήθως δεν έχει γίνει κάποια διάγνωση για ειδική μαθησιακή δυσκολία στους μαθητές, ενώ οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν πώς να χειρίζονται καταστάσεις, που στην ιδανική περίπτωση θα έπρεπε να απαιτούν την υποστήριξη ειδικών. Τέλος και πάλι το κομμάτι αυτό αφορά περισσότερο τους εκπαιδευτικούς και λιγότερο τους διευθυντές, οπότε είναι λογικό ο παράγοντας αυτός να είναι ασθενής για το δείγμα των διευθυντών της έρευνας μας.

#20: Δυσκολία μετάβασης στο σχολείο, με μέσο όρο 2,6

Συνήθως οι εκπαιδευτικοί που διορίζονται σε κάποιο σχολείο, είτε το έχουν επιλέξει επειδή τους βολεύει γεωγραφικά, ώστε να μην έχουν μεγάλο χρόνο και μεγάλη ταλαιπωρία στη μετακίνηση (για την περίπτωση που υπήρξε εντοπιότητα), είτε φροντίζουν να διαμείνουν κοντά στο σχολείο στο οποίο θα υπηρετούν, ειδικά για εκπαιδευτικούς που έρχονται από άλλη πόλη. Σε κάθε περίπτωση, οι μετακινήσεις μέσα στην πόλη της Λάρισας, και ακόμη

περισσότερο στις κωμοπόλεις και τα χωριά του νομού, για την περίπτωση των διευθυντών που βρίσκονται σε σχολεία περιφερειακά, δεν απαιτούν μεγάλη δυσκολία αλλά ούτε και ιδιαίτερο χρόνο. Τέλος, κάθε εργαζόμενος γνωρίζει ότι η μετάβαση στο χώρο εργασίας τους δεν γίνεται να εκμηδενιστεί, οπότε είναι ένας παράγοντας σταθερός, που μπορεί εύκολα να προβλεφθεί και να υπολογιστεί.

#28: Έλλειψη χρόνου για την ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος , με μέσο όρο 3,0.

Το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών αφενός είναι λιγότερο αυστηρό σε σχέση με το αντίστοιχο των εκπαιδευτικών στις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης, ενώ επίσης, το πώς θα γίνει η διδασκαλία είναι κάτι που διατηρεί πολύ μεγάλη ευελιξία ώστε ο κάθε εκπαιδευτικός να ρυθμίσει τον προγραμματισμό του όπως τον εξυπηρετεί. Τέλος, όπως και με άλλους παράγοντες, ο παράγοντας αυτός θα ήταν πιο αυξημένος αν το δείγμα δεν ήταν διευθυντές νηπιαγωγείων αλλά δάσκαλοι.

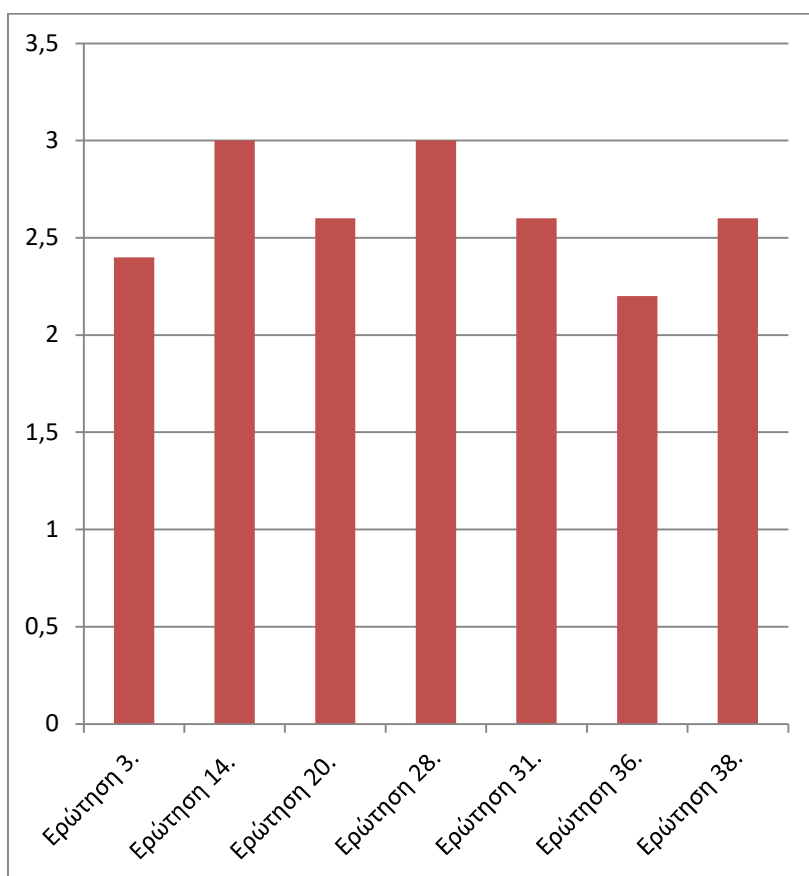
#31: Διδασκαλία παιδιών με πολιτιστική και φυλετική ποικιλομορφία, με μέσο όρο 2,6.

#36: Διδασκαλία παιδιών που δε μιλούν την ίδια γλώσσα , με μέσο όρο 2,2.

Εντυπωσιακά ο μέσος όρος για τους δύο αυτούς παράγοντες είναι αρκετά χαμηλός, ιδιαίτερα αν υπολογίσουμε ότι τουλάχιστον για τις μεγαλύτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα εργασιακής εξουθένωσης και εργασιακού άγχους, όπως έχει επισημανθεί σε άλλες έρευνες (Rentzou, 2012). Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί με δύο τρόπους: είτε ότι υπάρχουν λίγα παιδιά στα σχολεία που ηγούνται οι διευθυντές του δείγματος της έρευνας μας, με διαφορετική καταγωγή και διαφορετική κουλτούρα, είτε ότι δεν υπάρχει στην πράξη κάποιο πρόβλημα με την πολιτιστική και φυλετική ποικιλομορφία. Τα παιδιά στην ηλικία των νηπιακών τάξεων, ακόμα βρίσκονται στην φάση της εκμάθησης της γλώσσας και στην καλλιέργεια των ατομικών συμπεριφορών, οπότε ακόμα και παιδιά από ξένα κράτη μπορούν να αφομοιωθούν περισσότερο και καλύτερα μέσα στο νηπιαγωγείο, ώστε η διαφορετικότητα να μην προκαλεί προβλήματα αλλά αντίθετα να γίνεται ένα έρεισμα για ανάπτυξη της κοινωνικής αποδοχής και των υπόλοιπων παιδιών.

#38: Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, με μέσο όρο 2,6.

Ένας ακόμα παράγοντας που δημιουργεί πραγματικό άγχος στους εκπαιδευτικούς, όπως έχει επισημανθεί στην επιστημονική βιβλιογραφία, είναι η αξιολόγησή τους (Rentzou, 2012). . Βεβαίως το γεγονός ότι υπήρχαν αρκετοί διευθυντές στο δείγμα μας που δεν είναι μόνιμοι, είναι ένας λόγος που κάνει τον παράγοντα αυτό να είναι τόσο ασθενής. Επίσης είναι γεγονός ότι στη χώρα μας η αξιολόγηση έχει μικρότερη επίδραση από ότι στα εκπαιδευτικά συστήματα άλλων κρατών.



Στους παράγοντες μέσης σημασίας, ανήκουν οι περισσότεροι, και συγκεκριμένα οι εξής:

#1: Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κλπ.) , με μέσο όρο 3,2. Αν και ο παράγοντας που αφορούσε τις τιμωρίες και την πειθαρχία των μαθητών συγκέντρωσε χαμηλό μέσο όρο, η συμπεριφορά των μαθητών είναι πιο σημαντικός παράγοντας για την εμφάνιση εργασιακού άγχους και εργασιακής εξουθένωσης. Αυτό σημαίνει ότι οι μαθητές έχουν μία συμπεριφορά η οποία δημιουργεί προβλήματα στους διευθυντές των σχολείων και τους εκπαιδευτικούς, παρόλο που δεν φτάνει σε ακρότητες (οι οποίες εμπίπτουν στον παραπάνω παράγοντα).

#2: Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών, με μέσο όρο 3,4.

Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των μαθητών μέσα στις τάξεις, τόσο μεγαλώνει η ανησυχία των διευθυντών διότι είναι πιο εύκολο να συμβούν καταστάσεις που θα ξεφύγουν από τον έλεγχο των εκπαιδευτικών (όπως για παράδειγμα να χτυπήσει κάποιος μαθητής την ώρα κάποιας δραστηριότητας) ενώ υπάρχει και εντονότερη τριβή μεταξύ των ίδιων των μαθητών, πού μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερους τσακωμούς και διαπληκτισμούς (Rentzou, 2012). .

#4: Μαθησιακά προβλήματα των μαθητών , με μέσο όρο 3,8.

Ο παράγοντας αυτός παίζει κάποιο ρόλο, καθώς ορισμένα μαθησιακά προβλήματα των μαθητών, που ωστόσο δεν φτάνουν στο σημείο να καθιστούν υποχρεωτική την παρουσία ειδικού, οπωσδήποτε δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών.

#5: Τάξεις ανομοιογενείς, ως προς το μαθησιακό επίπεδο, με μέσο όρο 3,6.

Κάθε σχολική τάξη έχει διαβαθμίσεις ως προς το μαθησιακό επίπεδο των μαθητών. Αυτό πάντα δημιουργεί προβλήματα στους εκπαιδευτικούς, αλλά είναι κάτι απόλυτα αναμενόμενο και φυσιολογικό, για το οποίο είναι προετοιμασμένοι οι εκπαιδευτικοί αλλά και ο διευθυντής του σχολείου.

#6: Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων από τους μαθητές , με μέσο όρο 3,2.

Έργο του διευθυντή και των εκπαιδευτικών είναι να εμπνεύσουν τους μαθητές και να τους δημιουργήσουν κίνητρα για μάθηση. Στη νηπιακή ηλικία το μάθημα περιλαμβάνει πολλές δραστηριότητες οι οποίες είναι ενδιαφέρουσες στα παιδιά, οπότε είναι λογικό αυτός ο παράγοντας να μην είναι κρίσιμος όπως τεκμηριώνεται στην επιστημονική βιβλιογραφία ότι είναι σε μελέτες που αφορούν μεγαλύτερης ηλικίας παιδιά (Rentzou, 2012).

#7: Έλλειψη συνεργασίας από τους γονείς των μαθητών, με μέσο όρο 3,2.

Φαίνεται πως οι περισσότεροι γονείς συνεργάζονται καλά με τα σχολεία που υπηρετούν οι διευθυντές του δείγματος της έρευνας και πιθανώς υπάρχει συχνή επικοινωνία. Σε αυτό βοηθάει το γεγονός ότι τα παιδιά συνοδεύονται από τους γονείς κατά την άφιξή τους στο σχολείο σε αντίθεση με το δημοτικό και κυρίως το γυμνάσιο και το λύκειο όπου οι μαθητές συχνότερα μεταβαίνουν από και προς το σχολείο μόνοι τους.

#8: Έλλειψη κατάρτισης για διαχείριση προβλημάτων μάθησης- συμπεριφοράς, με μέσο όρο 3,2.

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, φαίνεται πως δεν υπάρχουν πολλές ιδιαίτερες καταστάσεις που να δυσκολεύουν την διαχείριση που αφορά προβλήματα μάθησης και συμπεριφοράς στα 10 σχόλια των διευθυντών.

#9: Έλλειψη αυτονομίας των εκπαιδευτικών, με μέσο όρο 3,4.

Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται πως δέχονται θετικά την καθοδήγηση από τους διευθυντές αλλά και ότι γενικότερα γνωρίζουν πώς να συμπεριφέρονται αυτόνομα, με τον ενδεδειγμένο τρόπο για κάθε κατάσταση.

#10: Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που με αφορούν , με μέσο όρο 3,4.

Πολλά ζητήματα που προκύπτουν στις σχολικές μονάδες, και συγκεκριμένα μέσα στις εκπαιδευτικές τάξεις λύνονται άμεσα από τους εκπαιδευτικούς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα αρκετά περιστατικά να μην διαρρέουν και οι διευθυντές να μην είναι ενημερωμένοι για τακτικές που ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί. Ωστόσο, όλα τα παραπάνω συμβαίνουν σε μικρή κλίμακα και δεν φαίνεται πως τίθεται θέμα ώστε να δημιουργείται στην πράξη πρόβλημα στη λειτουργία του σχολείου.

#11: Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου των εκπαιδευτικών, με μέσο όρο 3,4.

Πολύ κοντά στην ουδετερότητα κινήθηκαν οι απαντήσεις του δείγματος το οποίο σημαίνει ότι είτε το επιπλέον προσφερόμενο έργο των εκπαιδευτικών αναγνωρίζεται από τους υπόλοιπους συναδέλφους, είτε ότι δεν υπάρχει κάποιος ιδιαίτερος επιπλέον φόρτος για τους εκπαιδευτικούς ώστε να δημιουργείται κάποιο σχετικό ζήτημα.

#12: Έλλειψη προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης , με μέσο όρο 3,2.

Σε αντίθεση με άλλα επαγγέλματα και άλλους κλάδους, η πορεία των εκπαιδευτικών είναι αρκετά προδιαγεγραμμένη. Οι πιο επαγγελματικά ανήσυχοι εκπαιδευτικοί μπορεί να έχουν πιο φιλόδοξα πλάνα, όπου το μέλλον να επιθυμούν να τους βρει σε κάποια ανώτερη θέση,

για παράδειγμα σε κάποιο διοικητικό - υπουργικό πόστο, ωστόσο είναι δύσκολο να σταθεί ως πρόβλημα η έλλειψη προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης.

#16: Σύγκρουση ή και ασάφεια σχετικά με το ρόλο μου (π.χ. διδακτικό – παιδαγωγικό – επικοινωνιακό – διοικητικό), με μέσο όρο 3,2.

Ο ρόλος των διευθυντών είναι σύνθετος αλλά φαίνεται πως οι 10 διευθυντές του δείγματος δεν έχουν αντιμετωπίσει σημαντικά προβλήματα με τη σύγκρουση καθηκόντων.

#17: Απαξίωση ή χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος, με μέσο όρο 3,6.

Το εκπαιδευτικό προσωπικό των σχολείων τυγχάνει της αποδοχής του γενικού πληθυσμού, ιδιαίτερα όσοι κατέχουν τον τίτλο του διευθυντή σχολείου (Rentzou, 2012). Πολλοί ωστόσο διευθυντές αισθάνονται ότι το έργο τους είναι πολύ μεγαλύτερο και σημαντικότερο από όσο θεωρεί ο περισσότερος κόσμος και κυρίως οι γονείς των μαθητών.

#18: Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.α.), με μέσο όρο 3,8.

#19: Έλλειψη ή ανεπάρκεια εποπτικών υλικών διδασκαλίας (αναλώσιμα, ηλεκτρονικός εξοπλισμός κ.τ.λ.), με μέσο όρο 3,8.

Τα προβλήματα υποδομής των σχολικών κτιρίων καθώς και ελλείψεων σε εποπτικά υλικά διδασκαλίας, ιδιαίτερα σε σχολεία μικρότερων πόλεων και κωμοπόλεων, είναι μεν υπαρκτά, με χαμηλή την πιθανότητα βελτίωσης τους, ωστόσο δεν αποτελεί νέο φαινόμενο για τα ελληνικά δεδομένα, οπότε γι αυτό το λόγο δεν στοιχειοθετεί παράγοντα εργασιακού άγχους και εργασιακής εξουθένωσης. Για το λόγο αυτό βλέπουμε ότι οι δύο αντίστοιχες ερωτήσεις είχαν ίδιο μέσο όρο απαντήσεων.

#21: Ανεπαρκής μισθός, με μέσο όρο 3,6.

Ο μισθός των διευθυντών των δημόσιων νηπιαγωγείων μπορεί να είναι υψηλότερος σε σχέση με αρκετά άλλα επαγγέλματα, ωστόσο η γνώμη των συμμετεχόντων είναι ότι δεδομένου του έργου τους και της συνεισφοράς τους στην τοπική και ευρύτερη κοινωνία, ο μισθός θα έπρεπε να είναι υψηλότερος.

#22: Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών κλπ., με μέσο όρο 3,4.

Η τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών κλπ, συμβαίνει τακτικά μεν, αλλά απαιτεί πολύ μεγάλη γραφειοκρατία και συμβαίνουν πολλές φορές καθυστερήσεις, με αποτέλεσμα να μένουν οι εκπαιδευτικές δομές υποστελεχωμένες.

#23: Μη διδακτική απασχόληση (π.χ. διοικητικό έργο, εφημερίες κ.λ.π.), με μέσο όρο 3,4.

Οι αρμοδιότητες του διευθυντή είναι πάρα πολλές, ωστόσο κάποιες από αυτές ξεφεύγουν από τις καθ' ύλην αρμοδιότητές τους.

#24: Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/ συμπεριφοράς, με μέσο όρο 3,2.

Οι περισσότεροι μαθητές φαίνονται πως έχουν τυπική συμπεριφορά και δεν δημιουργούν δυσκολίες για τους διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς στα νηπιαγωγεία.

#30: Έλλειψη χρόνου για προσωπική συνεργασία με μαθητές/ γονείς , με μέσο όρο 3,4.

Ο φόρτος εργασίας είναι πειστικός για τους διευθυντές. Έτσι, πολλοί από αυτούς οι οποίοι θα ήθελαν να έχουν πιο στενή επαφή με τους μαθητές και τους γονείς τους, δεν έχουν αυτή τη δυνατότητα.

#32: Εργασιακή Ανασφάλεια (κινητικότητα, διαθεσιμότητα), με μέσο όρο 3,2.

Η εργασιακή ανασφάλεια είναι ένας παράγοντας που είναι εύλογο ότι δημιουργεί εργασιακό άγχος και εργασιακή εξουθένωση (Rentzou, 2012). Ωστόσο φαίνεται ότι για τη βαθμίδα των νηπιαγωγείων, ο παράγοντας αυτός δεν είναι έντονος σε ανησυχητικό βαθμό.

#34: Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου , με μέσο όρο 3,6.

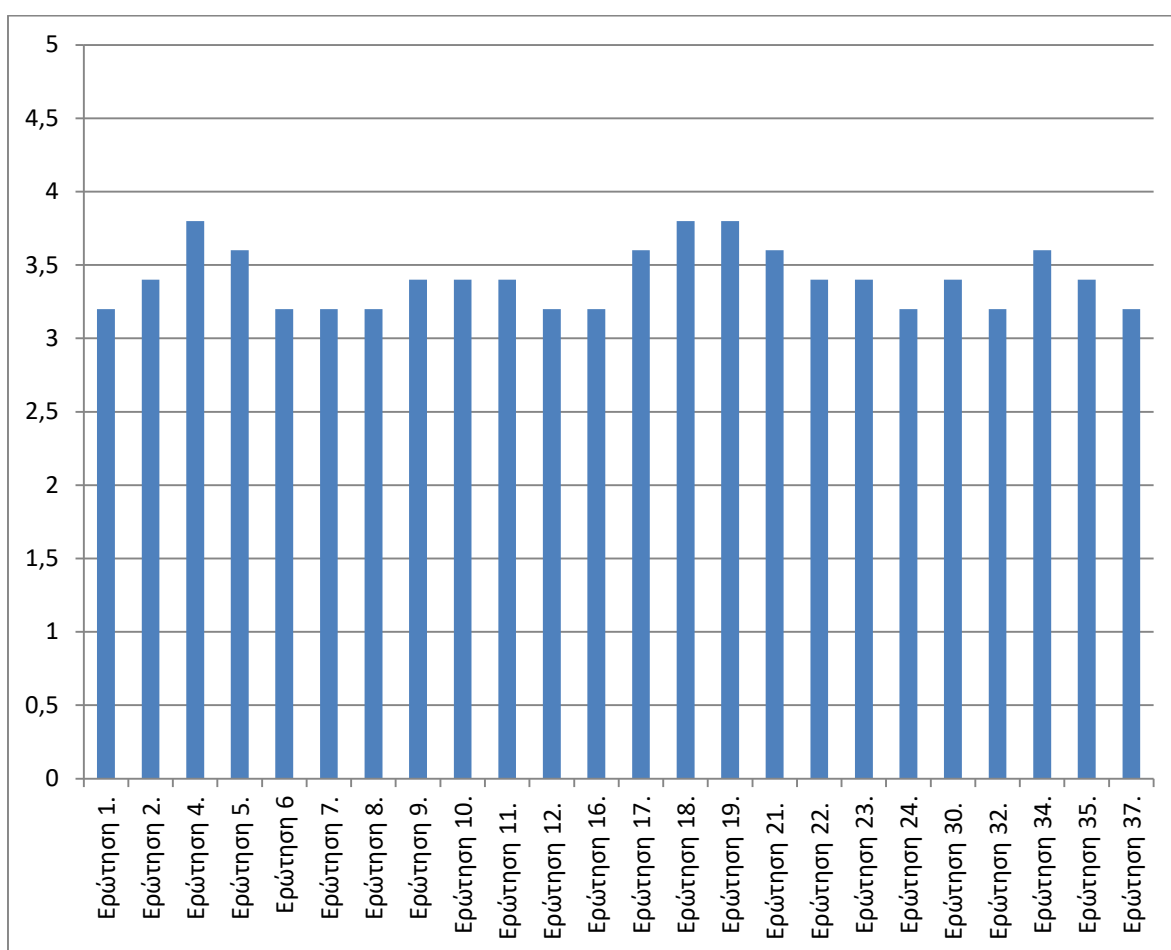
Πολλοί διευθυντές συνηθίζουν να μένουν στο χώρο του σχολείου πέρα από το τυπικό ωράριο τους. Αυτό είναι αρκετά συνηθισμένο και για αυτό το λόγο δεν στοιχειοθετεί κρίσιμο παράγοντα εργασιακού άγχος (Rentzou, 2012).

#35: Μεγάλο μέγεθος σχολείου, με μέσο όρο 3,4.

Τα νηπιαγωγεία δεν αριθμούν πολύ μεγάλο αριθμό μαθητών, ιδιαίτερα σε πόλεις και κωμοπόλεις της περιφέρειας.

#37: Η αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού, με μέσο όρο 3,2.

Η αναπλήρωση μαθημάτων είναι ένας τομέας που μπορεί να δημιουργήσει εργασιακό άγχος στους διευθυντές των σχολείων ωστόσο το φαινόμενο αυτό φαίνεται πως δεν είναι συνηθισμένα για τα σχολεία που διευθύνουν οι συμμετέχοντες.



Τέλος, στους κρισιμότερους παράγοντες, ανήκουν οι εξής:

#13: Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης, με μέσο όρο 4.

Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης είναι μειωμένες, κυρίως λόγω του υψηλού κόστους των αντίστοιχων προγραμμάτων, αλλά και λόγω του πιεστικού επαγγελματικού προγράμματος που δεν επιτρέπει την παρακολούθηση προγραμμάτων μετεκπαίδευσης.

#15: Συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής , με μέσο όρο 4.

Οι συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής απαιτούν την ανάγκη για διαρκή παρακολούθηση των τεκταινόμενων, κάτι που είναι λογικό να δημιουργεί άγχος και πίεση στους διευθυντές το οποίο μεταφράζεται σε εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση.

#25: Μεγάλος φόρτος εργασίας , με μέσο όρο 4.

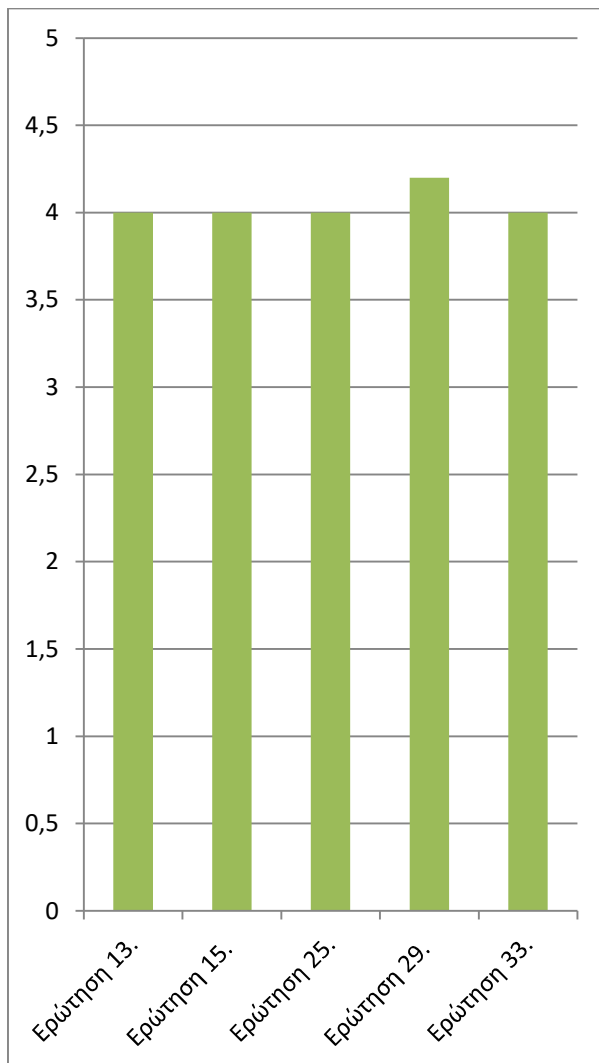
Αναφερθήκαμε και νωρίτερα στον μεγάλο φόρτο εργασίας που έχουν οι διευθυντές. Τα καθήκοντα είναι πολλά και όπως συμφώνησαν και σε προηγούμενη ερώτηση οι συμμετέχοντες, οι αρμοδιότητες πολλές φορές είναι πέρα από τα τυπικά καθήκοντά τους.

#29: Αύξηση ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση, με μέσο όρο 4,2.

Η αύξηση ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση δημιουργεί άγχος για όλους τους επαγγελματίες ανεξάρτητα από τον τομέα και τον κλάδο. Το άγχος αυτό φαίνεται πως είναι μεγάλο για τους διευθυντές, οι οποίοι, όταν διορίστηκαν, υπολόγιζαν να συνταξιοδοτηθούν περίπου στην ηλικία των 60 ετών, κάτι το οποίο μάλλον συγκεντρώνει πολύ λίγες πιθανότητες να συμβεί με το τρέχον νομικό πλαίσιο.

#33: Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων , με μέσο όρο 4.

Ο ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων είναι ένα στοιχείο που μειώνει την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Το κακό εργασιακό κλίμα δημιουργεί γόνιμο έδαφος για την ύπαρξη και καλλιέργεια του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης.



4. 3. Τομέας Γ. Καταστάσεις / συναισθήματα που οφείλονται στο εργασιακό άγχος και την εργασιακή εξουθένωση

Στον τομέα αυτό θα κατατάξουμε τις παρακάτω καταστάσεις/ συναισθήματα που μπορούν να είναι πιθανές επιπτώσεις του εργασιακού άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης των διευθυντών σε προσωπικό αλλά και στο γενικότερο κοινωνικό τους περιβάλλον, ως εξής:

Αρνητικές καταστάσεις, όπου περιλαμβάνονται οι εξής ερωτήσεις:

#1: Νιώθω συναισθηματικά "άδειος/α" από την δουλειά μου

- #2: Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας
- #3: Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς
- #5: Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα
- #6: Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση
- #8: Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει
- #10: Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/ή με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά
- #11: Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά
- #13: Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου
- #15: Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου
- #16: Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες
- #20: Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου
- #22: Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματά τους
- Θετικές καταστάσεις, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι εξής:
- #7: Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά
- #9: Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων
- #12: Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια
- #17: Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω ευχάριστη ατμόσφαιρα με τους μαθητές
- #18: Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου
- #19: Αισθάνομαι αναζωογονημένος/η μετά από μια στενή συνεργασία με τους μαθητές μου

#21: Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου

Τέλος, υπάρχουν και δύο ουδέτερες καταστάσεις, που μπορεί να δημιουργούν είτε θετικό είτε αρνητικό αντίκτυπο στους διευθυντές των σχολείων:

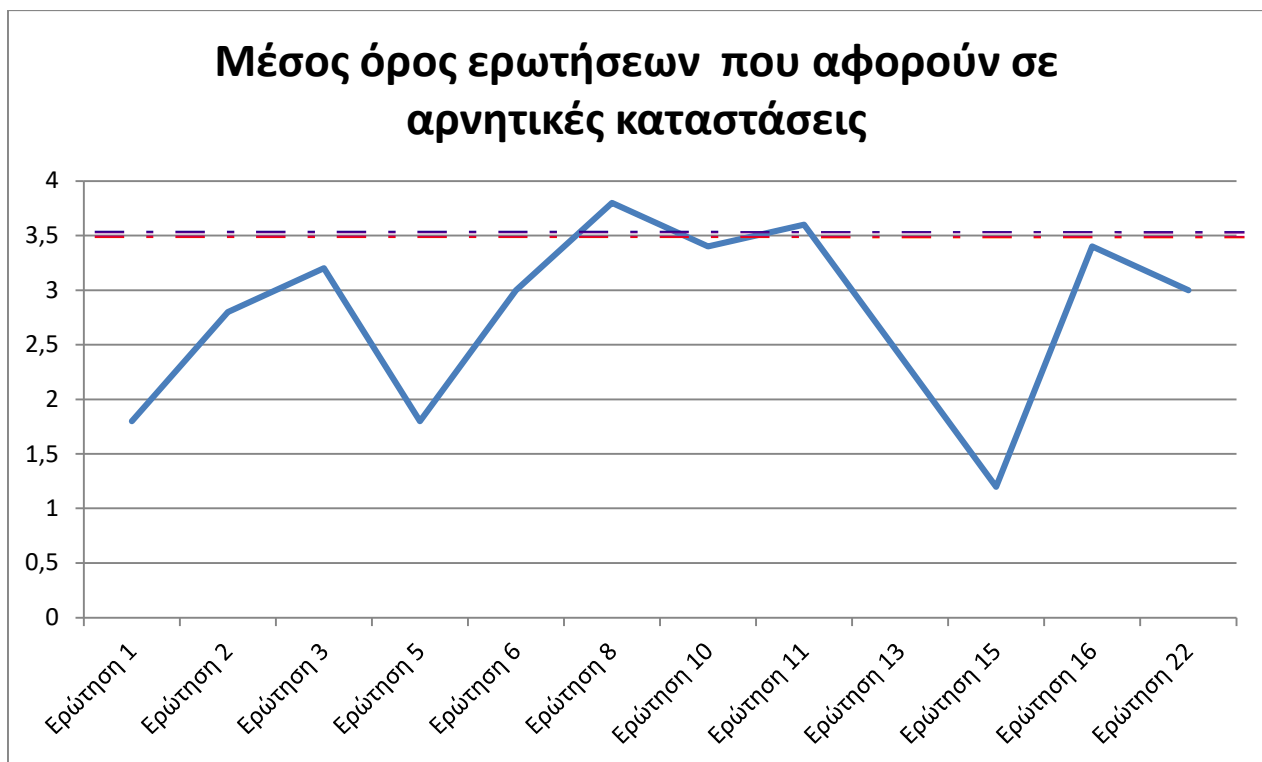
#4: Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου

#14: Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου

Οι καταστάσεις που προκαλούν εργασιακό άγχος / εργασιακή εξουθένωση, είναι οι απαντήσεις στις ερωτήσεις της πρώτης κατηγορίας, των οποίων ο μέσος όρος είναι πάνω από 3,5, δηλαδή οι εξής:

#8: Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει, με μέσο όρο 3,8

#11: Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά, με μέσο όρο 3,6



Αντίστοιχα, οι καταστάσεις που μειώνουν τις πιθανότητες εμφάνισης εργασιακού άγχους / εργασιακής εξουθένωσης είναι αυτές που ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία, και έχουν επίσης μέσο όρο πάνω από 3,5, δηλαδή οι εξής:

#7: Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά, με μέσο όρο 3,8

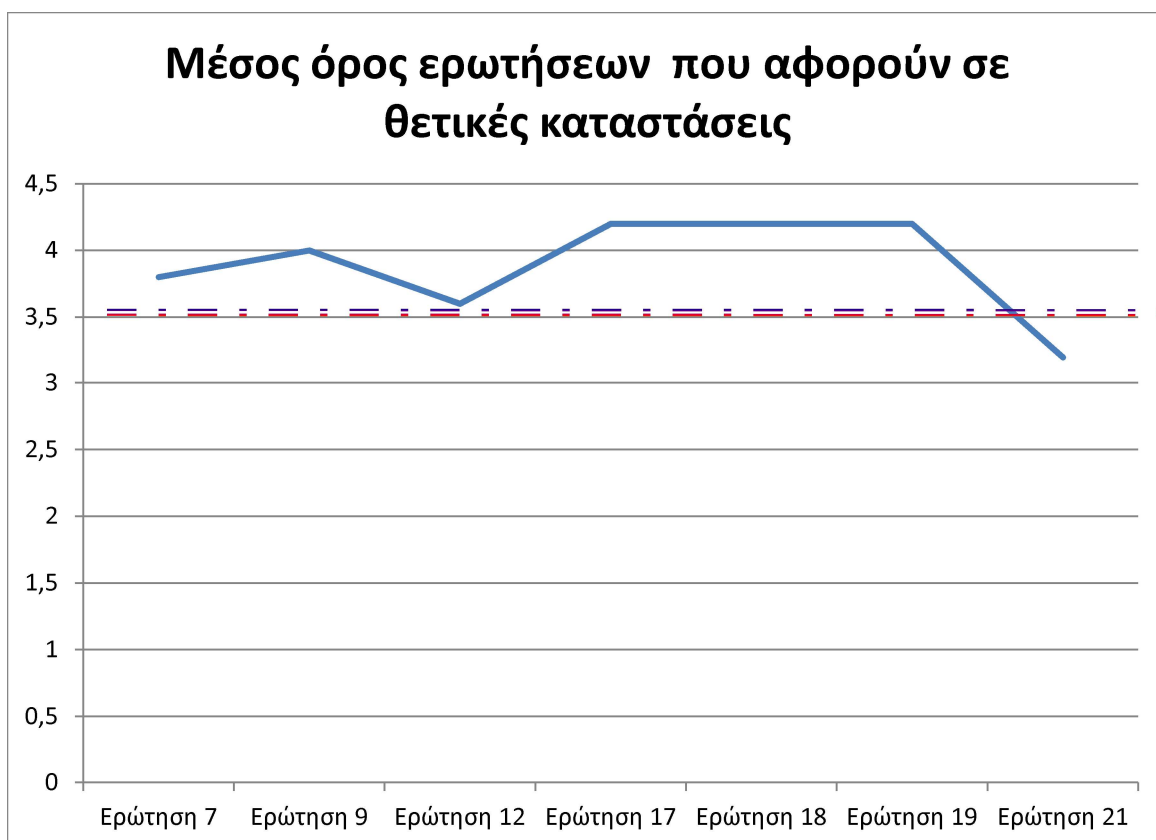
#9: Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων, με μέσο όρο 4

#12: Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια, με μέσο όρο 3,6

#17: Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω ευχάριστη ατμόσφαιρα με τους μαθητές, με μέσο όρο 4,2

#18: Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου, με μέσο όρο 4,2

#19: Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά, με μέσο όρο 4,4



Τέλος, οι δύο ουδέτερες, είχαν μεγάλο σημαντικό ποσοστό συμφωνίας από τους διευθυντές του δείγματος, με την ερώτηση #4 να έχει μέσο όρο 3,6 και την #14 να έχει πολύ μεγαλύτερο και συγκεκριμένα 4,6.



4. 4. Αξιολόγηση

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτουν πολύ ενδιαφέροντα ευρήματα που ερμηνεύουν την κατάσταση του εργασιακού άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης στους διευθυντές των σχολείων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας. Στην έρευνα μελετήσαμε έναν μεγάλο αριθμό παραγόντων, και συγκεκριμένα 38 στον αριθμό, ωστόσο μόλις πέντε από αυτούς φαίνεται πως είναι καθοριστικοί για να στοιχειοθετήσουν την ύπαρξη προβλημάτων στην ψυχολογία και τη λειτουργικότητα των διευθυντών. Αν

προσπαθήσουμε να βρούμε μία σχέση μεταξύ των πέντε αυτών παραγόντων και των υπόλοιπων 33, που επηρεάζουν λιγότερο τους διευθυντές των σχολείων, θα διαπιστώσουμε ότι, σε γενικές γραμμές εκλείπουν οι πρακτικές δυσκολίες, όπως είναι η παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου, ο ανεπαρκής μισθός, τα προβλήματα υποδομής και αρκετά ακόμα που αναφέρονται στους παράγοντες μέσης σημασίας, αλλά και στους ασθενέστερους παράγοντες (όπως για παράδειγμα η δυσκολία μετάβασης στο σχολείο).

Αντίθετα βλέπουμε τρεις από τους πέντε παράγοντες να αφορούν σε πολιτικά κυρίως ζητήματα (μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης μετεκπαίδευσης, συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής και αύξηση ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση), τα οποία επίσης είναι απόντα από τις προηγούμενες δύο κατηγορίες. Έτσι, λοιπόν, διαπιστώνουμε ότι η αστάθεια που συνεπάγεται το επάγγελμα του διευθυντή στα σχολεία, που εκπορεύεται από τις κυβερνητικές αποφάσεις, δημιουργεί εργασιακό άγχος, το οποίο με τη σειρά του κεφαλαιοποιείται με τη μορφή της εργασιακής εξουθένωσης.

Παράλληλα βλέπουμε ότι ο μοναδικός παράγοντας στον οποίο εμπλέκονται οι υπόλοιποι συνάδελφοι, δηλαδή οι σχέσεις με αυτούς, που δημιουργούν ανταγωνισμό, είναι επίσης ένας κρίσιμος παράγοντας. Αυτή η ανταγωνιστικότητα απαγορεύει στους διευθυντές να αντιμετωπίζουν το σχολείο ως ένα οικείο περιβάλλον, μέσα στο οποίο είναι πιο εύκολο να δημιουργηθεί καλό κλίμα και λιγότερο άγχος. Επίσης είναι πολύ σημαντικό το εύρημα της έρευνας ότι οι μαθητές ελάχιστη σημασία έχουν στη διαμόρφωση του εργασιακού άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης, όπως επίσης και οι γονείς τους.

Η έρευνα συμφωνεί με τα ευρήματα των Maslach, Jackson, και Leiter (2007) που βρήκαν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει υποστεί αυξημένη πίεση από την κοινωνία, ότι παρέχει δραστηριότητες εμπλουτισμού, και ικανοποιεί τις ατομικές ανάγκες όλων των μαθητών.

Όσον αφορά τους παιδαγωγούς και τους φροντιστές της πρώιμης παιδικής ηλικίας, υπάρχουν περισσότεροι παράγοντες από ό,τι σε άλλα επίπεδα εκπαίδευσης, που συμβάλλουν στην εξάντληση. Οι εργαζόμενοι στη φροντίδα παιδιών έχουν χαμηλό επαγγελματικό status, χαμηλούς μισθούς και πολλές ώρες ενώ η εργασία τους απαιτεί σωματική και συναισθηματική ένταση, οι μισθοί και οι ευκαιρίες για ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι φτωχές και υπάρχουν αντικρουόμενες κοινωνικές ιδεολογίες σχετικά με την εργασία παιδικής μέριμνας (Stewart 2008).

Συνεχίζοντας με τα συναισθήματα που βιώνουν οι διευθυντές λόγω του ρόλου τους στο σχολείο, η έρευνα δείχνει ότι ανάμεσα σε 12 καταστάσεις που μπορούν να θεωρηθούν αρνητικές, μόλις σε δύο από αυτές εκφράζεται η δυσφορία του μέσου όρου των διευθυντών. Μάλιστα μόνο η μία από αυτές τις δύο έχει άμεση σχέση με την παρουσία της εργασιακής εξουθένωσης, ("αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει"), ενώ η δεύτερη αφενός έχει μικρότερη σχέση και αφετέρου επιδρά αποκλειστικά στον ψυχικό κόσμο των διευθυντών. Αυτό σημαίνει ότι η εξουθένωση, την οποία πραγματικά βιώνουν οι διευθυντές, δεν οφείλεται σε σωματική κόπωση, αλλά κυρίως σε ψυχική - ψυχολογική. Αυτή η διαπίστωση συμφωνεί και με τα αποτελέσματα που εξήχθησαν από την μελέτη των παραγόντων που δημιουργούν το εργασιακό άγχος και την εργασιακή εξουθένωση, καθώς όπως είπαμε και προηγουμένως, οι περισσότεροι σωματικοί παράγοντες δεν επιδρούσαν σημαντικά πάνω στους διευθυντές. Αντίστοιχα, πολύ θετικό είναι το γεγονός ότι από τις 7 θετικές καταστάσεις που μπορεί να βιώσουν οι διευθυντές, πραγματικά τις νιώθει σχεδόν όλες ο μέσος όρος των διευθυντών, καθώς στις ερωτήσεις που αφορούσαν τις έξι από αυτές, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν πάνω από 3,5, ενώ ακόμα και η μόνη η οποία ήταν χαμηλότερα από αυτό το όριο, αξίζει να σημειωθεί ότι ήταν πάνω από 3.

Ενδιαφέρον έχει να ανιχνευτεί και το τι μπορεί να εξαχθεί ως συμπέρασμα από τις δύο ουδέτερες ερωτήσεις. Αναφορικά με την τέταρτη ερώτηση, βλέπουμε ότι οι διευθυντές μπορούν αρκετά εύκολα να καταλάβουν πώς αισθάνονται οι μαθητές τους. Αυτό δεν είναι απαραίτητα θετικό διότι για παράδειγμα μπορεί να καταλάβουν αν αισθάνονται δυσαρεστημένοι με κάποια ενέργεια ή κάποιο αποτέλεσμα που έχει συμβεί με δική τους υπαιτιότητα, ή γενικά να εκλαμβάνουν ότι δεν είναι πολύ αρεστοί στη μαθητική κοινότητα. Σε τέτοιες ή άλλες, αντίστοιχες με αυτές περιπτώσεις, μπορεί να δημιουργηθεί μεγαλύτερο εργασιακό άγχος στους καθηγητές και να τους οδηγήσει στην εργασιακή εξουθένωση. Απεναντίας, στην περίπτωση που το έργο του εκπαιδευτικού ή του διευθυντή, αφού το δείγμα μας αποτελείται από διευθυντές, έχει θετικό αντίκτυπο στους μαθητές, είναι ευτυχές να μπορούν να καταλαβαίνουν πώς αισθάνονται οι τελευταίοι, αφού έτσι θα νιώθουν πιο πλήρεις και θα απομακρύνεται το ενδεχόμενο να νιώσουν εργασιακό άγχος.

Αντίστοιχα, δύο όψεις έχει και η ερώτηση 14, σχετικά με το αν οι διευθυντές αισθάνονται ότι εργάζονται πολύ σκληρά στη δουλειά τους. Έχει επισημανθεί στην επιστημονική βιβλιογραφία ότι οι επαγγελματίες που εργάζονται σκληρά, το κάνουν αυτό διότι νιώθουν μεγάλη ικανοποίηση όταν έρθει η επιβράβευση από αυτή τη διαδικασία. Στην προκειμένη

περίπτωση θα μπορούσαμε να πούμε ότι υπάρχουν διευθυντές που νιώθουν ικανοποιημένοι με το γεγονός ότι δουλεύουν σκληρά, δηλαδή ότι ο πολύ υψηλός μέσος όρος που συγκεντρώθηκε στις απαντήσεις αυτές τις ερωτήσεις (4,6) αποκαλύπτει κάτι θετικό για την ψυχική υγεία και ισορροπία των διευθυντών. Ωστόσο μπορεί να υπάρχει και μία αρνητική έννοια πίσω από την σκληρή δουλειά. Οι διευθυντές μπορεί να νιώθουν ότι εργάζονται πιο σκληρά από όσο αντέχουν ή από όσο θεωρούν σωστό να δουλεύουν, νιώθοντας όχι ότι αυτό γίνεται στα πλαίσια των υποχρεώσεών τους αλλά ότι γίνεται με πολύ μεγάλη πίεση, κάτι που είναι εύλογο να τους δημιουργεί πολύ κακή ψυχολογία. Σε κάθε περίπτωση βέβαια πολύ υψηλός μέσος όρος δείχνει ότι οι διευθυντές έχουν υψηλό αίσθημα ευθύνης και αντιμετωπίζουν τα εργασιακά τους καθήκοντα με πολύ μεγάλη σοβαρότητα, κάτι που είναι μία καλή βάση αρχικά για το ήθος και κάτι επέκταση για την ποιότητα της δουλειάς τους.

Το αν οι απαντήσεις σε αυτές τις δύο ερωτήσεις ερμηνεύονται από τη θετική ή από την αρνητική πλευρά μάλλον απαντάται σε συνάρτηση και με τις υπόλοιπες ερωτήσεις του σετ. Βλέποντας λοιπόν ότι από τις 22 ερωτήσεις που αφορούν σε καταστάσεις και βιώματα των διευθυντών, μόλις δύο από τις 12 αρνητικές συγκέντρωσαν μέσο όρο υψηλότερο από 3,5 και ότι από τις επτά θετικές, όλες συγκέντρωσαν μέσο όρο υψηλότερο από 3, και μάλιστα οι έξι από αυτές είχαν μέσο όρο πάνω και από 3,5, φαίνεται πως οι δύο ουδέτερες απαντήσεις πρέπει να λογίζονται ως θετικές.

Μέσα από την ανάλυση των απαντήσεων που έδωσαν οι συμμετέχοντες στα δύο αυτά σετ, μπορεί να σκιαγραφηθεί η απάντηση και στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα. Το εργασιακό άγχος σίγουρα συνδέεται και επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση, αν και δεν είναι ο μόνος παράγοντας που την δημιουργεί. Επιχειρώντας έναν διαχωρισμό των παραγόντων που βρίσκονται στο πρώτο σετ ερωτήσεων, σε αυτούς που δημιουργούν κυρίως εργασιακό άγχος και σε αυτούς που δημιουργούν κυρίως εργασιακή εξουθένωση, έχουμε τα δύο ακόλουθα γκρουπ ερωτήσεων:

Εργασιακό άγχος

- 9) Έλλειψη αυτονομίας των εκπαιδευτικών
- 12) Έλλειψη προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης
- 15) Συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής
- 16) Σύγκρουση ή και ασάφεια σχετικά με το ρόλο μου (π.χ. διδακτικό – παιδαγωγικό – επικοινωνιακό – διοικητικό)

33) Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων

38) Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών

Εργασιακή εξουθένωση

1) Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κλπ.)

2) Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών

3) Τιμωρία / πειθαρχία μαθητών

4) Μαθησιακά προβλήματα των μαθητών

5) Τάξεις ανομοιογενείς, ως προς το μαθησιακό επίπεδο

6) Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων από τους μαθητές

7) Έλλειψη συνεργασίας από τους γονείς των μαθητών

8) Έλλειψη κατάρτισης για διαχείριση προβλημάτων μάθησης-συμπεριφοράς

10) Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που με αφορούν

11) Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου των εκπαιδευτικών

13) Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης

14) Μη υποστήριξη από ειδικούς (πχ. σχολικού ψυχολόγου, ειδικού παιδαγωγού, λογοθεραπευτή)

17) Απαξίωση ή χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος

18) Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.α.)

19) Έλλειψη ή ανεπάρκεια εποπτικών υλικών διδασκαλίας (αναλώσιμα, ηλεκτρονικός εξοπλισμός κ.τ.λ.)

20) Δυσκολία μετάβασης στο σχολείο

21) Ανεπαρκής μισθός

22) Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών κλπ.

23) Μη διδακτική απασχόληση (π.χ. διοικητικό έργο, εφημερίες κ.λ.π.)

24) Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς

25) Μεγάλος φόρτος εργασίας

28) Έλλειψη χρόνου για την ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος

29) Αύξηση ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση

30) Έλλειψη χρόνου για προσωπική συνεργασία με μαθητές/γονείς

31) Διδασκαλία παιδιών με πολιτιστική και φυλετική ποικιλομορφία

32) Εργασιακή Ανασφάλεια (κινητικότητα, διαθεσιμότητα)

- 34) Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου
- 35) Μεγάλο μέγεθος σχολείου
- 36) Διδασκαλία παιδιών που δε μιλούν την ίδια γλώσσα
- 37) Η αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού

Η ταξινόμηση αυτή δεν είναι πολύ αυστηρή, καθώς θα μπορούσε κάποιος να θεωρήσει ότι κάποιοι παράγοντες ανήκουν εξ ημισείας και στις δύο κατηγορίες, ωστόσο είναι ξεκάθαρο ότι από το σύνολο των παραγόντων, οι περισσότεροι από αυτούς που εξετάστηκαν στα πλαίσια της παρούσας έρευνας (32 εξ αυτών), αναφέρονται κυρίως στην εργασιακή εξουθένωση, ενώ η μειοψηφία αναφέρεται στο εργασιακό άγχος (6). Ωστόσο πρέπει να τονιστεί ότι από τους έξι παράγοντες εργασιακού άγχους, οι δύο από αυτούς ανήκουν στο μικρό γκρουπ των μόλις πέντε ερωτήσεων που αφορούν στους κρισιμότερους παράγοντες, όπως διαμορφώθηκε παραπάνω. Αυτό ενισχύει την θέση του εργασιακού άγχους ως στοιχείου που εμπλέκεται σημαντικά στην εμφάνισή της εργασιακής εξουθένωσης. Βέβαια δεν πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός ότι υπάρχει μεγάλη συσχέτιση εκ των πραγμάτων στις δύο έννοιες, οι οποίες πολλές φορές συγχέονται. Μάλιστα αρκετοί ερευνητές δεν διστάζουν να αναφέρουν ότι η εργασιακή εξουθένωση, η οποία εστιάζεται περισσότερο υπό το πρίσμα της σωματικής καταπόνησης, κάνει πρώτα την εμφάνισή της και είναι αυτή που πολλαπλασιάζει το εργασιακό άγχος (Παπαδέλη, 2017).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ– ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ– ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

5. 1. Συμπεράσματα

Από την έρευνά μας φαίνεται ότι οι παράγοντες του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελούν δύο σύνολα στα οποία υπάρχουν πολλά κοινά σημεία. Οι ερωτηθέντες που απάντησαν τις επιλογές 4 και 5 στις ερωτήσεις που αφορούσαν τους παράγοντες εργασιακού άγχους, διαπιστώνουμε ότι απάντησαν αντίστοιχα και στις ερωτήσεις που αφορούν την εργασιακή εξουθένωση, ενώ αντίστοιχα, οι ερωτηθέντες που απάντησαν τις χαμηλότερες επιλογές στο πρώτο σετ, απάντησαν περίπου αντίστοιχα και στις απαντήσεις στο δεύτερο.

Η έρευνά μας συμφώνησε με τα ευρήματα της έρευνας του Ιωάννου (2018) και έδειξε ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες, αποτελούν πηγές επαγγελματικού άγχους, αναδεικνύοντας κάποιους που ο ερευνητής δεν είχε εξιχνιάσει, όπως οι συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής ή ο ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων στις σχολικές δομές. Το τελευταίο επιδρά στην ανεπαρκή ψυχολογική υποστήριξη από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους, όπως είχε διαπιστώσει η Αμαραντίδου (2010). Τέλος, η δυσφορία που εκφράστηκε από τους διευθυντές του δείγματος για το φόρτο εργασίας, επιβεβαιώνει τα ευρήματα της έρευνας των Κουστέλιου και Κουστέλιου (2001), που διαπίστωσαν ότι η εργασιακή εξουθένωση εμφανίζεται όταν ξεπερνώνται τα όρια της αντοχής ή οι δυνατότητες του ατόμου. Ακόμη, αν και δεν ανήκε στους κρισιμότερους παράγοντες εμφάνισης του φαινομένου, δεν ήταν μικρή η συμβολή των οικονομικών απολαβών ως ένας παράγοντας που αναστέλλει την εργασιακή εξουθένωση, όπως αναφέρθηκε και σε άλλες παρόμοιες έρευνες (Στάγια & Ιορδανίδης,2014).

Αναφορικά με την εφαρμογή του νόμου περί της υποχρεωτικής διετούς εκπαίδευσης των νηπίων στα νηπιαγωγεία βλέπουμε ότι αυτή αποτελεί μία από τις πιο τρανές μορφές του παράγοντα που ανιχνεύτηκε στην 15η ερώτηση του ερωτηματολογίου, δηλαδή των συχνών αλλαγών στην εκπαιδευτική πολιτική. Ο παράγοντας αυτός επισημάνθηκε ως ένας από τους κυριότερους παράγοντες που δημιουργεί επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό άγχος, το οποίο φυσικά είναι πολλαπλάσιο στους διευθυντές των σχολικών μονάδων από ότι στους

εκπαιδευτικούς. Χωρίς να κρίνουμε το περιεχόμενο του νόμου, αυτό το οποίο είναι φανερό είναι ότι θα πρέπει η εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων να γίνεται σταδιακά, ώστε η αλλαγή να μην φανεί πολύ έντονα στους διευθυντές των νηπιαγωγείων. Το πιθανότερο είναι ότι καθώς οι αλλαγές γίνονται για την βελτίωση της εκπαίδευσης σε συλλογικό - κοινωνικό επίπεδο, περισσότερο επιδρά στους διευθυντές των σχολείων ο αντίκτυπος του άγχους της διαρκούς ενημέρωσης πάνω στο ζήτημα, και πολύ λιγότερο η σωματική κούραση, η οποία ωστόσο δεν είναι αμελητέα, καθώς με το νέο νόμο οι σχολικές μονάδες θα κληθούν να υποδεχτούν πολύ περισσότερους αριθμητικά μαθητές.

5. 2. Προτάσεις

Η έρευνα λόγω του μεγάλου πλήθους των παραγόντων που εξέτασε, αναφορικά με αυτούς που δημιουργούν εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, μπορεί να αξιοποιηθεί για την διαμόρφωση ενός καλού εργασιακού κλίματος στα ελληνικά δημόσια σχολεία. Βέβαια το κλίμα αυτό δεν εξαρτάται μόνο από παράγοντες που εμφανίζονται στην εκάστοτε σχολική μονάδα, αλλά υπάρχουν και άλλες συνιστώσες που καθορίζονται, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα από την πολιτεία και γενικότερα από εξωτερικούς παράγοντες. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η αύξηση του ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, οι συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής αλλά και οι μειωμένες ευκαιρίες για επιμόρφωση και μετεκπαίδευση. Οι τρεις αυτοί παράγοντες που ανήκουν στην ομάδα των πέντε κρίσιμων παραγόντων που ορίσαμε παραπάνω, δυστυχώς δεν έχουν να κάνουν με τα ατομικά χαρακτηριστικά των διευθυντών, οπότε, για να πάψουν να δημιουργούν εργασιακό άγχος, είναι επιβεβλημένο να γίνει μία αλλαγή στη γενικότερη προσέγγιση του εκπαιδευτικού τομέα σε υπουργικό / κυβερνητικό επίπεδο. Ωστόσο, κάτι το οποίο μπορεί να αλλάξει είναι το επίπεδο ανταγωνισμού μεταξύ των συναδέλφων, το οποίο μπορεί να λυθεί με διαφορετικό τρόπο σε κάθε εκπαιδευτικό οργανισμό. Αυτό είναι ξεκάθαρα ένα πρόβλημα το οποίο επιδέχεται λύση. Κλείνοντας με τους κρίσιμότερους παράγοντες, ο μεγάλος φόρτος εργασίας, αν και ως έννοια είναι κάπως αφηρημένη, αναδεικνύει την αναγκαιότητα μίας διαφορετικής ιεράρχησης των σχολικών δομών, στο θέμα της οργάνωσης και της διοίκησης, ώστε τα αυξημένα καθήκοντα, που αυτή τη στιγμή αναλαμβάνουν οι διευθυντές

να διαμοιραστούν σε περισσότερα πρόσωπα. Σε αυτό το σημείο μπορούν να γίνουν διάφορες προτάσεις για αλλαγή:

1. Αύξηση των αρμοδιοτήτων του υποδιευθυντή
2. Αύξηση των ατόμων που βρίσκονται ιεραρχικά στο αμέσως χαμηλότερο επίπεδο από αυτό του διευθυντή, δηλαδή προσθήκη ενός επιπλέον (τουλάχιστον) υποδιευθυντή
3. Ύπαρξη δύο διευθυντών, ο καθένας από τους οποίους θα αναλαμβάνει συγκεκριμένα και διακριτά καθήκοντα (το οποίο εν μέρει μπορεί να αποτελεί μία διαφορετική εκδοχή των δύο παραπάνω μοντέλων).

Επίσης υπάρχουν και παράγοντες οι οποίοι είναι δύσκολο να διαφοροποιηθούν, με τους οποίους θα πρέπει να μάθουν να συμπορεύονται οι διευθυντές των σχολείων. Για παράδειγμα βλέπουμε ότι δεν ήταν μικρός ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση που αφορούσε τον παράγοντα της απαξίωσης ή της χαμηλής κοινωνικής αναγνώρισης επαγγέλματος του εκπαιδευτικού (ή του διευθυντή), που ήταν 3,6. Είναι δεδομένο ότι ο ρόλος του διευθυντή είναι κομβικός σε μια σχολική μονάδα, κάτι που σημαίνει ότι όσο και αν υπάρχουν περιθώρια για βελτίωση, πολλές δυσκολίες θα παραμένουν. Ωστόσο, σε κάθε εκπαιδευτική μονάδα θα πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα για τη διευθέτηση κάποιων λεπτομερειών, το άθροισμα των οποίων συνεισφέρει αποφασιστικά στη δημιουργία εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράγοντες όπως η έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων αναπληρωτών εκπαιδευτικών και ειδικοτήτων, η παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου ή τα προβλήματα στην υποδομή των κτιριακών εγκαταστάσεων, αποτελούν σημεία στα οποία αξίζει να δοθεί προσοχή ώστε μία μικρή αλλαγή να φέρει ένα μεγάλο θετικό αποτέλεσμα.

Σε κάθε περίπτωση παρατηρούμε ότι η μείωση του φόρτου εργασίας, όπως προτάθηκε παραπάνω μπορεί να δώσει τη λύση σε πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές των δημόσιων σχολείων. Έτσι, θα επιτευχθεί η αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης μειώνοντας ταυτόχρονα την εργασιακή εξουθένωση και το εργασιακό άγχος.

Η πρόταση που θα επιχειρηθεί να περιγραφεί στα πλαίσια της παρούσας εργασίας αναφορικά με το πώς θα μπορέσει το εκπαιδευτικό σύστημα να χειριστεί την εφαρμογή του νόμου χωρίς να επηρεαστούν σημαντικά οι παράγοντες που η έρευνα βρήκε ότι σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση των διευθυντών των Δημόσιων

νηπιαγωγείων, Θα αναπτυχθεί γύρω από δύο άξονες. Αρχικά πρέπει να θεωρηθεί δεδομένο ότι, εφόσον ο αριθμός των σχολικών κτιρίων δεν είναι εύκολο να αυξηθεί τουλάχιστον σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο, τα σχολεία θα κληθούν να φιλοξενήσουν έναν μεγαλύτερο αριθμό μαθητών. Για να μπορέσει να παραμείνει στα ίδια επίπεδα η απόδοση των εκπαιδευτικών μονάδων, θα πρέπει να γίνουν προσλήψεις προσωπικού, ώστε να παραμείνει ο ίδιος λόγος μαθητών ανά εκπαιδευτικό, και μαθητών ανά τμήμα. Σε αυτή την περίπτωση, ο διευθυντής του νηπιαγωγείου θα πρέπει να χειριστεί περισσότερους υφισταμένους. Όπως είδαμε από τις απαντήσεις του δείγματος θα αυξηθεί το εργασιακό άγχος και συνακόλουθα η εργασιακή εξουθένωση, καθώς πέρα από τον φόρτο εργασίας, θα υπάρξουν και επιπλέον τριβές μεταξύ των εκπαιδευτικών, δυσχεραίνοντας έτσι το εργασιακό κλίμα. Στην εναλλακτική περίπτωση, μπορεί να θεσπιστούν νέα μέτρα, ώστε ο ενδεδειγμένος λόγος μαθητών ανά εκπαιδευτικό και μαθητών ανά τμήμα να διαφοροποιηθεί, κάτι το οποίο ωστόσο θα δημιουργήσει μεγαλύτερη σωματική κόπωση στους παιδαγωγούς και άρα μεγαλύτερη εργασιακή εξουθένωση. Μάλιστα σε σχολεία όπου ο λόγος αυτός είναι πιο μεγάλος, δηλαδή που κάθε παιδαγωγός έχει την ευθύνη για περισσότερους μαθητές, όπως σε νηπιαγωγεία στην Ασία, δημιουργείται εξαιτίας αυτού του παράγοντα μεγαλύτερη εργασιακή εξουθένωση (Eres, 2011).

5. 3. Περιορισμοί

Η έρευνα υπόκειται σε σημαντικούς περιορισμούς, που καθιστούν επικίνδυνη την γενίκευση των συμπερασμάτων στο γενικό πληθυσμό. Το δείγμα της έρευνας είναι μικρό, αναλογικά με το συνολικό πληθυσμό της Ελλάδας. Επίσης, από τις διαφορές στη δυναμικότητα των σχολείων, διαπιστώνουμε ότι οι απαιτήσεις και γενικότερα η κατάσταση που διαμορφώνεται σε καθένα από τα 10 σχολεία που διευθύνουν τα άτομα του δείγματος είναι πολύ διαφορετική. Αυτό μας αποτρέπει από το να θεωρήσουμε το σχολείο ως μία ενιαία δομή και έναν ενιαίο θεσμό, που λειτουργεί μέσα στο ίδιο κανονιστικό πλαίσιο σε όλες τις περιοχές της Ελλάδας και που έχει τυπικά συγκεκριμένες ανάγκες.

Επίσης, η έρευνά μας δεν διερεύνησε σε σημαντικό βαθμό τα προσωπικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα οποία πολλές φορές αποτελούν παράγοντες που επιδρούν στο εργασιακό άγχος (Παππά,2006).

Επίσης, πολλές ερωτήσεις θα μπορούσαν να ερμηνευθούν με παραπάνω από έναν τρόπους. Έτσι μπορεί να διαπιστωθεί μία αδυναμία της ποσοτικής προσέγγισης που ακολουθήθηκε στην έρευνα μας. Η έρευνα δηλαδή περιορίστηκε σε μία επιφανειακή αναφορά στους παράγοντες που δημιουργούν εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση και στα συναισθήματα, και δεν κατάφερε να απαντήσει στο γιατί και το πως λαμβάνουν χώρα τα όσα ισχυρίζονται. Τέλος, το δείγμα της έρευνας συλλέχθηκε από μια πολύ καθορισμένη και περιορισμένη γεωγραφική περιοχή, όπως είναι η πόλη της Λάρισας. Πιθανότατα, αν η έρευνα διεξαγόταν σε διευθυντές σχολείων που βρίσκονται σε μικρότερα αστικά κέντρα, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων να υποδήλωναν μικρότερο εργασιακό άγχος και αντίστοιχα, αν διεξαγόταν σε μεγαλύτερες πόλεις, όπως στην πρωτεύουσα και τη συμπρωτεύουσα, οι εκτιμήσεις των διευθυντών δημόσιων νηπιαγωγείων σχετικά με το άγχος στην εργασία, μάλλον θα ήταν ακόμα πιο ανεβασμένες.

5. 4. Μελλοντική έρευνα

Βασιζόμενοι στους περιορισμούς της έρευνας μπορεί να σκιαγραφηθεί η προσέγγιση που θα πρέπει να ακολουθήσουν οι ερευνητές στις μελέτες που θα γίνουν στο μέλλον και θα προσπαθήσουν να διερευνήσουν τους παράγοντες εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Για παράδειγμα, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι ο μεγάλος φόρτος εργασίας είναι ένας από τους πέντε παράγοντες, έτσι λοιπόν μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να ανιχνεύσει πώς ακριβώς δημιουργείται αυτός ο μεγάλος φόρτος, από που πηγάζει, κάτι που θα βοηθήσει ενεργά στον μετριασμό του παράγοντα αυτού. Επίσης, η έρευνα μπορεί να επαναληφθεί αυτούσια με το δείγμα να συλλέγεται από διάφορες άλλες περιοχές της Ελλάδας, προκειμένου να διερευνηθεί αν υπάρχει κάποια τάση στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης στους διευθυντές νηπιαγωγείων της Ελλάδας (για παράδειγμα ότι στις μεγαλύτερες πόλεις σημειώνεται μεγαλύτερο ποσοστό εργασιακής εξουθένωσης στους διευθυντές ή το αντίθετο). Τέλος, μπορεί να γίνει μια

έρευνα που θα ακολουθήσει παρόμοια δομή, αλλά θα εξετάσει διαφορετικούς παράγοντες και διαφορετικές καταστάσεις και συναισθήματα που πιθανώς βιώνουν οι διευθυντές.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ξένη Βιβλιογραφία

- Antoniou A. Polychroni, F., Vlachakis A., (2006), « Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece», *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 682-690.
- Cárdenas, M.; Méndez, L.M.; González, M.T. (2019) Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios [Performance, stress, burnout and personal variables of university teachers]. *Educere* 18, 289–302.
- Eres, F., & Atanasoska, T. (2011). Occupational stress of teachers: A comparative study between Turkey and Macedonia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1, 59-65.
- Hanushek, E. A. (2017). The single salary schedule and other issues of teacher pay. *Peabody Journal of Education*, 82, 574-586
- Health and Safety Executive. (2015). The scale of occupational stress: A further analysis of the impact of demographic factors and type of job. Cardiff, Wales: Centre for Occupational & Health Psychology School of Psychology, Cardiff University
- Health and Safety Laboratory and Health and Safety Executive (2017). Psychosocial working conditions in Britain in 2017
- Hendrix, A.E.; Acevedo, E.O.; Hebert, E. (2016) An examination of stress and burnout in educators. *J. Train.* 35, 139–144.
- Hobfoll S., (2011), « Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress», *American Psychologist*, 44(3), 513-24
- Jennett H., Harris S., Mesibov G., (2003), « Commitment to philosophy, teacher efficacy, and burnout among teachers of children with autism», *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33(6), 583-593
- Jepson, E., & Forrest, S. (2011). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76, 183-197

- Kantas A., &Vassilaki, E.,(2017). « Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach burnout inventory», *Work and Stress*,11(1),94-100
- Kelley, B.C.; Gill, D.L. (2018) An examination of personal/situational variables, stress appraisal, and burnout in collegiate teacher-coaches. *Res. Q. Exerc. Sport.* 64, 94–102.
- Koruklu, N., Feyzloölu, B., Ozenoölu-Kiremit, H., &Aladag, E. (2012). Teachers’ burnout levels in terms of some variables. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 1213, 1823-1830
- MaphalalaM.,(2014), «The Manifestation of Occupational Stress in the Teaching Profession: The Unheeded Voices of Teachers», *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(Rentzou, 2012).
- Maslach C., Jackson S., Leiter M.,(2017), «The Maslach Burnout Inventory Manual», The ScarecrowPress, 191-218
- Maslach C.,(2012), « Understanding burn-out: Definitional issues in analyzing a complex phenolmenon»., *WS*, Beverly Hills, , 29-40
- Mondal, J., Shrestha, S., &Bhaila, A. (2011). School teachers: Job stress and job satisfaction, Kaski, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 1, 27-33.
- Mota-Cardoso, R.; Araújo, A.; Ramos, R.C.; Gonçalves, G.; Ramos, M. O (2019) *Stress nosProfessoresPortugueses, Estudo IPSSO 2000; Porto Editora: Porto, Portugal*
- Pines A. & Aronson E., (2017), « Career Burn-out: Causes and Cures», *The Free Press*, 6(16)
- Pines A., Aronson E. &KafryD.,(2012), «Burnout: From tedium to personal growth», *Free Press*, 229,24
- Rentzou, K. (2012). “Examination of Work Environment Factors Relating to Burnout Syndrome of Greek Early Childhood Educators.” *ChildCare in Practice* 18 (2): 165–181.
- Tsigilis, N., E. Zachopoulou, and V. Grammatikopoulos. 2016. “Job Satisfaction and Burnout among Greek Early Educators: A Comparison Between Public and Private Sector Employees.” *Educational Research and Review* 1 (8): 256–261.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αναγνωστόπουλος Φ. & Παπαδάτου Δ.(2017), «Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών», *Ψυχολογικά Θέματα*,5(3),183
- Αμαραντίδου Σ., (2010), *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: μια διαχρονική μελέτη*, Διατριβή, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
- Βασιλόπουλος Στ.,(2012), «Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης», *Hellenic Journal of Psychology*,9,18-44
- Ιωάννου Χρ., (2018), *Επαγγελματική Εξουθένωση Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας*, Διατριβή, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδας
- Κάμτσιος Σπ. & Λώλης θ., (2016), «Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων», *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9
- Κουστέλιος Α., Κουστέλιου Ι., (2011), «Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση», *Ψυχολογία*
- Πατσάλης Χ., Παπουτσάκη Κ.,(2010), «Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης», *Επιστημονικό Βήμα*, 14
- Παπαδέλη Χ., (2017), *Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της πρώτης διαθεσιμότητας του Υπουργείου Παιδείας στα πλαίσια μεταρρύθμισης σε περιβάλλον κρίσης: μελέτη στάσεων, απόψεων, σωματοποιημένων προβλημάτων και συναισθηματικών διαταραχών*, Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
- Παπαντώνη Α., (2019), «Προσοχή στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική εξουθένωση», *Politis*, 30 Ιουνίου, 66
- Στάγια & Ιορδανίδης, (2014), *Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης*, Διατριβή

- Σακκέτου Α., (2014), Μετάφραση και στάθμιση του εργαλείου μέτρησης του εργασιακού στρες «JobStressMeasure», Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Νόμοι και διατάγματα

- Πρόγραμμα Ενιαίου Τύπου Ολοήμερου Νηπιαγωγείου.
- Λειτουργίας Δημοτικών Παιδικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών».
- ΦΕΚ 556/29 Απριλίου 2010/ ««Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου – Διαδικασία Εφαρμογής της Πράξης «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», συγχρηματοδοτούμενης από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς για την Προγραμματική Περίοδο 2007–2013»
- ΦΕΚ 623/26 Φεβρουαρίου 2019 «Ορισμός δήμων εφαρμογής δίχρονης προσχολικής εκπαίδευσης από το σχολικό έτος 2019 – 2020».
- ΦΕΚ 1157/4 Απριλίου 2017/ «Καθορισμός προϋποθέσεων για άδεια ίδρυσης και λειτουργίας Μονάδων Φροντίδας, Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης (Βρεφικών - Παιδικών - Βρεφονηπιακών Σταθμών, Μονάδων Απασχόλησης βρεφών και νηπίων) από φορείς Ιδιωτικού Δικαίου, κερδοσκοπικού και μη χαρακτήρα».
- Νόμος ΒΤΜΘ΄/1895 (ΦΕΚ 37/05 – 10 – 1895) Τεύχος Α΄ «Περί της στοιχειώδους ή δημοτικής εκπαίδευσης».
- Νόμος 4397/1929 (ΦΕΚ 309/Α/24 – 08 – 1929) «Περί στοιχειώδους εκπαίδευσης».
- Νόμος 309/1976 (ΦΕΚ 100/30.4.1976) «Περί οργανώσεως και διοικήσεως της Γενικής εκπαίδευσης».
- Νόμος 1566/1985 (Φ.Ε.Κ. Α΄ 167, 30/09/1985. «Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 2327/1995 (ΦΕΚ 156/Α/31 – 7 – 1995). «Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας, παιδείας και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις.
- Νόμος 2345/1995 (ΦΕΚ 213/Α/12 – 10 – 1995). «Οργανωμένες υπηρεσίες παροχής προστασίας από φορείς κοινωνικής πρόνοιας και άλλες διατάξεις».

- Νόμος 2525/1997 (Φ.Ε.Κ. Α' 188/19.09.1997). «Ενιαίο λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις».
- Προεδρικό Διάταγμα 200/ 1998. (Φ.Ε.Κ. 161/Α'/13.6.1998) «Οργάνωση και λειτουργία Νηπιαγωγείων».
- Υπουργική απόφαση 21072β/Γ2/28-2-2003 (Φ.Ε.Κ. 304/13-3-2003). «Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών (Δ.Ε.Π.Π.Σ.) και Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών (Α.Π.Σ.)».
- Εγκύκλιος Φ.32 / 344 / 85330 / Γ1/31-8-2005: Προσχολική αγωγή και εκπαίδευση.
- Νόμος 3518/2006 (Φ.Ε.Κ. 272/Α/21.12.2006). «Αναδιάρθρωση των κλάδων του Ταμείου Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε.) και ρύθμιση άλλων θεμάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας».
- Εγκύκλιος Φ.12/570/67123/Γ1/14-06-2011, Προγραμματισμός εκπαιδευτικού έργου σχολικού έτους 2011-2012.
- Υπουργική Απόφαση 130272/Δ1/05-08-2016 (ΦΕΚ 2670/2016, τ. Β'). Ωρολόγιο
- Υπουργική Απόφαση 127187/Ε1/2016 (ΦΕΚ 2524/Β/16-8-2016). «Καθορισμός διδακτικού ωραρίου εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε νηπιαγωγεία».
- Προεδρικό Διάταγμα 79/2017 (Φ.Ε.Κ. 109, τ. Α, 1-8-2017) «Οργάνωση και λειτουργία νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων».
- Υπουργική Απόφαση 41087/2017 (ΦΕΚ 4249/Β'/5.12.2017) «Πρότυπος Κανονισμός
- Νόμος 4521/2018 (Φ.Ε.Κ. 38/Α/2-3-2018). «Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις».
- ΦΕΚ 1586/Β'/ 8 /5/ 2018 «Ορισμός δήμων εφαρμογής δίχρονης προσχολικής εκπαίδευσης από το σχολικό έτος 2018 – 2019».
- Σύνταγμα της Ελλάδος 1975 (ΦΕΚ Α 111 – 09 -06 -1975).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Αγαπητέ/ή Διευθυντή/τρια,

Στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα «Η συσχέτιση του νέου ρυθμιστικού πλαισίου με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των Διευθυντών Δημοσίων Νηπιαγωγείων Λάρισας», θα σας παρακαλούσα να απαντήσετε στο παρακάτω ερωτηματολόγιο.

Καλείστε να απαντήσετε με ειλικρίνεια. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και ανώνυμη. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 5 λεπτά.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συνεργασία και τον χρόνο που διαθέσατε.

Με εκτίμηση,

Κουτσιαλή Γεωργία

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο:

- άντρας
- γυναίκα

Ηλικία

- 21-35
- 36-45
- 46-55
- 55 και άνω

Χρόνια προϋπηρεσίας

- 0 – 15 έτη
- 15 – 20 έτη
- 20 έτη και άνω

Μορφωτικό επίπεδο

- απόφοιτος ΑΕΙ
- απόφοιτος ΤΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου
- Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου

Σχέση εργασίας:

- μόνιμος
- αναπληρωτής
- ωρομίσθιος

Δυναμικότητα σχολείου

- 4/θέσιο
- 5/θέσιο
- 6/θέσιο
- 7/θέσιο

Εργασιακό άγχος

Ως διευθυντής/ντρια, πόσο μεγάλη πηγή άγχους αποτελούν οι παρακάτω παράγοντες; Παρακαλώ να αξιολογήσετε όλες τις προτάσεις μαρκάροντας τον αριθμό που αντιστοιχεί στην εκτίμησή σας: 1=ΚΑΘΟΛΟΥ, 2=ΛΙΓΟ, 3=ΜΕΤΡΙΑ, 4=ΠΟΛΥ, 5=ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

1) Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κλπ.)

1 2 3 4 5

2) Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών

1 2 3 4 5

3) Τιμωρία / πειθαρχία μαθητών

4) Μαθησιακά προβλήματα των μαθητών

1 2 3 4 5

5) Τάξεις ανομοιογενείς, ως προς το μαθησιακό επίπεδο

1 2 3 4 5

6) Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων από τους μαθητές

1 2 3 4 5

7) Έλλειψη συνεργασίας από τους γονείς των μαθητών

1 2 3 4 5

8) Έλλειψη κατάρτισης για διαχείριση προβλημάτων μάθησης-συμπεριφοράς

1 2 3 4 5

9) Έλλειψη αυτονομίας των εκπαιδευτικών

1 2 3 4 5

10) Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που με αφορούν

1 2 3 4 5

11) Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου των εκπαιδευτικών

1 2 3 4 5

12) Έλλειψη προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης

1 2 3 4 5

13) Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης

1 2 3 4 5

14) Μη υποστήριξη από ειδικούς (πχ. σχολικού ψυχολόγου, ειδικού παιδαγωγού, λογοθεραπευτή)

15) Συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής

1 2 3 4 5

16) Σύγκρουση ή και ασάφεια σχετικά με το ρόλο μου (π.χ. διδακτικό – παιδαγωγικό – επικοινωνιακό – διοικητικό)

1 2 3 4 5

17) Απαξίωση ή χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος

1 2 3 4 5

18) Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.α.)

1 2 3 4 5

19) Έλλειψη ή ανεπάρκεια εποπτικών υλικών διδασκαλίας (αναλώσιμα, ηλεκτρονικός εξοπλισμός κ.τ.λ.)

1 2 3 4 5

20) Δυσκολία μετάβασης στο σχολείο

1 2 3 4 5

21) Ανεπαρκής μισθός

1 2 3 4 5

22) Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών κλπ.

1 2 3 4 5

23) Μη διδακτική απασχόληση (π.χ. διοικητικό έργο, εφημερίες κ.λ.π.)

1 2 3 4 5

24) Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς

1 2 3 4 5

25) Μεγάλος φόρτος εργασίας

1 2 3 4 5

28) Έλλειψη χρόνου για την ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος

1 2 3 4 5

29) Αύξηση ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση

1 2 3 4 5

30) Έλλειψη χρόνου για προσωπική συνεργασία με μαθητές/γονείς

1 2 3 4 5

31) Διδασκαλία παιδιών με πολιτιστική και φυλετική ποικιλομορφία

1 2 3 4 5

32) Εργασιακή Ανασφάλεια (κινητικότητα, διαθεσιμότητα)

1 2 3 4 5

33) Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων

1 2 3 4 5

34) Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου

1 2 3 4 5

35) Μεγάλο μέγεθος σχολείου

1 2 3 4 5

36) Διδασκαλία παιδιών που δε μιλούν την ίδια γλώσσα

1 2 3 4 5

37) Η αναπλήρωση μαθήματος λόγω απουσίας εκπαιδευτικού

1 2 3 4 5

38) Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών

1 2 3 4 5

Επαγγελματική εξουθένωση 'burnout'

Παρακαλώ απαντήστε πόσο συχνά σας συμβαίνουν τα παρακάτω με κλίμακα από 1=ΚΑΘΟΛΟΥ, 2=ΛΙΓΟ, 3=ΜΕΤΡΙΑ, 4=ΠΟΛΥ έως 5=ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

1) Νιώθω συναισθηματικά "άδειος/α" από την δουλειά μου

1 2 3 4 5

2) Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας

1 2 3 4 5

3) Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς

1 2 3 4 5

4) Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου

1 2 3 4 5

5) Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα

1 2 3 4 5

6) Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση

1 2 3 4 5

7) Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά

1 2 3 4 5

8) Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει

1 2 3 4 5

9) Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων

1 2 3 4 5

10) Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/ή με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά

1 2 3 4 5

11) Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά

1 2 3 4 5

12) Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια

1 2 3 4 5

13) Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου

1 2 3 4 5

14) Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου

1 2 3 4 5

15) Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου

1 2 3 4 5

16) Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες

1 2 3 4 5

17) Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω ευχάριστη ατμόσφαιρα με τους μαθητές

1 2 3 4 5

18) Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου

18) Αισθάνομαι αναζωογονημένος/η μετά από μια στενή συνεργασία με τους μαθητές μου

1 2 3 4 5

19) Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά

1 2 3 4 5

20) Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου

1 2 3 4 5

21) Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου

1 2 3 4 5

22) Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματά τους

1 2 3 4 5