

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

Διπλωματική εργασία

«Φύλο και Επαγγελματική Εξουθένωση:

Καταγραφή των απόψεων Γυναικών Εκπαιδευτικών στα Ε.Π.Α.Λ»

της

Σπυρίδου Ι. Φωτεινή

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Γρίβα Ελένη, καθηγήτρια Π.Δ.Μ

Εξεταστές:

- 1. Ιορδανίδης Γεώργιος, καθηγητής Π.Δ.Μ**
- 2. Τσακιρίδου Ελένη, καθηγήτρια Π.Δ.Μ**

Φλώρινα, Ιούνιος 2020

Ευχαριστίες

Την κ. Γρίβα Ελένη, επιβλέπουσα καθηγήτρια της εργασίας, καθηγήτρια του Παιδαγωγικού Τμήματος του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, η οποία με την ευγένεια που τη διακρίνει, τις ικανότητες οργάνωσης, επικοινωνίας και την αισιοδοξία που διαθέτει με στήριξε στην ενασχόληση μου στο επίκαιρο και ενδιαφέρον θέμα καθώς και για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας μας.

Σε όλους εκείνους οι οποίοι συνετέλεσαν στη συγγραφή αυτής της εργασίας, τους εκπαιδευτικούς που δέχτηκαν να καταγραφεί η άποψή τους.

Τα μέλη της επιτροπής καθώς και τους καθηγητές και καθηγήτριες του Τμήματος.

Copyright © Σπυρίδου Ι. Φωτεινή, 2020

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Σπυρίδου Ι. Φωτεινή

A.E.M.: 905

Ηλεκτρονική διεύθυνση: spiridoufotini@gmail.com

Έτος εισαγωγής: 2018

Τίτλος διπλωματικής εργασίας:

«Φύλο και Επαγγελματική Εξουθένωση:

Καταγραφή των απόψεων Γυναικών Εκπαιδευτικών στα Ε.Π.Α.Λ»

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία -..... -2020

Η δηλούσα

Σπυρίδου Ι. Φωτεινή

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο με φυσικές, συναισθηματικές και πνευματικές διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των αρνητικών στάσεων απέναντι στη ζωή, προς τους άλλους ανθρώπους ή προς την καριέρα τους. Το φαινόμενο αυτό έχει παρατηρηθεί σε μεγάλο βαθμό σε επαγγέλματα των κοινωνικών επιστημών και μέσα σε αυτά είναι και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Από τη βιβλιογραφία έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο κίνδυνο εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας ήταν να εξετάσει τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών που εργάζονται στα επαγγελματικά λύκεια αναφορικά με το πώς βιώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση. Για το σκοπό αυτό πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με χρήση ημι-δομημένης συνέντευξης σε δείγμα 15 γυναικών εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένες γενικά από την εργασία τους αλλά έχουν αυξημένο κίνδυνο εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι σημαντικότεροι παράγοντες που ενισχύουν την επαγγελματική εξουθένωση είναι η υποστήριξη από τη διοίκηση, η σχέση με μαθητές και συναδέλφους, η υλικοτεχνική υποδομή, οι απολαβές, το ωράριο εργασίας, το χαμηλό επίπεδο των μαθητών του ΕΠΑ.Λ., ο φόρτος εργασίας και ο αριθμός μαθητών ανά τάξη. Οι παράγοντες που ενισχύουν την ικανοποίηση είναι οι απολαβές, η μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες και η καλή συνεργασία με τους μαθητές

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση, επαγγελματικά λύκεια,

ABSTRACT

Burnout is a syndrome with physical, emotional and spiritual dimensions, including negative attitudes towards life, towards other people or towards their career. This phenomenon has been observed to a large extent in the social sciences and among them is the teaching profession. The literature has shown that women have a higher risk of developing burnout. The purpose of this paper was to examine the views of female teachers working in vocational high schools regarding how they experience job satisfaction and burnout. For this purpose, a qualitative survey was conducted using a semi-structured interview on a sample of 15 female teachers of EPAL. The results confirmed that female teachers are generally satisfied with their work but have an increased risk of developing burnout. The most important factors that enhance burnout are support from management, relationship with students and colleagues, logistical infrastructure, earnings, working hours, low level of EPAL students, workload and number students per class. Factors that enhance job satisfaction is the earnings, reduction of retirement limits for women and good cooperation with students.

Key words: Burnout, job satisfaction, vocational high school

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	i
ABSTRACT	ii
Εισαγωγή	1
Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	2
Σημαντικότητα έρευνας	3
Διάρθρωση διπλωματικής.....	5
Κεφάλαιο 1. Επαγγελματική εξουθένωση	7
1.1. Ετυμολογία επαγγελματικής εξουθένωσης	7
1.2. Μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης	7
1.2.1 Το μοντέλο του Freudenberger.....	7
1.2.2 Διαδραστικό μοντέλο του Cary Cherniss	8
1.2.3 Θεωρητικό Μοντέλο Golembiewski	10
1.2.4 Το Εξελικτικό Μοντέλο του Leiter.....	11
1.2.5 Το Μοντέλο της Maslach	12
1.3. Ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	13
1.4. Φάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης	15
1.5. Εργασιακή ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση	17
Κεφάλαιο 2. Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση	21
2.1 Εκπαιδευτική Πολιτική στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.....	21
2.2 Η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 2006, από Τ.Ε.Ε. σε ΕΠΑ.Λ.....	23
Κεφάλαιο 3. Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών	26
3.1 Αναγνώριση και αντιμετώπιση	26
3.2. Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης.....	28
3.2.1 Μεμονωμένοι παράγοντες	28
3.2.2 Κοινωνικοί παράγοντες	30
3.2.3 Περιβαλλοντικοί/ Σχολικοί παράγοντες.....	32
3.3. Επίδραση επαγγελματικής εξουθένωσης στην ψυχική υγεία και την καθημερινότητα των εκπαιδευτικών.....	34
Κεφάλαιο 4. Ο ρόλος του φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση	39
4.1 Φύλο και επαγγελματική εξουθένωση	39
4.2 Διαμεσολαβητικοί παράγοντες που συνδέουν το φύλο με την επαγγελματική εξουθένωση	40
4.2.1. Ο ρόλος της επαγγελματικής εκπροσώπησης των φύλων στη σχέση "φύλο-επαγγελματική εξουθένωση"	40
4.2.2. Ο ρόλος των εθνικών πολιτικών στη σχέση "φύλο-επαγγελματική εξουθένωση"	42
Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία έρευνας	45
5.1. Ερευνητικός σχεδιασμός	45
5.2. Εργαλείο έρευνας	46
5.3. Δείγμα έρευνας	47
5.4. Διαδικασία έρευνας.....	49
5.5. Μεθοδολογία ανάλυσης δεδομένων	51
5.6. Ηθικά ζητήματα.....	54
5.7. Περιορισμοί έρευνας.....	54
Κεφάλαιο 6. Αποτελέσματα έρευνας	55
6.1. Νοηματοδότηση της ικανοποίησης και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας απο την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών.....	55
6.2. Προσδιορισμός της ποιότητας εκπαιδευτικού έργου των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑ.Λ.....	55

6.3. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου -ΓΕΛ, ΕΠΑ.Λ και Γυμνάσιο	65
6.4. Σύνδεση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση	68
6.5. Προοπτικές και προτάσεις	72
Κεφάλαιο 7. Συμπεράσματα/ Συζήτηση	75
7.1. Συζήτηση	75
7.2. Συμπεράσματα	79
7.3. Μελλοντικές προτάσεις	80
Βιβλιογραφία	81
Παράτμημα 1Α. Πρωτόκολλο συνέντευξης	92
Παράτμημα 1Β. Δείγμα συνεντεύξεων	95
Παράτμημα 2Α. Ατομικοί πίνακες εκπαιδευτικών με κωδικοποίηση	113
Παράτμημα 2Β. Συγκριτικός πίνακας.....	176

Εισαγωγή

Η αύξηση της παγκοσμιοποίησης επηρεάζει το εκπαιδευτικό σύστημα προκαλώντας αλλαγές στον διαρθρωτικό μετασχηματισμό με ταχείες εξελίξεις στον τομέα της πληροφόρησης και της επικοινωνίας (Wei&Abdullah, 2016). Αυτές οι ραγδαίες αλλαγές καταλήγουν στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν αυξημένες ευθύνες εκτός από τους εκπαιδευτικούς τους ρόλους. Σύμφωνα με τους Subon και Sigie (2016), η διδασκαλία είναι ένα από τα πιο αγχωτικά επαγγέλματα, καθώς το εκπαιδευτικό σύστημα περιλαμβάνει όλους τους παράγοντες που σχετίζονται με το άγχος, όπως οι γραφειοκρατικές δομές, η συνεχής αξιολόγηση των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων του, τους μαθητές, τους γονείς, τους συναδέλφους, τους διευθυντές και την κοινότητα. Τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση είναι μια δύσκολη επιλογή σταδιοδρομίας με σημαντικούς παράγοντες άγχους που μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση. Ως ένα πολύ απαιτητικό επάγγελμα πολλοί δάσκαλοι αισθάνονται επιβαρυνμένοι από το μεγάλο φορτίο

των ευθυνών και των πιέσεων που αντιμετωπίζουν. Οι νέοι εκπαιδευτικοί, που δεν έχουν αναπτύξει ακόμη μηχανισμούς αντιμετώπισης για να βοηθήσουν τους εαυτούς τους να αισθάνονται λιγότερο άγχος και εξάντληση, κινδυνεύουν ιδιαίτερα να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση. Ενώ μερικά σχολεία και περιφέρειες έχουν εφαρμόσει οδηγίες επαγγελματικής ανάπτυξης για τη μείωση του στρες, αυτές οι λύσεις συχνά στοχεύουν μόνο στο καθημερινό στρες και δεν αντιμετωπίζουν τη σοβαρότερη μακροπρόθεσμη κατάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο με φυσικές, συναισθηματικές και πνευματικές διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των αρνητικών στάσεων απέναντι στη ζωή, προς τους άλλους ανθρώπους ή προς την καριέρα (Akbara, 2014). Η επαγγελματική εξουθένωση σχεδόν πάντα περιλαμβάνει συναισθήματα εξάντλησης, μακροχρόνια κόπωση, απελπισία ή άγχος, αρνητική ιδέα για τον εαυτό και έλλειψη παραγωγικότητας στην εργασία (Freudenberger & Richelson, 1980). Οι έρευνες υποδεικνύουν ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται πιο έντονα τα αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης από ό, τι οι εκπαιδευτικοί με πολυετή εμπειρία (Reichl et al, 2014). Οι συνέπειες αυτού του γεγονότος μπορούν να παρατηρηθούν σε υψηλά ποσοστά κύκλου εργασιών, ενώ το ένα τρίτο των νέων

εκπαιδευτικών εγκαταλείπουν το επάγγελμα κατά τη διάρκεια των τριών πρώτων ετών (Carroll & Foster, 2008).

Ζητήματα όπως η αύξηση της κακής συμπεριφοράς των μαθητών, η απάθεια των μαθητών, ο υπερπληθυσμός στην τάξη, η αύξηση των διοικητικών επιβαρύνσεων, η έλλειψη υποδομής και η αρνητική γνώμη του κοινού οδήγησαν σε εμφάνιση στρες και άγχους στην εργασία στους εκπαιδευτικούς και αυτό συχνά οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση (Subon & Sigie, 2016). Αυτό αναγκάζει τους εκπαιδευτικούς να εργάζονται πέρα από το πρόγραμμά τους και επίσης να ασχολούνται με συγκρούσεις ρόλων (Wei & Abdullah, 2016). Επιπρόσθετα, από έρευνες έχει αναδειχθεί ότι διάφοροι παράγοντες των εκπαιδευτικών διαφοροποιούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Σημαντικός δημογραφικός παράγοντας σε αρκετές μελέτες είναι το φύλο των εκπαιδευτικών. Τα ευρήματα από τις μελέτες είναι αντικρουόμενα καθώς κάποιες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους τους (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001; Matlin, 2004), ενώ κάποιες έχουν δείξει ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών ως προς την πιθανότητα να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση (Hyde, 2005) και λιγότερες έχουν αναδείξει υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης στους άντρες (Bibou- Nakou, Stogiannidou, & Kiosseoglou, 1999).

Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας ήταν να εξετάσει τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών που εργάζονται στα επαγγελματικά λύκεια του νομού Κιλκίς και της Δυτικής Θεσσαλονίκης, πώς βιώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση –εν μέσω οικονομικής κρίσης- στα συγκεκριμένου τύπου λύκεια όπου παλαιότερα θεωρούνταν από την κοινωνία αλλά και από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς ως σχολεία δεύτερης κατηγορίας. Ενδιαφέρουσα πραγματικότητα, όπως αναφέρεται παραπάνω, ότι στα Επαγγελματικά Λύκεια υπάρχουν καθηγητές γενικής παιδείας όπου διδάσκουν μαθήματα γενικής παιδείας όπως νεοελληνική γλώσσα, μαθηματικά, αγγλικά, φυσική, βιολογία κ.λπ., και καθηγητές

ειδικοτήτων που διδάσκουν μαθήματα τομέα και ειδικότητας, όπως οικονομολόγοι, γεωπόνοι, γιατροί, αισθητικοί, μηχανολόγοι κ.ά., κι αυτό αποτελεί, ίσως, μια ιδιαιτερότητα των λυκείων αυτών. Ακόμη, το γεγονός πως το 2013 – στα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα- είχαν τεθεί σε διαθεσιμότητα καθηγητές ειδικοτήτων, καταργήθηκε ο τομέας υγείας και πρόνοιας, και αυτό είχε και έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργεί και επιπρόσθετο (ίσως) άγχος και στρες στους καθηγητές των ΕΠΑΛ. Απώτερος στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει: α) τις πηγές και τα επίπεδα του επαγγελματικού άγχους, της εξουθένωσης γυναικών εκπαιδευτικών και να β) εντοπίσει τους παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης αυτών. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

1. Πώς νοηματοδοτούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί την ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση;
2. Πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί των ΕΠΑΛ την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου;
3. Θεωρούν πως υπάρχει σύνδεση μεταξύ του τύπου του λυκείου όπου εργάζονται οι εκπαιδευτικοί και της επαγγελματικής εξουθένωσης;
4. Πιστεύουν πως υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική κατάσταση και στην επαγγελματική εξουθένωση;

Σημαντικότητα έρευνας

Η διδασκαλία είναι ταυτόχρονα ένα επάγγελμα που προσφέρει αρκετές ηθικές ανταμοιβές αλλά ταυτόχρονα αποτελεί ένα δύσκολο επάγγελμα, λόγω ποικίλων λόγων που κυμαίνονται από τις νομοθετικές εντολές μέχρι τις προκλήσεις διαχείρισης της τάξης. Η πίεση για συμμόρφωση με τις νομοθετικές απαιτήσεις και τις κρατικές εντολές έχουν δημιουργήσει μια αγχωτική κατάσταση για τους εκπαιδευτικούς (Kamenetz, 2015). Σε ένα πιο προσωπικό επίπεδο, η κακή συμπεριφορά των μαθητών, η έλλειψη αυτονομίας, το αίσθημα απομόνωσης και οι πρόσθετες δοκιμές, όπως το άγχος της προσπάθειας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και εργασίας, δημιουργούν ένα μεγάλο βάρος στους εκπαιδευτικούς που μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση (Ávalos, 2011; Fernet, Guay, Senecal & Austin, 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Τα σημάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται σε, ασθένεια, ανυπομονησία, απουσία, έλλειψη δέσμευσης και κακή απόδοση στην εργασία (Parker, Martin, Colmar, & Liem, 2012). Η κατανόηση και η εξάλειψη της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι σημαντική διότι ο εκπαιδευτικός στην τάξη μπορεί να είναι ο μόνος που επηρεάζει τόσο άμεσα τους μαθητές και καθορίζει την επιτυχία ή την αποτυχία τους σε επίπεδο σχολικής απόδοσης και εξέλιξης (Payne, 2012). Τα τελευταία χρόνια, η έρευνα στον τομέα αυτό έχει αυξηθεί σημαντικά (βλ. Hakanen et al. 2006; Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006; Kokkinos, 2007; Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009; Mukundan & Khandehroo, 2009, 2010; Mukundan & Ahour 2011; Tsiglis, Zournatzi & Koustelios, 2011; Subon & Sigie, 2016). Η επαγγελματική εξουθένωση έχει συσχετιστεί με αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοση της καθημερινής εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη μαθησιακή διαδικασία των μαθητών (Kokkinos, 2007). Ενόψει αυτού, η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς θα επηρεάσει άμεσα τους μαθητές λόγω των ασθενών επιδόσεων μετά την επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον, οι δημογραφικοί παράγοντες έχουν βρεθεί ότι είναι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Σε αυτή τη μελέτη, το φύλο, είναι ο βασικός δημογραφικός παράγοντας που λήφθηκε υπόψη για την διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Διάφορες έρευνες που διεξήχθησαν τόσο στον ελλαδικό όσο και στο διεθνή χώρο, ανέδειξαν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ως αυτό με την μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση έναντι άλλων επαγγελματικών κατηγοριών (Ferreira & Martinez, 2012; Maslach, Jackson, & Leiter, 1997). Αν και η κοινή γνώμη θεωρεί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού από τα πλέον προνομιούχα λόγω των εκτεταμένων διακοπών και του περιορισμένου διδακτικού ωραρίου, τα ερευνητικά δεδομένα το κατατάσσουν στα τρία πιο στρεσογόνα επαγγέλματα παγκοσμίως (Johnson et al., 2005; O.E.C.D., 2013; Travers & Cooper, 1993). Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί συνέπεια του παρατεταμένου εργασιακού άγχους (Maslach & Jackson, 1981) συνδέεται με σωματικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά συμπτώματα (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) και συνδέεται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού λόγω της σύνθετης και ιδιόμορφης φύσης του επαγγέλματος αυτού. Οι εκπαιδευτικοί, σύμφωνα με έρευνες, είναι αυτοί οι οποίοι βιώνουν τη μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση και

μάλιστα δεν είναι λίγοι αυτοί που εγκαταλείπουν το επάγγελμα λόγω κόπωσης και φθοράς (Ferreira & Martinez, 2012).

Στην Ελλάδα, προηγούμενες μελέτες και έρευνες που έχουν γίνει έχουν δείξει πως η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών κυμαίνεται σε μέτρια ως χαμηλά επίπεδα (Αβεντισιάν - Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002; Στάγια & Ιορδανίδης, 2014).

Έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών έχουν διεξαχθεί τόσο στην Πρωτοβάθμια όσο και στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Δεν υπάρχει όμως καμιά αναφορά και έρευνα που να αφορά το φύλο και την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών και ιδιαίτερα στα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ). Ακόμα, μελέτες που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα αλλά και σε διεθνές επίπεδο έχουν καταδείξει ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση απ' ό τι οι άντρες. (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης., 2017, σελ. 157). Σημαντική πρωτοτυπία της παρούσας έρευνας είναι ότι η μεθοδολογία της βασίζεται στις αρχές της ποιοτικής έρευνας ενώ η πλειοψηφία των ερευνών στο διεθνή και Ελληνικό χώρο βασίζεται στις αρχές της ποσοτικής έρευνας.

Διάρθρωση διπλωματικής

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελείται από 7 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση, τα μοντέλα που έχουν προταθεί από διαφορετικές επιστημονικές ομάδες, τις φάσεις εξέλιξης της καθώς και τη σύνδεση της με την εργασιακή ικανοποίηση. Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφεται η τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα και δίνονται στοιχεία αναφορικά με την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 2006 (αλλαγή από Τ.Ε.Ε. σε ΕΠΑ.Λ.). Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση στον τομέα της εκπαίδευσης. Δίνονται στοιχεία για τους τρόπους αντιμετώπισης της, τους παράγοντες που την προκαλούν καθώς και την επίδραση που έχει το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης για το ρόλο του φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση.

Στα επόμενα δύο κεφάλαια (κεφάλαιο 5 και 6) παρουσιάζονται η μεθοδολογία της ποιοτικής έρευνας (δείγμα, ερευνητικό εργαλείο, διαδικασία έρευνας, μεθοδολογία ανάλυσης δεδομένων) και τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας. Τέλος, δίνονται τα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας και τα ευρήματα που προέκυψαν από την ποιοτική έρευνα συζητούνται με βάση ευρήματα από συναφείς έρευνες της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας.

Κεφάλαιο 1. Επαγγελματική εξουθένωση

1.1. Ετυμολογία επαγγελματικής εξουθένωσης

Ο όρος "burnout" (επαγγελματική εξουθένωση) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1940 σύμφωνα με το λεξικό Merriam-Webster (2016). Η χρήση του περιοριζόταν στην περιγραφή μιας κατάστασης διακοπής των λειτουργιών των κινητήρων αεροσκαφών κυρίως λόγω καυσίμων (Burnout, 2016). Χρησιμοποιήθηκε για να μεταφέρει μια απώλεια λειτουργίας από την έλλειψη ενέργειας, η οποία σήμερα χρησιμοποιείται με παρόμοιο τρόπο, αλλά σε σχέση με έναν άνθρωπο. Χρησιμοποιήθηκε επίσης για να περιγράψει τους χρήστες ναρκωτικών στην αργκό και στη συνέχεια υιοθετήθηκε από τον Freudenberger στην έρευνα του *Staff Burnout* (1974) για να περιγράψει ένα σύνδρομο εξάντλησης και συναισθηματικής κόπωσης σε εργαζόμενους.

1.2. Μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης

1.2.1 Το μοντέλο του Freudenberger

Ο πρώτος που χρησιμοποίησε τον όρο επαγγελματική εξουθένωση και τον έθεσε ως ιατρικό όρο ήταν ο Freudenberger, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, το 1974 στο πλαίσιο της έρευνας του και πιθανότατα αυτός ο όρος (burnout) έχει ληφθεί από το μυθιστόρημα του Greene¹. Εκτός από το άρθρο του, ο Freudenberger και ο Richelson χρησιμοποιούν επίσης τον όρο στο βιβλίο τους *Burnout: The high cost of high achievement* που γράφτηκε το 1980. Ο Freudenberger (1974), αφού παρακολούθησε εθελοντές, συσχετίζει τον όρο της επαγγελματικής εξουθένωσης με την εξάντληση από υπερβολικές απαιτήσεις σε ενέργεια, δύναμη ή πόρους (σελ.159). Η εξάντληση προκαλείται κυρίως από την απώλεια του ενθουσιασμού και του κινήτρου, επιπλέον είναι κάτι που σχετίζεται με τη συναισθηματική εμπλοκή (Freudenberger&Richelson,

¹A Burnt-Out Case (1960) είναι ένα μυθιστόρημα του Άγγλου συγγραφέα Graham Greene

1980). Ο Freudenberger επισημαίνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση πρέπει να προέρχεται συγκεκριμένα από μια δουλειά στην οποία το άτομο είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένο. Η βασική αιτία της εξουθένωσης ή μάλλον η εμφάνισή της είναι η πραγματοποίηση ή μάλλον η ύπαρξη μη ρεαλιστικών προσδοκιών (Freudenberger & Richelson, 1980). Υπάρχουν δώδεκα στάδια στην επαγγελματική εξουθένωση, μέσα σε από τα οποία ο Freudenberger παρουσιάζει τα κριτήριά του από τα οποία προκαλείται η επαγγελματική εξουθένωση:

1. Η ανάγκη να δείξουμε αξία τους εαυτού μας
2. Εργαζόμαστε σκληρότερα
3. Αγνόηση ή παραμέληση των αναγκών των άλλων
4. Εκτοπίζοντας τα προβλήματα και τις ανάγκες μας
5. Αναθεώρηση και αλλαγή των αξιών κάποιου συχνά ως αποτέλεσμα της άρνησης των αναγκών
6. Άρνηση των προβλημάτων και αύξηση της ισχυρογνωμοσύνης
7. Απόσυρση, κυνισμός και έλλειψη κατεύθυνσης
8. Σημαντική αλλαγή στις συμπεριφορές
9. Απεικόνιση και απώλεια της αντίληψης του εαυτού και των αναγκών
10. Κενότητα, έμμονη σκέψη και άγχος
11. Κατάθλιψη, έλλειψη ενδιαφέροντος, έλλειψη νοήματος
12. Burnout, η σωματική εξάντληση

Από τα κριτήρια, είναι ορατό ότι υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που συνυπάρχουν για να προκαλέσουν και να διατηρήσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Το πιο κεντρικό ζήτημα είναι οι ανάγκες, η αίσθηση της εκπλήρωσης και του ενδιαφέροντος, δηλαδή αυτά που ο Freudenberg θεωρεί το «καύσιμο» για την εργασία, χωρίς τα οποία εξέρχεται η επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με τον Freudenberg (1974) η επαγγελματική εξουθένωση μοιάζει πολύ με κινητήρα χωρίς καύσιμο.

1.2.2 Διαδραστικό μοντέλο του Cary Cherniss

Ο Cherniss βασίζεται το πρότυπό του σε παρατηρήσεις και συνεντεύξεις που έκανε από ένα δείγμα 28 νέων εργαζομένων τεσσάρων επαγγελμάτων (Cherniss, Staff Burnout - Stress Job in the Human Services, 1980). Είναι ένα από τα πιο ολοκληρωμένα μοντέλα, καθώς αποτελείται από τέσσερα ξεχωριστά μέρη, το καθένα με δικό του σκοπό, αλλά όλα παραμένουν διασυνδεδεμένα και σημαντικά (Burke, Shearer,

&Deszca, 1984; Cherniss, 1980). Ο Cherniss χαρακτηρίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτέλεσμα της ανισορροπίας μεταξύ των στοιχείων από τέσσερα μέρη. Τα τέσσερα μέρη είναι:

1. Ρυθμίσεις εργασίας

1.1. Προσανατολισμός

1.2. Διέγερση

1.3. Φόρτο εργασίας

1.4. Αυτονομία

1.5. Ηγεσία

1.6. Επαφή πελάτη

1.7. Θεσμικοί στόχοι

2. Πρόσωπο

2.1. Προσανατολισμός σταδιοδρομίας

2.2. Υποστήριξη vs. Απαιτήσεις

2.3. Ζωή εκτός εργασίας

3. Πηγές στρες

3.1. Αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητα

3.2. Προβλήματα με τους πελάτες

3.3. Γραφειοκρατία

3.4. Έλλειψη τόνωσης, εκπλήρωσης και συλλογικότητας

4. Αλλαγές στάσης

4.1. Στόχοι εργασίας

4.2. Προσωπική ευθύνη για τα αποτελέσματα

4.3. Ιδεαλισμός εναντίον ρεαλισμού

4.4. Συναισθηματική απόσπαση

4.5. Αποξένωση εργασίας

4.6. Το προσωπικό συμφέρον

Το μοντέλο του Cherniss υποκινεί μια σχέση μεταξύ όλων αυτών των στοιχείων και καθένα αλληλεπιδρά με την καριέρα ενός ατόμου. Πρόκειται για μια διαδικασία που περιλαμβάνει το άγχος και το βάρος του και τον τρόπο με τον οποίο αντιδρά κανείς σε αυτό, χρησιμοποιώντας στρατηγικές αντιμετώπισης και άλλα εργαλεία για να αντισταθμίσουν το άγχος. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι πρόκειται για την τελευταία ομάδα, η οποία είναι η εκδήλωση της εξουθένωσης, καθώς όλες οι διαδικασίες συγκλίνουν και τελειώνουν με την αλλαγή στάσης, η οποία συμβαίνει όταν εξαντληθούν όλες οι διαθέσιμες στρατηγικές αντιμετώπισης. Ο ορισμός της εξουθένωσης του Cherniss εξηγείται ως εξής: "μια διαδικασία που οδηγεί στην αλλαγή νοοτροπίας και συμπεριφοράς του ατόμου με αρνητικούς τρόπους ως απάντηση στο εργασιακό άγχος" (1980).

1.2.3 Θεωρητικό Μοντέλο Golembiewski

Το μοντέλο του Cherniss αφορούσε τη διαδικασία εξουθένωσης, ενώ ο Freudenberger μας έδωσε τον αρχικό ορισμό της εξουθένωσης. Το μοντέλο του Golembiewski προσπαθεί να θέσει τις φάσεις στις διαδικασίες. Ο Golembiewski δεν θεωρεί τα αντικειμενικά επίπεδα στρες στο χώρο εργασίας ως σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική εξουθένωση αλλά μάλλον την υποκειμενική αντίληψη και εκτίμηση του άγχους στη δεδομένη στιγμή, τη σοβαρότητα καθώς και το πόσο επιβαρυνμένος είναι κάποιος από αυτό (Golembiewski, 1996). Οι φάσεις του Golembiewski είναι κάπως παρόμοιες με την επαγγελματικής εξουθένωση της Maslach, εξαιτίας του γεγονότος ότι βασίστηκε κάπως στα κριτήρια της Maslach, χρησιμοποιώντας τρεις υποτομείς: αποπροσωποποίηση, συναισθηματική εξάντληση και απώλεια της αντιληπτικής αποτελεσματικότητας. Ωστόσο, η παλαιότερη έκδοση, την οποία δημιούργησε ο Golembiewski μαζί με τους Munzenrider και Carter το 1983, ήταν παρόμοια με το προτεινόμενο πρότυπο του Cherniss.

Η κύρια διαφορά μεταξύ του μοντέλου του Golembiewski et al. (1983) ήταν ότι η εξάντληση ξεκινά την αποπροσωποποίηση. Αυτό προκαλεί απώλεια της αυτονομίας, απειλώντας την αυτο-εικόνα και τις προσδοκίες των εργαζομένων. Ένας τρόπος για την επίλυση της αποπροσωποποίησης είναι να αποσυνδεθεί κάποιος από την κατάσταση του άγχους ή από την εργασία, η οποία είναι μια θετική λύση. Ωστόσο, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μη επίλυση του προβλήματος και το αίσθημα εξάντλησης μπορεί να παραμείνει, ένα άλλο πρόβλημα με τη συγκεκριμένη λύση είναι η επακόλουθη απόσπαση από άλλους (π.χ. συνεργάτες και οικογένεια), η οποία ενεργεί ως κοινωνική στήριξη, η οποία τελικά οδηγεί σε περαιτέρω απώλεια κινήτρων και πιο κοντά στην συναισθηματική εξάντληση. Αντί να βλέπουμε την επαγγελματική εξουθένωση ως διαδικασία βήμα προς βήμα διαδικασία, οι Golebiewski et al.(1983) βλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση σε επίπεδα, καθένα από τα οποία είναι ένδειξη βαρύτητας. Η κεντρική ιδέα της επαγγελματικής εξουθένωσης του Golebiewski (1996) περιστρέφεται γύρω από την αποπροσωποποίηση και την απόσπαση του εαυτού, γεγονός που οδηγεί στην έλλειψη προσωπικής απόλαυσης και αντιληπτού επιτεύγματος.

1.2.4 Το Εξελικτικό Μοντέλο του Leiter

Ενώ αυτή η αναπτυξιακή προσέγγιση προτάθηκε από την Maslach σε συνεργασία με τον Leiter, το όνομά του χρησιμοποιείται κυρίως στην περίπτωση αυτή. Το μοντέλο επαγγελματικής εξουθένωσης του Leiter χρησιμοποιεί τους ίδιους υποτομείς, όπως είναι το προηγούμενο μοντέλο αλλά η έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη της συναισθηματικής εξάντλησης και όχι στη σχέση μεταξύ των υποτομέων. Έτσι, εάν η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφεται μόνο μέσω της αποπροσωποποίησης και χωρίς την παρουσία συναισθηματικής εξάντλησης, τότε δεν είναι επαγγελματική εξουθένωση, σε σύγκριση με τον Golebiewski ή τον Freudenberg's (Leiter, 1991). Στο μοντέλο του, ο Leiter αποδίδει την επαγγελματική εξουθένωση στη συναισθηματική εξάντληση, ενώ η αποπροσωποποίηση είναι μία από τις γνωστικές αντιδράσεις. Παράλληλα με τη συναισθηματική εξάντληση, η αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων, η οποία είναι η δεύτερη γνωστική αντίδραση, μειώνεται κυρίως λόγω

των περιβαλλοντικών απαιτήσεων. Ο Leiter δεν θεωρεί σημαντικές τις γνωστικές αντιδράσεις.

Οι τρεις συνιστώσες του μοντέλου του Leiter, η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η απώλεια της αίσθησης του επιτεύγματος, αλληλοσυνδέονται και επηρεάζουν συνεχώς η μια την άλλη. Ωστόσο, πέραν αυτών, υπάρχουν άλλοι παράγοντες, κοινωνικοί παράγοντες, προσωπική ανάπτυξη ή καταστάσεις ζωής, που είναι πάντα παρούσες και επομένως μπορούν να επηρεάσουν τα τρία συστατικά ανά πάσα στιγμή. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι η έλλειψη αυτονομίας και ευθυνών, καθώς και η έλλειψη εξουσίας λήψης αποφάσεων, η μη ύπαρξη σχέσεων συνεργασίας, η απόλυτη σύγκρουση με τους πελάτες ή τους συναδέλφους, η έλλειψη αποτελεσματικής ή ακόμη και χρήσης αναποτελεσματικών τεχνικών ρυθμίσεων συναισθημάτων, η αύξηση του φορτίου πίεσης και η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης σε όλα τα επίπεδα της κοινότητας, όλα αυτά συμβάλλουν στην έναρξη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2008). Αυτό το μοντέλο ενσωματώνει μια σημαντική πτυχή της ζωής, την οποία δεν είχαν οι προηγούμενες, η οποία είναι η συνέχεια του χρόνου. Ομοίως, για τον Gobiewski, οι άνθρωποι δεν μπορούν να κατηγοριοποιηθούν απόλυτα σε δύο κατηγορίες εξουθένωσης (εξουθένωση ή όχι εξουθένωση), αλλά υπάρχει μια σταδιακή διαδικασία προς αυτήν (Leiter, 1993).

1.2.5 Το Μοντέλο της Maslach

Ο πιο χρησιμοποιούμενος και αναφερόμενος ορισμός της εξουθένωσης μας δίνεται από την Christine Maslach στο βιβλίο της, το οποίο γράφτηκε το 2003. Περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα τρισδιάστατο κατασκευάσμα που αποτελείται από συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αντίληψη επίτευξης (προσωπικό επίτευγμα). Κατασκεύασε τη θεωρία της εξουθένωσης με επίκεντρο την κοινωνική αλληλεπίδραση σε συνεργασία με τον Leiter, ο οποίος όπως ήδη αναφέρθηκε, ερεύνησε την επαγγελματική εξουθένωση ως αναπτυξιακή/εξελικτική διαδικασία. Η Maslach, ωστόσο, τονίζει τα κοινωνικά αίτια της συναισθηματικής εξάντλησης (Leiter & Maslach, 1988; Maslach & Leiter, 1997). Έτσι, η κύρια ανησυχία της είναι για τα επαγγέλματα που συνεπάγονται μεγάλη αλληλεπίδραση με άλλους.

Η Maslach (2003) θεωρεί ότι η κεντρική αιτία της εξουθένωσης είναι η υπερφόρτωση των συναισθημάτων και η επακόλουθη εξάντληση από αυτήν. Η συνεργασία με τους ανθρώπους είναι εξαιρετικά εξαντλητική εργασία, κυρίως από τη συναισθηματική πλευρά, ειδικά αν τα άτομα είναι βαθιά αφοσιωμένα σε αυτό που κάνουν. Ένας, και ο πιο συχνά χρησιμοποιούμενος, τρόπος για να αποφύγει κάποιος το αίσθημα της εξάντλησης είναι να το αγνοήσει ή να αρνηθεί την κατάσταση. Αυτό είναι το πρώτο στάδιο της αποπροσωποποίησης. Αυτό ενισχύει κάπως την ιδέα ότι η αλληλεπίδραση με τους ανθρώπους είναι αρνητική και εξαντλητική, η οποία από μόνη της είναι ένας προστατευτικός μηχανισμός που μας προστατεύει από μια πιο συναισθηματική εξάντληση, αλλά οδηγεί σε αλλαγή συμπεριφοράς καθώς και σε αλλαγή στην αντίληψη άλλων. Ωστόσο, υπάρχει ένα πρόβλημα με τη στρατηγική αντιμετώπισης, επειδή θα επηρεάσει εγγενώς οποιεσδήποτε άλλες αλληλεπιδράσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που είναι θετικές και φέρνουν αποκαταστατική αξία στην εξάντληση. Αυτή η απομάκρυνση όλων των αλληλεπιδράσεων μπορεί να προκαλέσει προβλήματα, τα οποία πηγάζουν από την αντιμετώπιση αυτών που είναι θετικές. Όχι μόνο ότι η έλλειψη θετικών σχέσεων προκαλεί αύξηση της ενίσχυσης της αρνητικής στάσης, η απουσία υποστήριξης και συναισθήματος αυξάνει την αδιαφορία. Με την απουσία των επιτευγμάτων, η αίσθηση της ικανότητας μειώνεται και η ανεπάρκεια στην παροχή βοήθειας σε άλλους αυξάνεται, γεγονός που οδηγεί σε απώλεια κινήτρων και πεποίθηση ότι κάποιος απέτυχε στο ίδιο το επάγγελμά τους. Με αυτό τον τρόπο αιτιολόγησε το σύνδρομο Burnout η Maslach (Maslach, 2003).

1.3. Ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης

Υπάρχουν πολλοί ορισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως μπορούμε να δούμε και από τις πολλές εννοιολογικές καταστάσεις που δόθηκαν στην ενότητα 2.1. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι κάθε μία προσθέτει μια ορισμένη πτυχή στον ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρόλα αυτά, δεν μας βοηθά να εντοπίσουμε εύκολα το συγκεκριμένο σύνδρομο τόσο από μεθοδολογική όσο και από θεωρητική άποψη, καθώς συναίνεση δεν φαίνεται να υπάρχει (Beemester & Baum, 1984).

Από την άλλη πλευρά, υπάρχει περιγραφή της εξουθένωσης στο Beta Draft του ICD-11 με τον κωδικό Z73.0 (WHO, 2016)

"Η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα χρόνιας πίεσης (στο χώρο εργασίας) που δεν έχει αντιμετωπιστεί επιτυχώς και χαρακτηρίζεται από εξάντληση και αποπροσωποποίηση (αρνητικότητα / κυνισμός) και εντοπίζεται κυρίως στα κοινωνικά επαγγέλματα (π.χ. κοινωνικοί λειτουργοί, δάσκαλοι, νοσηλευτές, γιατροί, οδοντίατροι).

Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) αναφέρεται στο άγχους εργασίας και τα προκύπτοντα προβλήματα ψυχικής υγείας που μπορεί να προκύψουν. Ορίζεται ως τρισδιάστατο σύνδρομο, το οποίο χαρακτηρίζεται από την εξάντληση της ενέργειας, την αυξημένη ψυχική απόσταση από τη δουλειά (κυνισμός) και τη μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα (WHO, 2016).

Ομοίως, στη παρούσα διατριβή, ο πρώτος ορισμός που αναφέρθηκε για την επαγγελματική εξουθένωση ήταν αυτός που έδωσε ο Freudenberger, ο οποίος κυκλοφόρησε την εργασία του δύο χρόνια πριν την Maslach (Freudenberger, 1974). Παρά το γεγονός ότι και οι δύο θέτουν τα ίδια ευρήματα της εξουθένωσης σε διαφορετικά πλαίσια, η Maslach δημιούργησε έπειτα ένα ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της εξουθένωσης. Το ερωτηματολόγιο έχει γίνει το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο παγκοσμίως για να ανιχνεύσει την επαγγελματική εξουθένωση σε τουλάχιστον του 90% των εμπειρικών μελετών σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach & Schaufeli, 1993; Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Λόγω μιας δύσκολης κατάστασης, η επαγγελματική εξουθένωση έχει ερευνηθεί διεξοδικότερα σε συναισθηματικά εξαντλητικά επαγγέλματα και εξακολουθεί να γίνεται αντιληπτή σε επαγγέλματα που αφορούν ανθρώπινες υπηρεσίες. Ο Freudenberg (1974) προσδιόρισε την κατάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εθελοντών κοινωνικών λειτουργών. Έχει οδηγήσει σε μια ορισμένη κατεύθυνση του ορισμού. Προφανώς, από τον ορισμό του ICD-10, μπορούμε να προσδιορίσουμε την τρισδιάστατη δομή που περιγράφεται και ακολουθεί η Maslach (Maslach & Jackson, 1986). Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται: σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίηση και μειωμένο προσωπικό επίτευγμα (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Ο ορισμός έχει επίσης ενημερωθεί και αλλάξει και χρησιμοποιούνται πολλοί άλλοι ορισμοί και σύμφωνα με τον Cherniss (1980):

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια διαδικασία που ξεκινά με υπερβολικά και παρατεταμένα επίπεδα έντασης εργασίας, γεγονός που προκαλεί το στρες που προκαλεί ένταση στον εργαζόμενο (αισθήματα έντασης, ευερεθιστότητα και κόπωση). Όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αμυντικά την πίεση εργασίας αποσπώνται οι ίδιοι ψυχολογικά από τη δουλειά και γίνονται άκαμπτοι, κυνικοί και απαθείς. Στο τέλος της διαδικασίας, προκύπτει η επαγγελματική εξουθένωση, (Cherniss,, 1980)

Η επαγγελματική εξουθένωση επίσης μπορεί να ορισθεί ως μια προοδευτική απώλεια ιδεαλισμού και ενέργειας από ανθρώπους ως αποτέλεσμα των συνθηκών εργασίας τους (Beemsterboer & Baum, 1984). Σύμφωνα με τους Pines και Aronson (1988) η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης που προκαλείται από μια μακροχρόνια εμπλοκή σε καταστάσεις που απαιτούν συναισθηματική εμπλοκή.

1.4. Φάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης του Freudenberger έχουν ήδη αναφερθεί ως προτεινόμενο μοντέλο εξουθένωσής του ταυτόχρονα, ωστόσο είναι η διαίρεση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε φάσεις, η οποία προτάθηκε από την Christina Maslach (2003), η οποία χωρίζει την εξουθένωση σε τέσσερα στάδια. Αυτή η θεωρία είναι και αυτή που πολλοί συγγραφείς χρησιμοποιούν και βασίζονται τις δικές τους ιδέες.

Η πρώτη φάση ονομάζεται ενθουσιασμός, μπορεί επίσης να χαρακτηριστεί ως ιδεαλιστική. Στο πρώτο στάδιο, το άτομο που είναι ιδιαίτερα υποκινημένο και ασχολείται με τη δουλειά, ξοδεύει το μεγαλύτερο μέρος της διαθέσιμης ενέργειας για να βοηθήσει άλλους και είναι παντού και κάνει ότι είναι δυνατόν να κάνει. Η κατάσταση του όντος είναι πολύ ενεργητική και αυτό συνδέεται με υψηλά πρότυπα και προσδοκίες για έναν εαυτό.

Το στάδιο που ακολουθεί (δεύτερη φάση) τον ενθουσιασμό είναι η εξάντληση ή η εξουθένωση, τόσο σωματικά όσο και συναισθηματικά, που προκαλούν όλα τα πρότυπα και τους στόχους να φαίνονται πολύ μακρινά και περίπλοκα, τα προβλήματα καθίστανται ασταθή και η ίδια η στάση απέναντι στους άλλους μεταβάλλει τις μετατοπίσεις από το να είναι χρήσιμος κάποιος σε ένα πιο ουδέτερη στάση. Το αίσθημα της κατάρρευσης είναι ήδη επιφανειακό και η έλλειψη ενέργειας γίνεται εμφανής.

Η τρίτη φάση είναι ο κυνισμός, στον οποίο η στάση μετατοπίζεται σε αρνητικές, ειδικά προς τους πελάτες ή τους ασθενείς συμπεριφορές. Θεωρούνται ως απειλή και η ανάγκη να προσφέρουν βοήθεια είναι ανύπαρκτη. Οι κοινωνικές επαφές δεν θεωρούνται υποστήριξη και ελαχιστοποιούνται στο ελάχιστο δυνατό. Η αποφυγή των συναδέλφων και των πελατών, ακόμη και του οικογενειακού κύκλου και του ατόμου, οδηγεί στην απομόνωση.

Και τέλος, η επαγγελματική εξουθένωση, η τέταρτη φάση, όπου κάποιος είναι ψυχολογικά, συναισθηματικά και σωματικά εξαντλημένος, ακόμα και οι γνωστικές διαδικασίες δεν λειτουργούν σωστά. Ένα κοινό σημάδι είναι η έναρξη της απάθειας (Maslach , 2003; Weber & Jaekel-Reinhard, 2000).

Σύμφωνα με τους Maslach και Leiter (1997) σε όλες τις φάσεις είναι δυνατόν να παρατηρηθούν οι τρεις διαστάσεις στην πράξη: η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion -EE), η αποπροσωποποίηση (depersonalisation -DP) και η αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης (sense of personal accomplishment-PA). Το πρώτο στάδιο είναι η συσχέτιση με την EE, ως συνέπεια της ενεργειακής δαπάνης και των υψηλών προσδοκιών, η οποία διατηρείται στην αρχή της σταδιοδρομίας ή της δραστηριότητας. Αυτό επίσης προκαλεί μείωση της αυτοεκτίμησης και της επιλογής επαγγέλματος / σταδιοδρομίας. Αυτό οδηγεί σε πίεση να φύγει κάποιος μακριά από άλλους, να αποκρύψει την απογοήτευση και την αποτυχία, και κυρίως να μην έχει να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που υπάρχουν εκεί, η οποία είναι η σύγκρουση μεταξύ των αξιών και της αυτο-αντίληψης και της πραγματικότητας. Μια τέτοια ενέργεια στρέφεται προς την αποπροσωποποίηση, η οποία εξασφαλίζει αποσύνδεση από τις εσωτερικές σκέψεις. Και στο τέλος η ίδια η έλλειψη αυτοαξιολόγησης καθώς και η ικανότητα που μειώθηκε από τα προηγούμενα στάδια επηρεάζει τα προσωπικά επιτεύγματα. Η Maslach μεταβάλλει αργότερα αυτό το κομμάτι λόγω της αύξησης

του αριθμού των παραγόντων που εμφανίζονται στην επαγγελματική εξουθένωση, όπως διαπιστώνει η ίδια, κυρίως εκείνων κοινωνικής φύσης, είτε είναι υποστήριξη είτε περισσότερο άγχος, αλλά όλα αυτά δεν υπολογίζονται σε αυτά που έχουν περιγραφεί αλλά διαπιστώθηκε ότι είναι εξίσου σημαντικά με μεταγενέστερα πειράματα (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2008).

1.5. Εργασιακή ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι το ουσιαστικό μέρος της οργανωτικής ψυχολογίας και λόγω της σχέσης της με τους ανθρώπινους πόρους έχει θεωρηθεί ως σημαντικός παράγοντας σε έναν χώρο εργασίας (Spector, 1997). Η ικανοποίηση από την εργασία περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι ικανοποιούνται από την εργασία τους. Λόγω των δυσμενών συνεπειών της δυσαρέσκειας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, οι έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία και τις συνέπειες της δυσαρέσκειας των εργαζομένων έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Από την άλλη πλευρά, η επιτυχία κάθε οργανισμού εξαρτάται από τις προσπάθειες των εργαζομένων και αυτό θα πραγματοποιηθεί εάν εμφανιστεί ικανοποίηση από την εργασία (Spector, 1997). Τα παλαιότερα μοντέλα ικανοποίησης από την εργασία επικεντρώνουν την προσοχή των ανθρώπων στην ικανοποίηση από την εργασία τους. Αλλά αυτό που καθορίζει την ικανοποίηση των ανθρώπων δεν εξαρτάται μόνο από την εργασία, αλλά και στις προσδοκίες τους για το πως καθορίζονται οι θέσεις εργασίας τους (Lambert et al., 2002).

Ο Spector (1997) όρισε οκτώ διαστάσεις ικανοποίησης από την εργασία:

- Μισθός και διαχείριση από τον επιβλέποντα
- Ευκαιρίες προώθησης και δικαιοσύνη στην προώθηση/ εξέλιξη
- Αμεροληψία στην εποπτεία και ικανότητα στην εκτέλεση.
- Σεβασμός και εκτίμηση
- Ανταμοιβές
- Πολιτική δράση
- Οι συνεργάτες και η συνεργασία τους
- Απολαυστική δουλειά

Η ικανοποίηση από την εργασία χαρακτηρίζεται ως θετική και καλή κατάσταση για την ατομική εργασία και στην πραγματικότητα καθορίζεται ως έννοια σχετική με τις προσδοκίες, τις ανάγκες και τις ατομικές αξίες για την εργασία και σημαίνει

ανάπτυξη θετικών και καλών καταστάσεων και συναισθημάτων των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας (Lambert et al., 2002). Η ικανοποίηση από την εργασία έχει πολύπλοκη και πολυδιάστατη αντίληψη με ψυχολογικούς παράγοντες, σωματικές και κοινωνικές σχέσεις. Διάφοροι παράγοντες όπως το εισόδημα και η κοινωνική αξία των θέσεων εργασίας, οι συνθήκες εργασίας και η απασχόληση σε διαφορετικά πόστα καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία (Burke et al., 2010).

Η ικανοποίηση εργασίας είναι μια σύνθετη έννοια που προβλέπεται από ένα αρκετά μεγάλο σύνολο μεταβλητών, μεταξύ των οποίων οι αμοιβές, οι πιθανότητες για πρόοδο, οι συνθήκες εργασίας, οι πολιτικές της εταιρείας, η αναγνώριση, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους επιβλέποντες, το ίδιο το έργο. Επιπλέον, οι πτυχές της συχνά ταξινομούνται σε εγγενείς (σχέσεις, το ίδιο το έργο) και εξωγενείς (αμοιβή, ευκαιρίες για πρόοδο, συνθήκες εργασίας) που τελικά δημιουργούν τη συνολική ικανοποίηση εργασίας (Judge & Klinger, 2008)

Ορισμένα μοντέλα κινήτρων έχουν επικεντρωθεί κυρίως στις γνωστικές διαστάσεις της Ικανοποίησης Εργασίας που παραμελούν τις συναισθηματικές διαστάσεις. Από την άλλη πλευρά, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας επηρεάζουν την αντίληψη των ανταμοιβών και των τιμωριών και συνεπώς την επακόλουθη ικανοποίηση εργασίας (Judge & Hies, 2004)

Σχεδόν κάθε πιθανός παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει τη Ικανοποίηση της Εργασίας, δημογραφικός, εγγενής ή εξωγενής χαρακτηριστικό, έχει διερευνηθεί εκτενώς και υπάρχει ένας μεγάλος όγκος αναφορών. Οι γυναίκες έχουν την τάση να αισθάνονται περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία για το ίδιο έργο και υποστηρίζεται ότι ο λόγος είναι ότι έχουν χαμηλότερες προσδοκίες από τους άνδρες. Σε υποομάδες και εργασιακούς χώρους όπου δεν υπάρχει τέτοια διαφορά στις προσδοκίες, δεν υπάρχει διαφοροποίηση που προκαλείται από το φύλο στην ικανοποίηση από την εργασία (Clark, 1977)

Η συνολική ικανοποίηση διαπιστώθηκε ότι είναι υψηλότερη στους νέους εργαζόμενους, στη συνέχεια μειώνεται και στη συνέχεια αυξάνεται εκ νέου μεταξύ των εργαζομένων προς την ηλικία συνταξιοδότησης. Ο Herzberg πρότεινε ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι επειδή έχουν καλύτερη μισθοδοσία, αλλά μπορεί να τους επηρεάζει επιπρόσθετα ότι έχουν και χαμηλότερες προσδοκίες (Judge & Hies, 2004).

Σύμφωνα με τους Jennett, Harris και Mesibon (2003) όλοι οι δάσκαλοι βιώνουν άγχος στο έργο τους. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν επιτυχώς το στρες που σχετίζεται με την εργασία, για παράδειγμα μέσω της ενεργού επίλυσης προβλημάτων, της κοινωνικής και συναισθηματικής υποστήριξης των συναδέλφων, της αναδιοργάνωσης της διδασκαλικής κατάστασης, της συνεργασίας με τους γονείς ή της αλλαγής της διδακτικής τους στρατηγικής. Ωστόσο, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να είναι το τελικό σημείο ανεπιτυχούς αντιμετώπισης του χρόνιου στρες (Jennett et al., 2003).

Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ότι απορρέει από μακροχρόνιο εργασιακό άγχος, ιδιαίτερα μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα των ανθρώπινων υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών (Jennett et al., 2003). Συχνά περιγράφεται ως σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Οι Schaufeli και Enzmann (1998) περιγράφουν την εξέλιξη της εξουθένωσης σε τρία στάδια. Το πρώτο στάδιο χαρακτηρίζεται από άγχος που είναι αποτέλεσμα μιας ανισορροπίας μεταξύ πόρων και απαιτήσεων. Στο δεύτερο στάδιο το άτομο παρουσιάζει συναισθηματική ένταση, κόπωση και εξάντληση, συχνά συνοδεύεται από μια σειρά πρόσθετων προβλημάτων, όπως προβλήματα ύπνου, κεφαλαλγία και ξεχάσματα (Pines & Aronson, 1988). Το τρίτο στάδιο συνίσταται σε μια σειρά αλλαγών στη στάση και στη συμπεριφορά.

Μελέτες σε διαφορετικούς πολιτισμούς δείχνουν ότι τα μέτρα για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών προβλέπουν τόσο την υποκειμενική όσο και την αντικειμενική υγεία καθώς και το κίνητρο των εκπαιδευτικών και την ικανοποίηση από την εργασία. Για παράδειγμα, οι Hakanen et al. (2006) έδειξε ότι τόσο η συναισθηματική εξάντληση όσο και η αποπροσωποποίηση συσχετίζονταν αρνητικά με την αυτοαξιολόγηση της υγείας καθώς και με την ικανότητα εργασίας των εκπαιδευτικών. Η διαθέσιμη έρευνα δείχνει επίσης μια αρνητική σχέση μεταξύ εξάντλησης και κινήτρου (Hakanen et al., 2006; Schaufeli & Salanova, 2007). Επιπλέον, ο Leung και ο Lee (2006) διαπίστωσαν, σε μια μελέτη των εκπαιδευτικών στο Χονγκ Κονγκ, ότι η επαγγελματική εξουθένωση προέβλεπε τις προθέσεις των

εκπαιδευτικών να εγκαταλείψουν το επάγγελμα, το οποίο σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία (Hall, Pearson, & Carroll, 1992) .

Παρόλο που οι προηγούμενες έρευνες δείχνουν ότι τα μέτρα επαγγελματικής εξουθένωσης προβλέπουν χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία, λίγες μελέτες έχουν διερευνήσει τη σχετική επίδραση των διαφόρων διαστάσεων της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην ικανοποίηση από την εργασία.

Κεφάλαιο 2. Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση

2.1 Εκπαιδευτική Πολιτική στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Στις μέρες μας αναγνωρίζεται από όλους ότι οι μεταβολές που πραγματοποιούνται στο διεθνές κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον τις τελευταίες δεκαετίες έχουν επηρεάσει την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) που καλείται να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις ακόμη και στον τομέα της εκπαίδευσης. Οι οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές που συντελέστηκαν στο διεθνές σύστημα οδήγησαν σταδιακά στην εξέλιξη της εκπαιδευτικής πολιτικής και στην προώθηση ανάλογων εκπαιδευτικών παρεμβάσεων για όλα τα κράτη - μέλη που την απαρτίζουν, ένα από αυτά είναι και η Ελλάδα (Μπουτσιούκη, 2017).

Επαγγελματική εκπαίδευση είναι η συστηματική και οργανωμένη διαδικασία διδασκαλίας και μάθησης, που αποσκοπεί στην απόκτηση βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων σε έναν ευρύτερο κλάδο επαγγελμάτων. Επαγγελματική κατάρτιση είναι η συστηματική και οργανωμένη διαδικασία απόκτησης εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων, που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες εργασιακές απαιτήσεις (Κωτσίκης, 2002).

Σύμφωνα με την Ιδρυτική Συνθήκη της Ευρωπαϊκή Ένωσης, άρθρο 1, (Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1992) τα κράτη - μέλη απονέμουν αρμοδιότητες σε αυτή για την επίτευξη των κοινών τους στόχων και σύμφωνα με τα άρθρα 5 και 6, η άσκηση των αρμοδιοτήτων της Ευρωπαϊκή Ένωσης διέπεται από τις αρχές της επικουρικότητας (η Ε.Ε. διαδραματίζει υποστηρικτικό ρόλο και παρεμβαίνει μόνο όταν οι στόχοι δεν μπορούν να επιτευχθούν από τα κράτη - μέλη) και της αναλογικότητας (το περιεχόμενο της δράσης δεν υπερβαίνει τα απαιτούμενα για την επίτευξη των στόχων). Στο άρθρο 6 αναφέρεται ότι η επαγγελματική εκπαίδευση είναι ένας από τους τομείς που η Ε.Ε. οφείλει να αναλαμβάνει ανάλογες υποστηρικτικές δράσεις και στο άρθρο 166 η ίδια θέση για την επαγγελματική κατάρτιση. Σύμφωνα με τη Ζαμπέτα (χ.η.), η εκπαιδευτική πολιτική που σχεδιάζει

και ακολουθεί η κάθε χώρα που ανήκει στην Ε.Ε. υπάγεται στην αρχή της επικουρικότητας. Ο Μπουζάκης (2001) ερευνώντας και συγκρίνοντας τις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις της τεχνικο- επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα ισχυρίζεται ότι η εκπαίδευση απαρτίζεται από ένα ενδογενές (εσωτερική πολιτική) και ένα εξωγενές χαρακτηριστικό (εκπαιδευτική πολιτική της Ε.Ε. για την επαγγελματική εκπαίδευση).

Από το 1957 έως και το 1992 συναντάται σε αρχικό στάδιο η ανάγκη ύπαρξης μιας Ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής, δεδομένου ότι οι πολιτικές αποφάσεις κάθε χώρας δεν επηρεάζονται από το διεθνές γίνεσθαι. Σύμφωνα με τη Βαβουράκη κ. συν. (2007), μέχρι το 1990 η εκπαίδευση δεν ήταν στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής πολιτικής, αλλά αποκλειστική αρμοδιότητα των εθνικών κυβερνήσεων των κρατών-μελών. Από το 1992 έως και το 2000 όμως η εκπαιδευτική πολιτική φαίνεται να αποκτά πια και νομικό υπόβαθρο σύμφωνα με τις συνθήκες που υπογράφονται. Με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992, στο άρθρο 127, (Μάαστριχτ, 1992) ορίζεται ότι η επαγγελματική εκπαίδευση οφείλει να προσαρμόζεται στις νέες απαιτήσεις της βιομηχανικής παραγωγής, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενθαρρύνονται για συνεχή κατάρτιση και η συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων πρέπει να προωθείται. Επισημαίνεται έτσι η στενή σχέση αλληλεξάρτησης ανάμεσα στην επαγγελματική εκπαίδευση με τους χώρους της οικονομίας, της εργασίας και της απασχόλησης που υφίσταται στην Ε.Ε.. Στα άρθρα 149 και 150 αναφέρεται ότι η Ευρωπαϊκή Κοινότητα εφαρμόζει πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης (Βασιλόπουλος & Σταμέλος, 2004). Η Ελλάδα οδηγείται στη σύγκλιση και στην προσαρμογή με το ευρωπαϊκό μοντέλο επαγγελματικής εκπαίδευσης και εκπαιδευτικής πολιτικής σε ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο (Οικονόμου, 2013).

Μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχτ υπογραφήκαν κι άλλα κείμενα, όπως για παράδειγμα η Λευκή Βίβλος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1993), όπου στο κεφάλαιο «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση» γίνεται μια συγκροτημένη προσπάθεια να ενταχθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στον στρατηγικό σχεδιασμό της Ε.Ε.. Σε αυτό το κεφάλαιο στηρίχτηκε αργότερα το τρίτο μέρος του βιβλίου, το κεφάλαιο 7, «Διδασκαλία και μάθηση προς την Κοινωνία της Γνώσης» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1995). Το κεφάλαιο αυτό αναφέρεται στην απασχόληση, στη σημασία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και προτείνεται να δοθεί

μα ευρωπαϊκή διάσταση στην επαγγελματική εκπαίδευση (Αντωνίου, 2008) στοιχείο που θα απασχολήσει την παρούσα έρευνα στα επόμενα κεφάλαια. Σε αυτό το κείμενο αποτυπώθηκε η άποψη ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και η κατάρτιση θα μπορούσαν να συμβάλλουν ως έσχατη λύση στο συνεχώς αυξανόμενο πρόβλημα της ανεργίας.

Το 2002 υπογράφεται η Διαδικασία της Κοπεγχάγης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002; CEDEFOP, 2010β) με κύριο χαρακτηριστικό την ενισχυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και την ενίσχυση της συνάφειας μεταξύ της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας (Βασιλόπουλος & Σταμέλος, 2013). Η επαγγελματική εκπαίδευση αλλάζει και αρχίζει μια συζήτηση σχετικά με τις δεξιότητες (Σιάκαρης, 2006). Άμεση συνέπεια είναι η ενθάρρυνση της κινητικότητας νέων και ενηλίκων στον ευρωπαϊκό χώρο καθώς έμφαση και προτεραιότητα δίνεται στις γνώσεις, στις δεξιότητες (Παπαδάκης, 2006) και στις ικανότητες που αποκτήθηκαν μετά το τέλος της μαθησιακής διαδικασίας (CEDEFOP, 2010α). Όλα τα κράτη-μέλη αναπτύσσουν ένα εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (NQF) και ένα Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Διδακτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) (Βασιλόπουλος & Σταμέλος, 2013). Σύμφωνα με τον Βασιλόπουλο κ. συν. (2015) η εφαρμοσμένη οικονομία της εκπαίδευσης παίρνει πλέον το όνομα εκπαιδευτική πολιτική. Το ECVET είναι ένα ευρωπαϊκό εργαλείο που θα διευκολύνει όχι μόνο την επαγγελματική ανέλιξη των ευρωπαίων πολιτών αλλά και τη διακρατική κινητικότητα των εργαζομένων για τη μελλοντική απασχόλησή τους. Το εργαλείο αυτό περιγράφει τα επαγγελματικά προσόντα με μετρήσιμους όρους (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ε.Ε., 2005). Οι στρατηγικοί στόχοι της Ε.Ε. πλέον συνοδεύονται από δείκτες και ευρωπαϊκά κριτήρια αξιολόγησης των επιδόσεων που θα επιτρέψουν τη μέτρηση της εκπαιδευτικής προόδου του κάθε κράτους-μέλους.

2.2 Η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 2006, από Τ.Ε.Ε. σε ΕΠΑ.Λ.

Η αναδρομή στην εξέλιξη της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα από το 1976 έως και τις μέρες μας, Αύγουστος 2018, φανερώνει ότι η επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα συναντάται σε όλες τις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις και αλλαγές ηγεσίας στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Στη χώρα μας η επαγγελματική κατάρτιση πραγματοποιούνταν ανέκαθεν στον εργασιακό χώρο, ενώ η επαγγελματική εκπαίδευση προσφέρεται πάντα συνδυαστικά με μαθήματα γενικής παιδείας (Κωτσίκης, 2002).

Από το 2006 με τον Ν.3475/2006 επικράτησε ο όρος Επαγγελματικό Λύκειο (ΕΠΑ.Λ.) που αντικατέστησε τον όρο Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.), που ίσχυαν με τον Ν.2640/1998 και το ΦΕΚ 1379/14-9-2006 όρισε αυτή τη μετατροπή πανελλαδικά. Αυτή η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση στην επαγγελματική εκπαίδευση το 2006 στόχευε στη δημιουργία ενός νέου τύπου σχολείου με στόχο τη μετάδοση γνώσεων όχι μόνο με την αύξηση των μαθημάτων γενικής παιδείας αλλά και με την παροχή εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων που θα συνδέονταν άμεσα με την αγορά εργασίας. Οι απόφοιτοι ΕΠΑ.Λ. από το 2006 και μετά αποκτούν Απολυτήριο Επαγγελματικού Λυκείου ισότιμο με το Απολυτήριο Γενικού Λυκείου και αναβαθμισμένο Πτυχίο επιπέδου 4 (EURYBASE, 2009/2010), σε αντικατάσταση του Πτυχίου επιπέδου 3 που παρείχε το Τ.Ε.Ε..

Σύμφωνα με τον Ν.4186/17-9-2013 ΦΕΚ193 άρθρο 10 ορίζεται ότι τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών των ΕΠΑ.Λ. διαμορφώνονται πλέον σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (Ε.Ε. C 155/02 της 18-7-2009) που καθορίζουν το ευρωπαϊκό σύστημα πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET) και στη συνέχεια πιστοποιούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) σύμφωνα με τον Ν.3369/2005 ΦΕΚ 171 άρθρο 3.

Η αλλαγή του ονόματος από Τ.Ε.Ε. σε ΕΠΑ.Λ. και οι μεγαλεπήβολες διακηρύξεις που επηρεάζονταν από την ευρωπαϊκή πολιτική, που χαράσσονταν εκείνη την περίοδο, για τον ρόλο που καλείται να παίξει η επαγγελματική εκπαίδευση στη δημιουργία μιας επιτυχημένης οικονομίας δεν έφεραν την πολύ αναμενόμενη αναβάθμιση. Δεν παρατηρήθηκε κάποια σημαντική μεταστροφή στο κλίμα της απαξίωσης του επαγγελματικού λυκείου, η μαθητική διαρροή συνεχίστηκε και το μαθητικό δυναμικό δεν αυξήθηκε (Ιωαννίδου & Σταύρου, 2013· Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, 2017· ΥΠΠΕΠΘ & Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2006). Στον αντίλογο της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης του 2006 οι εκπαιδευτικοί τεχνολογικών ειδικοτήτων υποστήριξαν ότι αλλοιώθηκε ο χαρακτήρας της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αύξηση των μαθημάτων γενικής παιδείας και των ωρών

διδασκαλίας τους στο αναλυτικό πρόγραμμα, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη ότι καμιά διασύνδεση δεν επιτεύχθηκε με την αγορά εργασίας (ΥΠΠΕΠΘ, 2016).

Αν και η ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική εκφράζεται και εργάζεται υπέρ της ανάπτυξης μέσω της υψηλότερης παραγωγικότητας και της προσφοράς εργαζομένων με υψηλή ειδίκευση, η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση που σημάδεψε την πορεία της επαγγελματικής εκπαίδευσης την Ελλάδα δεν ακολούθησε αυτή την στρατηγική. Συμφωνώντας με την τοποθέτηση της Μπογδάνου (2014), στο 10ο Εκπαιδευτικό Συνέδριο ΟΛΜΕ, αν και έγιναν αρκετές προσπάθειες βελτίωσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, άλλοτε περισσότερο συντονισμένες κι άλλοτε χωρίς σαφείς στόχους, οι συνεχείς μεταρρυθμίσεις φαίνεται απλά να διαιωνίζουν τις παθογένειες του εκπαιδευτικού μας συστήματος.

Κεφάλαιο 3. Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών

3.1 Αναγνώριση και αντιμετώπιση

Για να αποφευχθεί η εξάντληση, είναι σημαντικό τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τα σχολεία να γνωρίζουν τα σημάδια και τα συμπτώματα των διαφορετικών καταστάσεων εξάντλησης. Παρά τη διδασκαλία που έχει μικρή έως μηδενική φυσική καταπόνηση στο σώμα του ατόμου, είναι δυνατόν να αρχίσουμε να αισθανόμαστε τα αποτελέσματα της εξουθένωσης με τη σωματική έννοια. Αυτό μπορεί να πάρει τη μορφή πονοκεφάλων, ασυνήθιστα υψηλή αρτηριακή πίεση, γαστρεντερική δυσφορία, καρδιακές παθήσεις και πιθανή απώλεια ή αύξηση βάρους (Bataineh & Alsagheer, 2012; Iancu, Rusu, Măroiu, Păcurar & Maricuțoiu, 2017). Τα νοητικά και εσωτερικά γνωστικά συστήματα μπορούν επίσης να τροποποιηθούν και να αλλάξουν τον τρόπο με τον οποίο ο δάσκαλος βλέπει μια κατάσταση. Χωρίς παρέμβαση, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αναπτύξουν λιγότερη ενσυναίσθηση για τους μαθητές (De Stasio et al., 2017), καθώς και υψηλή ακαμψία στις απαιτήσεις της μάθησης των μαθητών και χαμηλότερες προσδοκίες για την επίτευξη τους (Bataineh & Alsagheer, 2012). Τα βαθύτερα συναισθηματικά προβλήματα που πηγάζουν μακρύτερα από την απλή σκέψη και μπορούν να προκαλέσουν περαιτέρω ζημιές τόσο στους εκπαιδευτικούς όσο και στους μαθητές. Αυτό χαρακτηρίζεται από μια εξάντληση που ενισχύει το "θυμό, το άγχος, την κατάθλιψη, την κούραση, τον κυνισμό και την ενοχή" (Bataineh & Alsagheer, 2012, σ. 6). Όλα αυτά τα σημάδια υποδεικνύουν τους εκπαιδευτικούς που έχουν καταρρεύσει με το έργο τους και απογοητεύονται από τους αρχικούς λόγους για τους οποίους εισέρχονται στο εργασιακό πεδίο. Η συμπεριφορά που μπορεί να εμφανιστεί όταν εντοπιστούν αυτά τα συμπτώματα μπορεί να λάβει τη μορφή αυξημένης απουσίας, λιγότερης ανοχής στις ενέργειες των μαθητών, μετάβασης σε άλλη σχολική συνοικία ή ακόμα και να εγκαταλείψουν πλήρως τη διδασκαλία (Grayson & Alvarez, 2008). Σε μια πιο αισθητή έννοια, αυτά τα συμπτώματα μπορούν να εκδηλωθούν ως "κακή ικανοποίηση από την εργασία και υψηλά ποσοστά απουσίας", μαζί με μια "μειωμένη ποιότητα απόδοσης" (Iancu et al., 2017). Η εμφάνιση συμπτωμάτων που σχετίζονται με την ικανότητα να διδάσκουν με

επιτυχία και να συνδεθούν με τους μαθητές είναι επίσης υπό εξέταση (Iancu et al., 2017). Αυτά τα συμπτώματα είναι ο λόγος για τον οποίο ο δάσκαλος είναι ένα πρόβλημα στο πεδίο.

Είναι επίσης επιτακτική ανάγκη να δούμε αυτό το πρόβλημα όχι μόνο με ατομική έννοια, αλλά και με τις ευρύτερες επιπτώσεις στον τομέα της διδασκαλίας. Στην πραγματικότητα, οι ερευνητές άρχισαν να εξετάζουν την επαγγελματική εξουθένωση στα σχολεία λόγω του μεγαλύτερου πεδίου της φθοράς των εκπαιδευτικών. Ήδη από το 1979, η McGuire άρχισε να προειδοποιεί τις σχολικές συννοικίες ότι «οι δάσκαλοι των δημοσίων σχολείων βιώνουν σημαντικό βαθμό εξάντλησης» που παρεμποδίζει την αποτελεσματικότητά τους μέσα στην τάξη (όπως αναφέρεται στο Grayson & Alvarez, 2008, σ. 1349). Χωρίς παρέμβαση, η τάση αυτή προβλεπόταν να συνεχιστεί και να επηρεάσει την ποσότητα των εκπαιδευτικών που εγκατέλειψαν το επάγγελμα. Ο Borg διεξήγαγε μια έρευνα το 1990, όπου το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών συμφώνησαν ότι η διδασκαλία είναι μια εξαιρετικά αγχωτική σταδιοδρομία (όπως αναφέρεται στο Bataineh & Alsagheer, 2012, σ. 6). Αυτό το στρες, με τη σειρά του, οδηγεί σε αυξημένο ρυθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με μια έκθεση των Grayson & Alvarez, (2008), το 7-8% των εκπαιδευτικών που απομακρύνονται από το πεδίο της εκπαίδευσης κάθε χρόνο οφείλονται κυρίως στη δυσαρέσκεια για εργασία. Αυτό ποικίλλει ανάλογα με πολλούς παράγοντες, δύο από τους οποίους περιλαμβάνουν το είδος του σχολείου και τον αριθμό των μαθητών. Αστικές σχολικές συννοικίες με μεγάλη βάση μαθητών όπου διαπιστώθηκε ότι οι δυσανάλογοι ρυθμοί των εκπαιδευτικών που εγκαταλείπουν το σχολείο υπερβαίνει το μέσο όρο 7-8% (Johnson, 2006, σελ. 3). Οποιοσδήποτε συνθήκες βρίσκονται στο σχολείο, το κύριο βάρος αυτής της φθοράς αποδίδεται στους νέους εκπαιδευτικούς. Το 2014, ο Wilshaw εκτιμά ότι "το 40% των νεοεισερχόμενων εγκαταλείπουν μέσα σε πέντε χρόνια" (όπως αναφέρεται στο Howson, 2016, σελ. 8). Αριθμοί όπως αυτό δείχνουν πώς το βάρος όλων αυτών του στρες μπορεί να είναι πάρα πολύ για να επωμιστεί όλα ταυτόχρονα με ελάχιστη ή καμία υποστήριξη. Το υψηλό ποσοστό του κύκλου εργασιών των εκπαιδευτικών μπορεί να επηρεάσει τη μάθηση των μαθητών και τη συνοχή μιας σχολικής περιοχής. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη μεταξύ 1999 και 2000, διαπιστώθηκε επίσης ότι εντός αυτού του χρονικού πλαισίου, το 27% των νεοπροσληφθέντων εκπαιδευτικών εγκαταλείπουν το σχολείο στο οποίο διδάσκουν λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης (Johnson, 2006). Χωρίς νέους, καταρτισμένους

εκπαιδευτικούς, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού δεν θα είναι σε θέση να διαφοροποιήσει και να αναπτυχθεί με καινοτόμο τρόπο σκέψης και διαφορετικές προοπτικές.

Η επαγγελματική εξουθένωση πρέπει να γίνει ένα σημαντικό μέρος του εκπαιδευτικού κλίματος, διότι μπορεί να επηρεάσει τόσο την προσωπική σταθερότητα των μεμονωμένων εκπαιδευτικών, όσο και τον τομέα της διδασκαλίας γενικότερα. Πολλοί παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση σε διαφορετικά επίπεδα διδασκαλίας. Αυτή η εκπαιδευτική πρόκληση να εργαστούν σκληρότερα, που με τη σειρά της ανοίγει την πόρτα σε πιο αγχωτικές καταστάσεις. Μόλις συμβεί αυτό, διαμορφώνονται τρεις γενικές διαστάσεις που παρέχουν παρατηρήσιμα συμπτώματα: συναισθηματική εξάντληση, προσωπικά επιτεύγματα και αποπροσωποποίηση (Iancu et al., 2017). Αυτά έχουν τεκμηριωθεί σε διάφορες μελέτες που επιδιώκουν να βρουν τις υποκείμενες αιτίες πίσω από την εξάντληση. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν στη συνέχεια να οδηγήσουν σε πιθανές ιδέες και προγράμματα που μπορούν να υλοποιηθούν, τα οποία θα μπορούσαν να μετριάσουν ή να αποτρέψουν τους εκπαιδευτικούς από την εξάντληση του τομέα της εκπαίδευσης. Με τις κατάλληλες υποστηρίξεις, αυτές οι στρατηγικές μπορούν να αντιμετωπίσουν τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3.2. Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης

Στον πυρήνα της, η διδασκαλία είναι μια πολύ αγχωτική κατάσταση. Οι υψηλές απαιτήσεις και οι προσδοκίες τίθενται ακόμη και σε εκπαιδευτικούς δημοτικού. Πολλοί παράγοντες, όπως ατομικά, κοινωνικά και άλλα χαρακτηριστικά, συμβάλλουν σε αυτό το φαινόμενο και το ενισχύουν. Λαμβάνονται είτε ξεχωριστά είτε σε συνδυασμό με διάφορους άλλους παράγοντες, οι πιέσεις αυτές μπορούν να οδηγήσουν σε εκκαθάριση των εκπαιδευτικών από τη σταδιοδρομία της εκπαίδευσης.

3.2.1 Μεμονωμένοι παράγοντες

Όταν ένα άτομο ξεκινά τη διδασκαλία, υπάρχουν ορισμένοι προσωπικοί παράγοντες που προκύπτουν που τους επηρεάζει σε προσωπικό επίπεδο. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να έχουν κάποια εξάρτηση από την κατάσταση που βρίσκεται ο εκπαιδευτικός μέσα στο σχολείο, αλλά προέρχεται επίσης από τις δικές τους απόψεις για τον κόσμο και τον τρόπο με τον οποίο χειρίζονται την επιτυχία και την αποτυχία. Τα άτομα που

αισθάνονται ότι έχουν έλεγχο στη ζωή τους και μπορούν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα είναι σε θέση να χειριστούν καλύτερα το άγχος και πιστεύουν ότι είναι ουσιαστικά υπεύθυνα για το τι συμβαίνει. Αυτά τα άτομα λέμε ότι έχουν έναν εσωτερικό τύπο ελέγχου. Από την άλλη πλευρά, ένα άτομο με έναν εξωτερικό τύπο ελέγχου θα πίστευε ότι έχει μικρότερο έλεγχο σε οποιαδήποτε κατάσταση και ότι πολλά από αυτά που συμβαίνουν είναι εκτός των ικανοτήτων τους. Δεδομένου ότι αυτό θα συμπεριλάβει τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσε κανείς να χειριστεί αγχωτικές καταστάσεις, η έρευνα έχει διαπιστώσει ότι αυτοί οι δύο τρόποι προβολής του κόσμου μπορούν να εφαρμοστούν στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και μπορεί να επηρεάσουν την έκταση των ξεχωριστών παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνει ένας εκπαιδευτικός. Εάν οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι δεν μπορούν να ελέγξουν τις αρνητικές πτυχές της καριέρας τους, θα αισθανθούν με την σειρά τους μια αίσθηση απελπισίας στα επιτεύγματά τους και θα αυξήσουν το άγχος που αισθάνονται (Bevis, 2008). Αυτή η νοοτροπία μπορεί να είναι τοξική για τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν αγχωτικά προβλήματα και ουσιαστικά υπονομεύουν οποιοσδήποτε επιτυχίες βιώνουν.

Όποια και αν είναι η νοοτροπία ενός δασκάλου που πηγαίνει στην τάξη, πολλοί άλλοι μεμονωμένοι παράγοντες μπορούν να συμβάλλουν σχετικά με το πώς βλέπουν το έργο τους. Σε αυτό το προσωπικό επίπεδο, διαπιστώθηκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προβλεφθεί καλύτερα από την αυτοεκτίμηση ενός δασκάλου, την ευτυχία μέσα στην σχολική τάξη και πόσο ικανοποιημένοι ήταν με το έργο που επιτελούσαν (De Stasio et al., 2017). Αν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται υπερήφανοι και ικανοποιημένοι με τα επιτεύγματά τους θα κοιτάζουν θετικά την καριέρα τους και αυτό έχει ως συνέπεια την μειωμένη επικινδυνότητα για εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτή η ιδέα μπορεί πιθανότατα να εφαρμοστεί στα περισσότερα επαγγέλματα. Εάν σε κάποιον αρέσει αυτό που κάνει, τότε θα θέλει να συνεχίσει να το κάνει. Ωστόσο, δεδομένου ότι πρόκειται για έναν από τους μεγαλύτερους δείκτες για τη μελλοντική εξάντληση, πρέπει να αναφερθεί. Με αυτό κατά νου, είναι επιτακτική η απάντηση στο υποκείμενο ερώτημα εδώ: πώς ένας εκπαιδευτικός αισθάνεται ευχαριστημένος με το έργο του και ικανοποιημένος με τα αποτελέσματά του; Δεν υπάρχει απλή απάντηση σε αυτό, αφού όλα τα άτομα θέλουν κάτι διαφορετικό και χειρίζονται αυτές τις επιτυχίες και αποτυχίες με τον δικό τους μοναδικό τρόπο. Με αυτό το σκεπτικό, η δυσαρέσκεια σε προσωπικό επίπεδο

πιστεύεται ότι σχετίζεται με την αναντιστοιχία μεταξύ των στόχων ενός εκπαιδευτικού και των πραγματικών επιτευγμάτων του (Grayson & Alvarez, 2008). Με απλά λόγια, αν αποτύχουν να επιτύχουν τον στόχο τους, θα αισθανθούν απογοητευμένοι. Όταν οι εμπειρίες όπως αυτές επιδεινώνονται με την πάροδο του χρόνου, μπορεί να αλλάξει το πόσο χαρούμενος και ικανοποιημένος είναι κάποιος από την εργασία του. Η ιδέα ότι το άγχος συσσωρεύεται με την πάροδο του χρόνου, που με τη σειρά του οδηγεί σε ενδεχόμενη εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι επίσης συζητήσιμη. Έχουν διεξαχθεί διάφορες μελέτες για το πόσο αυτό ισχύει σε έναν εκπαιδευτικό, αλλά δεν έχουν υπάρξει συμπεράσματα (Bataineh & Alsagheer, 2012). Πολλοί νέοι εκπαιδευτικοί μπορούν να εγκαταλείψουν τον τομέα της εκπαίδευσης, αλλά οι παλαιότεροι και οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί εξακολουθούν να αφήνουν το επάγγελμα με τρόπους που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως αποτέλεσμα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών μπορεί να προέλθει από πολλούς μεμονωμένους παράγοντες που τους επηρεάζουν σε πιο προσωπικό επίπεδο και δεν έχει σημασία πόσο διδάσκει ο εκπαιδευτικός σε ένα σχολείο. Εάν γίνουν δυσαρεστημένοι με τα επιτεύγματα και δεν έχουν τους κατάλληλους μηχανισμούς για να το αντιμετωπίσουν, τότε καταλήγουν να έχουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

3.2.2 Κοινωνικοί παράγοντες

Ενώ μεμονωμένοι παράγοντες που επηρεάζουν την ευημερία ενός εκπαιδευτικού έχουν εσωτερική επιρροή, οι κοινωνικοί παράγοντες μπορούν επίσης να ενισχύσουν ή να παρεμποδίσουν το άγχος που αναπτύσσεται. Αυτά προέρχονται από εξωτερικές πηγές, όπως οι σχέσεις προσωπικού, η υποστήριξη που παρέχεται μέσω άλλων εκπαιδευτικών και οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μαθητών. Η παρουσία ή απουσία αυτών των κοινωνικών παραγόντων μπορεί να επηρεάσει αρνητικά έναν εκπαιδευτικό. Η σύγκρουση και η αναποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μελών του διδακτικού προσωπικού βρέθηκαν να αποτελούν μία από τις σημαντικότερες πτυχές στη διατήρηση της επιτυχίας μέσα στην τάξη (Akbara, 2014). Όπως κάθε εργασιακό περιβάλλον, η εχθρότητα ή η απάθεια μεταξύ των συναδέλφων μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα όλα τα εμπλεκόμενα μέρη να είναι αντιπαραγωγικά. Η αποτελεσματική διδασκαλία εξαρτάται από τη συνεργασία μεταξύ πολλών μοναδικών

ατόμων Χωρίς εισροές και ιδέες μεταξύ του προσωπικού, οι μαθητές δεν θα αποκομίσουν τα πλήρη οφέλη από την εκπαίδευσή τους. Αυτό με τη σειρά του πηγαίνει πίσω στην εσωτερική εξάρτηση του καθηγητή από τα επιτεύγματά του, τα οποία θα είναι λιγότερα χωρίς αυτή την επικοινωνία να υπάρχει με τους συναδέλφους τους. Ένας άλλος τρόπος για να αντιμετωπισθεί αυτό είναι ότι αν ένας εκπαιδευτικός δεν αισθάνεται άνετα να έχει επικοινωνία με άλλα μέλη του προσωπικού, όποιος κι αν είναι ο λόγος, τότε δεν θα έχουν δεύτερη ή τρίτη γνώμη για το πώς να χειριστούν διάφορες αγχωτικές καταστάσεις. Χωρίς αυτή τη βοήθεια, ένας εκπαιδευτικός μπορεί να καταρρεύσει κάτω από το άγχος και να αισθανθεί τα αποτελέσματα της εξουθένωσης, όταν όλα αυτά θα μπορούσαν να αποφευχθούν μιλώντας με έναν εκπαιδευτικό που είχε ήδη ξεπεράσει παρόμοιες καταστάσεις. Ακριβώς όπως η συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών είναι απαραίτητη για τη μάθηση των μαθητών, είναι επίσης πολύ σημαντική για την ψυχική κατάσταση ενός εκπαιδευτικού.

Ο τρόπος διαχείρισης της συμπεριφοράς των μαθητών έχει επίσης συνδεθεί με συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης (Bataneh & Alsagheer, 2012). Οι αποτελεσματικές στρατηγικές διαχείρισης συμπεριφοράς αποτελούν το κλειδί για τη διατήρηση της τάξης. Με τη σειρά του, είναι πιθανό ότι μια ενοχλητική τάξη θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αποτυχία των δικών τους διδακτικών ικανοτήτων. Αν ο εκπαιδευτικός συσχετίσει ένα υψηλό προσωπικό επίτευγμα με τις ικανότητες διαχείρισης της τάξης, μπορεί να αντιμετωπίσει μια βαθιά δυσαρέσκεια με τη διδασκαλία και τον εαυτό του. Αυτές οι κοινωνικές πτυχές είναι επιτακτικές για την επιτυχία ενός εκπαιδευτικού. Το ποσό που οι αλληλεπιδράσεις μαθητών επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς μπορούν να υλοποιηθούν καλύτερα μέσα από την αναζήτηση στον τομέα της ειδικής εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα έχουν βρεθεί να βιώνουν περισσότερα συμπτώματα συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης, στη συνέχεια, από αυτούς της γενικής εκπαίδευσης λόγω αυξημένου χρόνου εργασίας με τους μαθητές τους (Nuri et al., 2017). Είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής εκπαίδευσης απαιτούν διαφορετικές απαιτήσεις κατά τη διάρκεια μιας σχολικής ημέρας. Οι αναμενόμενες από αυτές απαιτήσεις δεν είναι οι ίδιες με το γενικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα σπουδών. Θεωρητικά, θα μπορούσαν να υπάρχουν πολλοί τέτοιοι παράγοντες που θα μπορούσαν να συμβάλουν σε αυτή την υψηλότερη ευαισθησία

στην επαγγελματική εξουθένωση. Εντούτοις, είναι επίσης σημαντικό να επισημάνουμε ότι η ειδική εκπαίδευση "οι εκπαιδευτικοί που είχαν περισσότερη κοινωνική υποστήριξη ανέφεραν λιγότερη εξάντληση και κατά συνέπεια είχαν υψηλότερο προσωπικό επίτευγμα" (Bataineh & Alsagheer, 2012). Αυτό δείχνει ότι όταν δόθηκαν κοινωνικές ενισχύσεις σε αυτούς τους εκπαιδευτικούς που αγωνίστηκαν μέσα στην τάξη, γνώρισαν βελτίωση με τα συμπτώματα εξουθένωσης τους και ανταποκρίθηκαν θετικά σε αγχωτικές καταστάσεις.

3.2.3 Περιβαλλοντικοί/ Σχολικοί παράγοντες

Ως επέκταση των κοινωνικών παραγόντων, τα σχολεία και οι περιοχές τους μπορούν να παράσχουν υποστηρίξεις που μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να μειώσουν πιθανούς παράγοντες και να διαχειριστούν τυχόν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο, όταν αυτές οι υποστηρίξεις είτε δεν είναι διαθέσιμες είτε προσφέρονται αναποτελεσματικά, υπάρχει ο κίνδυνος να ενταθούν οι επιπτώσεις αυτών των συμπτωμάτων. Αυτό ξεκινά από έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση που είναι η ανεπαρκής διοικητική υποστήριξη που παρέχεται σε εκπαιδευτικούς (De Stasio et al., 2017). Όπως προαναφέρθηκε, η συνεργασία μεταξύ επαγγελματιών μπορεί να οδηγήσει σε ένα υγιές περιβάλλον εργασίας σταθερότητας και υποστήριξης. Το ίδιο ισχύει και για τη συνεργασία με τη διοίκηση του σχολείου. Όταν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται άνετα να βρουν βοήθεια και γνωρίζοντας ότι οι ανώτεροι από αυτούς έχουν ως κύριο στόχο το καλύτερο για τη σχολική μονάδα, είναι σε θέση να γίνουν καλύτεροι εκπαιδευτικοί και να εστιάσουν την προσοχή τους σε πιο πειστικά θέματα.

Εάν η υποστήριξη αυτή απουσιάζει, τότε οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αισθάνονται μόνοι τους και να εξοστρακίζονται, αντί να πιστεύουν ότι πρέπει να αντιμετωπίσουν κάθε νέα κατάσταση από μόνη της. Η διοικητική υποστήριξη επεκτείνεται επίσης στη διαθεσιμότητα πόρων, όπου η έλλειψη τέτοιων πόρων συμβάλλει επίσης στους εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν συμπτώματα εξουθένωσης (Bataineh & Alsagheer, 2012). Όταν οι αρμόδιοι δεν διαθέτουν όλους τους πόρους που είναι απαραίτητοι για να πετύχουν οι εκπαιδευτικοί αυτά που θέλουν στην τάξη, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η διοίκησή τους δεν τους έχει αποτύχει. Εάν οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν ότι οι πόροι δεν είναι διαθέσιμοι ή απορρίπτονται συνεχώς

όταν τους ζητάνε, τότε παρατηρείται αποδυνάμωση των δεσμών και προκαλούν μια τριβή μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων μερών, εκπαιδευτικών και διοίκησης/διευθυντή. Ένα ακόμη χαρακτηριστικό που μπορεί να κάνει περαιτέρω τους δασκάλους να πιστεύουν ότι έχουν την υποστήριξη της διοίκησής τους είναι όταν δέχονται έλεγχο στις αποφάσεις που αφορούν τη διδασκαλία τους και δε συμμετέχουν σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Όπως διαπίστωσαν οι DeHeus και Diekstra το 1999, οι εκπαιδευτικοί έχουν " μικρότερη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων" σε σύγκριση με παρόμοια επαγγέλματα. Όταν αυτό ληφθεί υπόψη, δείχνει ότι αυτή η έλλειψη λόγου στην καριέρα τους μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στη συναισθηματική ευημερία τους. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να νιώθουν πιο απομακρυσμένοι από τη διοίκησή, γεγονός που εντείνει το αίσθημα του να είσαι μόνος και δεν μπορείς να απευθυνθείς οπουδήποτε για βοήθεια. Ταυτόχρονα, οι αποφάσεις που γίνονται μπορούν να έχουν πολύ επιζήμιες συνέπειες για τη ρουτίνα και το πρόγραμμα σπουδών. Χωρίς να εκφράζουν τη γνώμη τους για το θέμα, αισθάνονται συγκλονισμένοι από τις αλλαγές και οδηγούνται σε εμφάνιση συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης που σχετίζονται κυρίως με το προσωπικό επίτευγμα (DeHeus & Diekstra, 1999).

Οι σχολικοί παράγοντες - περιοχές μπορούν περαιτέρω να επηρεάσουν αρνητικά τους εκπαιδευτικούς τους προσφέροντας λιγότερο από τις ιδανικές συνθήκες εργασίας και την ανεπαρκή προετοιμασία για τις απαιτήσεις της διδασκαλίας. Διαπιστώθηκε ότι η εξάντληση μπορεί να συνδεθεί με διάφορες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως υπερβολικές ώρες και μικρή ικανοποίηση με τους μισθούς και την εξέλιξη (Bataineh & Alsagheer, 2012). Όταν συνδυάζονται μαζί, αυτοί οι παράγοντες θα μπορούσαν να επηρεάσουν τους εκπαιδευτικούς να πιστεύουν ότι δεν μπορούν να κερδίσουν πολλά από το επάγγελμά τους. Όταν οι μελλοντικές προοπτικές σταδιοδρομίας τους δεν φαίνονται δελεαστικές, οι εκπαιδευτικοί μπορούν με τη σειρά τους να εγκαταλείψουν τον τομέα και να επιδιώξουν μια θέση εργασίας με καλύτερες αποδοχές.

Η ικανοποίηση στην καριέρα κάποιου βρέθηκε να συσχετίζεται με το επίπεδο οργανωτικής υποστήριξης που παρέχεται στους εκπαιδευτικούς (De Stasio et al., 2017,). Για να το θέσουμε με άλλο τρόπο, η υψηλή οργανωτική υποστήριξη έχει ως αποτέλεσμα την υψηλή εργασιακή ικανοποίηση και τα χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής υποστήριξης. Αυτό σημαίνει ότι η πόσο καλά οργανωμένη μια

σχολική μονάδα, μέσω σαφώς καθορισμένων σχολικών κανόνων και προκαθορισμένων χρονοδιαγραμμάτων, μπορεί να επηρεάσει πόσο άνετα αισθάνεται ένας δάσκαλος μέσα στην τάξη. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να λάβουν περαιτέρω υποστήριξη από τα σχολεία τους μέσω προγραμμάτων κατάρτισης που αντιμετωπίζουν τις συμπεριφορές χειρισμού μέσα στην τάξη. Παρόλο που οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν την εκπαίδευσή τους πριν προσληφθούν και τοποθετηθούν σε ένα σχολείο, απαιτείται διαρκής επαγγελματική εξέλιξη στον τομέα της διδασκαλίας. Ένας άλλος αιτιώδης παράγοντας που συμβάλλει στην εξουθένωση είναι η έλλειψη αυτών των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τους δασκάλους να συνεχίσουν να βελτιώνουν τις ικανότητές τους (Ferreira & Martinez, 2012).

3.3. Επίδραση επαγγελματικής εξουθένωσης στην ψυχική υγεία και την καθημερινότητα των εκπαιδευτικών

Αν και οι ερευνητές έχουν δοκιμάσει πολλούς τρόπους να μελετήσουν την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς, υπάρχει μόνο ένα αξιόπιστο και έγκυρο μέτρο για τη μελέτη της εξάντλησης: το Maslach Burnout Inventory (MBI). Άλλα αξιοσημείωτα μέτρα που χρησιμοποιούνται εκτός από το MBI περιλαμβάνουν τα εξής:

- Μέτρηση των μεγάλων χαρακτηριστικών προσωπικότητας πέντε χρησιμοποιώντας το NEO-Five Factor Inventory για να αξιολογηθεί αν ορισμένοι τύποι προσωπικότητας είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση.
- Εφαρμογή του Μέτρου του Ερωτηματολογίου Ικανότητας Αντιμετώπισης, MECCA, για την αξιολόγηση της αντοχής των μηχανισμών αντιμετώπισης από εκείνους που επηρεάζονται και δεν επηρεάζονται από την εξάντληση.
- Χρήση του μέτρου SCL90R για την αξιολόγηση της ψυχολογικής υγείας και των ψυχοσωματικών συμπτωμάτων που παρουσιάζουν οι πάσχοντες από την επαγγελματική εξουθένωση.
- Εφαρμογή της κλίμακας δέσμευσης εργασίας της Utrecht, UWES, για τη μέτρηση των πιθανών παραλληλισμών ανάμεσα στην επαγγελματική

εξουθένωση και τα επίπεδα επαγγελματικής εμπλοκής.

Η εξέταση της συσχέτισης μεταξύ της προσωπικότητας και της εξουθένωσης των καθηγητών από τον Kokkinos (2007) μελέτησε τη σχέση μεταξύ προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, άγχους εργασίας και των τριών διαστάσεων της εξουθένωσης: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικό επίτευγμα. Η μελέτη αυτή είναι αξιοσημείωτη λόγω της θεμελίωσής της στο συναλλακτικό μοντέλο της εξουθένωσης, το αποτέλεσμα των αλληλεπιδράσεων μεταξύ περιβαλλοντικών παραγόντων και ατομικών χαρακτηριστικών όπως η προσωπικότητα. Ο ερευνητής υπογράμμισε ότι "η εκδήλωση της εξουθένωσης είναι συνάρτηση των παραγόντων που προκαλούν άγχος τόσο στο περιβάλλον-οργανωτικό όσο και στο προσωπικό επίπεδο" (σελ. 230).

Έχουν εντοπιστεί πολλοί παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Οι γενικές εκτιμήσεις όπως η γραφειοκρατία, ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η πίεση του χρόνου αναμφισβήτητα προκαλούν άγχος στη ζωή τους. Η μελέτη του Kokkinos (2007) εξέτασε επίσης τις μεταβλητές των διαπροσωπικών απαιτήσεων, την έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης, την ποικιλομορφία των απαιτούμενων καθηκόντων, τη διαχείριση συμπεριφοράς στην τάξη και τη διοικητική γραφειοκρατία. Για να εκτιμήσει την προσωπικότητα, ο ερευνητής χρησιμοποίησε το μοντέλο πέντε παραγόντων (Costa & McCrae, όπως αναφέρεται στον Kokkinos, 2007), μερικές φορές αποκαλούμενα ως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας Big Five. Αυτά τα γνωρίσματα είναι ο νευρωτισμός (η ευαισθησία σε ψυχολογική δυσφορία), Εξωστρέφεια (η ταχύτητα προς την κοινωνικότητα), Ανοικτότητα (πνευματική ευελιξία και δεκτικότητα σε νέες προτάσεις), Συγκαταβατικότητα (η τάση να εμπιστευόμαστε και να κρατάμε σεβασμό για τους άλλους) και Ευσυνειδησία (εργατικότητα, επιμονή και οργάνωση).

Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι ο νευρωτισμός συνδέεται και μερικές φορές αποτελεί πρόδρομο της εξουθένωσης (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Μια μετα-ανάλυση πάνω από 250 μελετών σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση ανέφερε ότι από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, ο νευρωτισμός συσχετίζεται έντονα με την επαγγελματική εξουθένωση, ειδικά στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (Schaufeli & Enzmann, 1998). Έτσι, οι ερευνητές αναμένεται να δουν

μια σχέση μεταξύ υψηλών επιπέδων νευρωτισμού που συνδέεται με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης.

Τα αποτελέσματα μελετών επικεντρώθηκαν στους περιβαλλοντικούς παράγοντες και η επαγγελματική εξουθένωση έδειξε σημαντική συσχέτιση μεταξύ των διδακτικών ετών διδασκαλίας και των επιπέδων συναισθηματικής εξάντλησης. Οι εκπαιδευτικοί με εμπειρία πάνω από δέκα χρόνια έδειξαν αυξημένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από ό, τι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί. Επιπλέον, οι γυναίκες συμμετέχοντες, ανεξάρτητα από το αν είναι έγγαμες ή όχι, είχαν υψηλότερης συναισθηματική εξάντληση από τους αντίστοιχους άνδρες, ανεξάρτητα από τα επίπεδα εκπαίδευσης ή την εμπειρία στο χώρο εργασίας. Η διάσταση της προσωπικής ολοκλήρωσης, που έχει χαμηλά επίπεδα επίτευξης, συνδέεται με τους καθηγητές που έχουν λιγότερη από 10 χρόνια εμπειρίας, ιδιαίτερα όταν είχαν μεταπτυχιακούς τίτλους και μάλιστα αν ήταν γυναίκες. Τα αποτελέσματα της προσωπικότητας έδειξαν ότι ο νευρωτισμός ήταν ένας κοινός προγνωστικός δείκτης και των τριών διαστάσεων της εξουθένωσης, όπως υποτίθεται ότι πρέπει να γίνει. Ο νευρωτισμός έδειξε την ισχυρότερη θετική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξάντληση, αλλά συσχετίστηκε θετικά με την αποπροσωποποίηση και συσχετίστηκε αρνητικά με την προσωπική ολοκλήρωση. Η συνείδηση είχε μια σημαντική θετική συσχέτιση με το προσωπικό επίτευγμα και μια αρνητική συσχέτιση με την αποπροσωποποίηση. Η εξωστρέφεια συσχετιζόταν αρνητικά με αποπροσωποποίηση και συναισθηματική εξάντληση, αλλά συνδέθηκε θετικά με την προσωπική ολοκλήρωση (Kokkinos, 2007).

Συνολικά, οι διαστάσεις εξουθένωσης της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης σχετίζονται περισσότερο με τους περιβαλλοντικούς στρεσογόνους παράγοντες παρά με την προσωπικότητα των εκπαιδευτικών. Η διάσταση της προσωπικής ολοκλήρωσης βρέθηκε να σχετίζεται περισσότερο με τις μεταβλητές της προσωπικότητας, συγκεκριμένα με το χαρακτηριστικό της συνείδησης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση (Bauer et al., 2006; Calgar, 2011; Grossi, Perski, Evengård, Blomkvist, & Orth-Gomér, 2003).

Μια μελέτη από τους Bauer et al. (2006) εξέτασε τη συσχέτιση μεταξύ της εξουθένωσης και των ψυχολογικών και ψυχοσωματικών συμπτωμάτων στους

εκπαιδευτικούς. Χρησιμοποιώντας μέτρα για την ψυχολογική υγεία, το SCL 90 και την ικανότητα αντιμετώπισης με το εργαλείο MECCA, οι ερευνητές εξέτασαν την εξάντληση, τη σύνδεσή της και την απόκλιση από την ψυχολογική υγεία.

Όπως και με τον Kokkinos (2007), οι ερευνητές σε αυτή τη μελέτη βρήκαν συγκεκριμένα αποτελέσματα για το φύλο. Οι Bauer et al. (2006) βρήκαν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε γυναίκες εκπαιδευτικούς. Οι άλλοι δημογραφικοί παράγοντες που διαπιστώθηκε ότι επηρέασαν την επαγγελματική εξουθένωση σε αυτή την έρευνα ήταν η οικογενειακή κατάσταση και η κατάσταση απασχόλησης: οι καθηγητές που ήταν ωρομίσθιοι ή / και δίδασκαν σε καθεστώς με μερική απασχόληση παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι ενδιαφέρον ότι τα έτη εκπαιδευτικής εμπειρίας δεν επηρέασαν το επίπεδο της εξουθένωσης σε αυτή τη μελέτη. Σχεδόν καθολικά, οι εξωτερικές μεταβλητές που αναφέρθηκαν περισσότερο από τους συμμετέχοντες ως παράγοντες που οδήγησαν σε δυσφορία και εξάντληση ήταν το μέγεθος των τάξεων και η συμπεριφορά των μαθητών.

Στη μελέτη αυτή, η οποία έλαβε χώρα στη Γερμανία, το 32,5% των ερωτηθέντων ικανοποίησε τα κριτήρια για την εξάντληση, με μόνο λίγο λιγότερο από το ήμισυ αυτής της ομάδας, περίπου 20,5% των συνολικών συμμετεχόντων, πληρούσαν τα διαγνωστικά κριτήρια για την κλινική ψυχική ασθένεια. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι πάσχοντες από επαγγελματική εξουθένωση είχαν το υψηλότερο ποσοστό ψυχολογικών και ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, με κοινό σύμπτωμα την κατάθλιψη. Η ψυχολογική δυσφορία ήταν ένα επίμονο σύμπτωμα που παρατηρήθηκε στην ιστορική εξέλιξη της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδιαίτερα της σχέσης της επαγγελματικής εξουθένωσης με την κατάθλιψη (Freudenberger, 1974; Freudenberger & Richelson, 1981; Shin, Noh, Jang, Park, & Lee, 2013).

Οι επιτυχείς μελέτες για τη διαχρονική μεταβολή των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης αντανακλούν σε μεγάλο βαθμό τη σταθερότητα της εγκατάλειψης με την πάροδο του χρόνου (Burke & Greenglass, 1995; Shin, Noh, Jang, Park, & Lee, 2013). Σε μία τέτοια μελέτη, οι Burke και Greenglass (1995) εξέτασαν συνέπειες της εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς σε πολλά σχολικά έτη. Όπως αναμενόταν, βρήκαν το φαινόμενο σε μεγάλο βαθμό συνεπεί με την πάροδο του χρόνου. Αυτή η μελέτη διέφερε από το προηγούμενο σώμα έρευνας, καθώς περιελάμβανε διευθυντές

μαζί με τους εκπαιδευτικούς. Σε αυτή τη μελέτη, και οι τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης είχαν σημαντικούς και ανεξάρτητους συσχετισμούς με μέτρα ικανοποίησης από την εργασία. Οι επαγγελματικοί παράγοντες άγχους συνέβαλαν σημαντικά σε τέσσερις από τις εννέα εξαρτημένες μεταβλητές: ικανοποίηση από την εργασία, ψυχοσωματικά συμπτώματα, ικανοποίηση από τη ζωή και ποιότητα των καθημερινών δραστηριοτήτων. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η ψυχολογική εξάντληση συνδέεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία, την ικανοποίηση της ζωής, τα ψυχολογικά συμπτώματα και συνδεόταν θετικά με τη χρήση φαρμάκων. Έτσι, τόσο το εργασιακό άγχος όσο και η επαγγελματική εξουθένωση είχαν ξεχωριστές αλλά σημαντικές επιπτώσεις στην ευημερία των εκπαιδευτικών.

Κεφάλαιο 4. Ο ρόλος του φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση

4.1 Φύλο και επαγγελματική εξουθένωση

Οι εικασίες ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται συχνότερα στις γυναίκες δεν είναι ασυνήθιστες (Maslach et al., 2001). Τέτοιες εικασίες μπορεί να είναι επικίνδυνες για δύο λόγους. Πρώτον, στο χώρο εργασίας, οι συνεργάτες και οι ανώτεροι υπάλληλοι μπορούν να αντιλαμβάνονται τις γυναίκες ως πιο πιθανό να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση από τους άνδρες. Η έρευνα δείχνει ότι τα άτομα υποθέτουν στερεοτυπικά ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στο στρες - και κατ'επέκταση στην επαγγελματική εξουθένωση - από τους άνδρες (Matlin, 2004). Εάν οι διαχειριστές τείνουν να αντιλαμβάνονται ότι οι γυναίκες εργαζόμενοι είναι δυσανάλογα πιο πιθανό να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση από τους άνδρες εργαζόμενους, οι γυναίκες μπορεί να βιώσουν προκατάληψη σε διάφορες επαγγελματικές αναθέσεις και προωθήσεις/ επαγγελματική εξέλιξη.

Δεύτερον, αν υποθέσουμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι κατά κύριο λόγο γυναικεία εμπειρία, μπορεί να οδηγήσει στους άνδρες να μην λαμβάνουν αρκετή προσοχή ή κατάλληλη φροντίδα όταν βιώνουν μια εμπειρία επαγγελματικής εξουθένωσης (Wilcox, 1992). Το τελευταίο αυτό ζήτημα καθίσταται ακόμα πιο αξιοσημείωτο αν θεωρήσουμε ότι τα δύο φύλα μπορεί να αντιμετωπίσουν την επαγγελματική εξουθένωση με διαφορετικούς τρόπους. Για παράδειγμα, στην ποιοτική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας επαγγελματικής εξουθένωσης, οι Maslach et al. (2001) παρατήρησαν ότι υπάρχει μια τάση για τις γυναίκες να βαθμολογούν υψηλότερα στην συναισθηματική εξάντληση από τους άνδρες, ενώ οι άνδρες τείνουν να βαθμολογούν υψηλότερα την αποπροσωποποίηση από ό, τι οι γυναίκες. Αυτό συμβαδίζει με τη θεωρία των ρόλων των φύλων (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 1982), η οποία προβλέπει ότι οι γυναίκες θα πρέπει να εκφράζουν περισσότερο συναισθηματική και σωματική κόπωση (π.χ. συναισθηματική εξάντληση) επειδή μαθαίνουν να εμφανίζουν τα συναισθήματά τους ενώ οι άνδρες θα πρέπει να είναι πιο πιθανό να κλειστούν στον εαυτό τους και να αποσυρθούν κάτω από την πίεση του άγχους (δηλαδή αποπροσωποποίηση) επειδή μαθαίνουν να κρύβουν τα συναισθήματά

τους. Ωστόσο, τόσο το ευρύ κοινό όσο και οι εκπαιδευμένοι επαγγελματίες τείνουν να συσχετίζουν την έκφραση των συναισθημάτων με ψυχολογικές δυσκολίες, ενώ οι καταπιεστικές συμπεριφορές τείνουν να συνδέονται με τη δύναμη, την αρρενωπότητα και την ψυχολογική προσαρμογή (Landrine, 1988; Sprock & Yoder, 1997; Widiger & Spitzer, 1991). Αυτό υποδηλώνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση ανδρών στο χώρο εργασίας μπορεί να μην αναγνωρίζεται.

Εν συντομία, αν υποτεθεί ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερη πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με τους άνδρες, μπορεί να οδηγήσει σε έμμεση ή ρητή εργασιακή διάκριση κατά των γυναικών και μπορεί να οδηγήσει σε αδυναμία αναγνώρισης του φαινομένου στους άνδρες. Επιπλέον, η συζήτηση για τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης δίνει έμφαση σε ένα μόνο από τα δύο κεντρικά στοιχεία της - συναισθηματική εξάντληση - γιατί η συναισθηματική εξάντληση έχει γίνει συνώνυμη με την ίδια την επαγγελματική εξουθένωση (Burke & Richardsen, 1993; Maslach & Leiter, 2008). Ωστόσο, με βάση τη θεωρία των ρόλων των φύλων (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 1982), και σύμφωνα με τους Maslach et al. (2001), μπορεί κανείς να αναμένει σημαντικές διαφορές στις αντιδράσεις των δύο φύλων σε παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία.

4.2 Διαμεσολαβητικοί παράγοντες που συνδέουν το φύλο με την επαγγελματική εξουθένωση

4.2.1. Ο ρόλος της επαγγελματικής εκπροσώπησης των φύλων στη σχέση "φύλο-επαγγελματική εξουθένωση"

Παρά τη σημαντική αύξηση του αριθμού των γυναικών στο χώρο εργασίας παγκοσμίως (International Labor Office, 2007) και την ίση εκπροσώπηση των φύλων σε ορισμένα επαγγέλματα (π.χ. δημοσιογραφία), τα περισσότερα επαγγέλματα παραμένουν ανδροκρατούμενα. Οι γυναίκες απασχολούνται συχνά σε επαγγέλματα που ταιριάζουν με τα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των γυναικείων φύλων (π.χ. επαγγέλματα φροντίδας / φροντίδας, υποστήριξη / διοικητικά επαγγέλματα/ εκπαίδευση) και οι άνδρες συνήθως απασχολούνται σε επαγγέλματα που ταιριάζουν με στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των ανδρών φύλων (π.χ. σωματικά απαιτητικά επαγγέλματα). Συγκεκριμένα, η έκθεση του Γραφείου Εργατικών Στατιστικών των

Ηνωμένων Πολιτειών του 2008 (Bureau of Labor Statistics, 2008) δείχνει ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα ακόλουθα επαγγέλματα: διευθυντικά στελέχη (37%), υπολογιστές (25%), αρχιτέκτονες και μηχανικοί (14%), επιστήμονες (46%), δικηγόροι και δικαστές (40%), οδοντίατροι (27%), γιατροί και χειρουργοί (31%), οι αστυνομικοί (15%) . Αντίθετα, οι άνδρες υποεκπροσωπούνται στα ακόλουθα επαγγέλματα: νοσηλευτές (8%), βοηθοί γιατρών (33%), κοινωνικοί λειτουργοί (21%), εκπαιδευτικοί και βιβλιοθηκονόμοι (26%), τηλεμεταφορείς και εκπρόσωποι εξυπηρέτησης πελατών (33%), οι εργαζόμενοι στον τομέα της φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων (4%), οι υπάλληλοι υποστήριξης γραφείου (25%), οι διαχειριστές οικονομικών, λογιστές και ελεγκτές (35%).

Η αριθμητική και πολιτισμική κυριαρχία ενός φύλου σε ένα δεδομένο επάγγελμα πιθανώς δημιουργεί αρνητικές εμπειρίες για τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου (Hunt & Emslie, 1998). Αν και το ζήτημα αυτό έχει καταγράψει το ενδιαφέρον των κοινωνικών επιστημόνων και των φεμινιστών εδώ και καιρό (π.χ., Acker, 1991) η εμπειρική έρευνα σχετικά με τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την υγεία των ανδρών και των γυναικών σε τυπικά και μη τυπικά επαγγέλματα είναι σπάνια. Ωστόσο, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν έντονα ότι οι γυναίκες σε επαγγέλματα ανδρών και οι άνδρες σε γυναικεία επαγγέλματα εμφανίζουν περισσότερα προβλήματα από τις γυναίκες και τους άνδρες που απασχολούνται σε τυπικά επαγγέλματα ως προς το φύλο του. Για παράδειγμα, οι Hunt και Emslie (1998) ανέφεραν μεγαλύτερη ψυχολογική δυσχέρεια και φτωχότερη αυτο-αξιολόγηση της υγείας των γυναικών σε επαγγέλματα που κυριαρχούσαν άνδρες από ό, τι οι γυναίκες που εργαζόντουσαν σε επαγγέλματα που κυριαρχούσαν γυναίκες. Οι Stansfeld και Marmot (1992) παρατήρησαν ότι καθώς το ποσοστό των γυναικών μειώθηκε από 73,3% σε 26,9% σε 12,6% κατά μήκος των ιεραρχικών επιπέδων μιας μεγάλης βρετανικής οργάνωσης, το ποσοστό γυναικών που ταξινομήθηκαν ως «περιπτώσεις» κλινικού άγχους αυξήθηκε από 3,6% σε 8,4% έως 10,4%, αντίστοιχα. Σε μια ανάλυση των βάσεων δεδομένων των κρατικών αναρρωτικών αδειών στη Σουηδία, οι Hensing, Alexanderson, Akerlind και Bjurulf (1995) ανέφεραν ότι τα ποσοστά αναρρωτικών αδειών των γυναικών ήταν τα υψηλότερα στα επαγγέλματα που κυριαρχούσαν άνδρες, ενώ τα ποσοστά ασθενείας των ανδρών ήταν υψηλότερα στα επαγγέλματα που κυριαρχούσαν γυναίκες.

Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνουν τους θεωρητικούς ισχυρισμούς ότι οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με τα επαγγέλματα που άτυπα προσδιορίζονται από το φύλο έχουν αρνητικές συνέπειες για την υγεία.

4.2.2. Ο ρόλος των εθνικών πολιτικών στη σχέση "φύλο-επαγγελματική εξουθένωση"

Οι εθνικές πολιτικές εργασίας περιλαμβάνουν τους νόμους και τους κανονισμούς που εκδίδονται από τα αρμόδια διοικητικά όργανα, σύμφωνα με τους οποίους οι εργοδότες προσφέρουν ορισμένες παροχές σε εργαζόμενους, όπως λογικές ώρες εργασίας, αμειβόμενες διακοπές, άδεια μητρότητας και πατρότητας, βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και ασφάλιση υγείας. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ILO) προτρέπει τις χώρες μέλη του να υιοθετήσουν τις ακόλουθες πολιτικές: όχι περισσότερο από 10 ώρες εργασίας ανά ημέρα συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 24 ωρών, τουλάχιστον έξι εργάσιμες ημέρες ετήσιας αμοιβής για διακοπές, εξαιρουμένων των επίσημων αργιών, άδεια μητρότητας που διαρκεί τουλάχιστον έξι εβδομάδες ανά παιδί και της υποχρεωτικής ασφάλισης ασθενείας για όλους τους μισθωτούς. Ενώ ορισμένες χώρες έχουν πολιτικές που υπερβαίνουν τα πρότυπα της ILO, οι πολιτικές των άλλων χωρών πληρούν ελάχιστα το ελάχιστο που συνιστάται στα πρότυπα. Παραδείγματος χάριν, μπορεί να γίνει σαφής αντίθεση μεταξύ των πολιτικών εργασίας των ΗΠΑ και της ΕΕ: Οι Αμερικανοί εργάζονται περισσότερες ώρες από τους Ευρωπαίους (1800 έναντι 1540 ώρες / έτος), απολαμβάνουν λιγότερες διακοπές (μία ανά τέσσερις εβδομάδες διακοπών μετά από ένα έτος της απασχόλησης), έχουν λιγότερες ημέρες αδειών μητρότητας (6-12 εβδομάδες μη αμειβόμενης άδειας έναντι ενός μέσου όρου 20 εβδομάδων με τουλάχιστον κάποια αμοιβή), δεν λαμβάνουν βοήθεια με την παιδική μέριμνα, δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε ποιοτική περίθαλψη και δεν έχουν εγγυημένη ασφάλεια υγείας. Πολλά από τα οφέλη που απολαμβάνουν οι Αμερικανοί δεν είναι εγγυημένα για όλους τους εργαζόμενους (π.χ. απαλλάσσονται οι μικροί εργοδότες) και δεν μπορούν να πληρώνονται (π.χ. οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να προσφέρουν μισθωτές διακοπές, άδεια ασθενείας κ.λπ.).

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών δήλωσε ότι οι συνθήκες αξιοπρεπούς εργασίας και οι κοινωνικά υπεύθυνες πολιτικές εργασίας είναι

ζωτικής σημασίας για την ευημερία των εργαζομένων (International Labor Office, 2008). Ένας τέτοιος ισχυρισμός είναι λογικός - όταν είναι διαθέσιμος περισσότερος χρόνος ανάπαυσης και όταν οι εργοδότες διευκολύνουν τους εργαζόμενους στην οικογενειακή, κοινωνική και εργασιακή ευθύνη, η ευημερία των εργαζομένων θα πρέπει να βελτιωθεί. Ωστόσο, καμία προηγούμενη έρευνα δεν εξέτασε τον ισχυρισμό της ILO ότι οι προοδευτικές εργασιακές πολιτικές έχουν ευεργετικές συνέπειες για την ευημερία ή την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων (Kossek & Ozeki, 1999). Ελλείψει εμπειρικής έρευνας για το θέμα αυτό, υποθέτουμε ότι οι κοινωνικά υπεύθυνες εργατικές πολιτικές έχουν πράγματι αρνητική σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Ωστόσο, ο στόχος μας είναι να κατανοήσουμε εάν και πώς οι πολιτικές εργασίας μπορούν να επηρεάσουν τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην επαγγελματική εξουθένωση.

Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (work-family conflict) και η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (family-work conflict) σχετίζονται σημαντικά με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας ορίζεται συνήθως ως μια μορφή διαμάχης μεταξύ των δύο πλευρών, όπου οι πιέσεις που ασκούνται από το εργασιακό και οικογενειακό πεδίο είναι αμοιβαία ασυμβίβαστες από κάποια άποψη (Greenhaus & Beutell, 1985). Για παράδειγμα, η δαπάνη επιπλέον χρόνου στη δουλειά αφαιρείται από τον οικογενειακό χρόνο. (Netemeyer, Boles, & McMurrigan, 1996).

Αν και η λαϊκή πεποίθηση ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν και επηρεάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες (Kossek & Ozeki, 1999), το θέμα είναι πιο ξεχωριστό στην πραγματικότητα: η μετα-ανάλυση του Byron (2005) κατέδειξε ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να βιώσουν συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας, ενώ οι άνδρες είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν οικογένειας-εργασίας. Συγκεκριμένα, επειδή οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι υπεύθυνες για πάνω από το 50% των οικιακών αναγκών και επειδή εξακολουθούν να είναι οι κύριοι φροντιστές παιδιών και ηλικιωμένων (Matlin, 2004), αντιμετωπίζουν περισσότερες απαιτήσεις σε σχέση με την οικογένεια, όπως η σύγκρουση ρόλων. Περαιτέρω, επειδή οι άνδρες τείνουν να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας, αντιμετωπίζουν περισσότερες απαιτήσεις σχετικές με την εργασία, όπως πίεση χρόνου και υψηλές προσδοκίες.

Τέτοια ευρήματα δείχνουν ότι οι εργατικές πολιτικές που δημιουργούν συνθήκες όπου οι παράγοντες άγχους που σχετίζονται με την οικογενειακή εργασία και τη σύγκρουση εργασίας-οικογενειακής ζωής ελαχιστοποιούνται μπορεί να είναι χρήσιμο και για τα δύο φύλα, αν και για κάπως διαφορετικούς λόγους. Για παράδειγμα, η παροχή μεγαλύτερης άδειας μητρότητας και άδειας φροντίδας ηλικιωμένων, σε συνδυασμό με τη διαθεσιμότητα και την οικονομική προσιτότητα της ποιοτικής παιδικής μέριμνας, μπορεί να συμβάλει στην ελαχιστοποίηση της σύγκρουσης μεταξύ οικογένειας-εργασίας των εργαζομένων γυναικών. Συνεπώς, σε χώρες όπου υπάρχουν τέτοιες πολιτικές, το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης των γυναικών θα πρέπει να μειωθεί σε σχέση με εκείνο των ανδρών, ενώ σε χώρες όπου αυτές οι πολιτικές δεν είναι διαθέσιμες, το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης των γυναικών παραμένει υψηλότερο σε σχέση με τους άνδρες. Επιπλέον, η παροχή μακρύτερων διακοπών και η προώθηση μίας ημέρας εργασίας 8 ωρών μπορεί να χρησιμεύσει στην ανακούφιση ορισμένων από τη σύγκρουση εργασίας με την οικογένεια, ειδικά στους άνδρες που αντιμετωπίζουν συχνά μεγαλύτερες απαιτήσεις εργασίας (Byron, 2005). Συνεπώς, σε χώρες όπου υπάρχουν τέτοιες πολιτικές, το επίπεδο αποπροσωποποίησης των ανδρών θα πρέπει να είναι μειωμένο σε σχέση με εκείνο των γυναικών, ενώ σε χώρες όπου αυτές οι πολιτικές δεν προωθούνται, το επίπεδο αποπροσωποποίησης των ανδρών θα πρέπει να παραμένει υψηλότερο σε σχέση με τις γυναίκες.

Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία έρευνας

5.1. Ερευνητικός σχεδιασμός

Για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν στην εισαγωγή της εργασίας επιλέχθηκε ως καταλληλότερη η διενέργεια έρευνας με χρήση ποιοτικής μεθόδου. Η χρήση ποιοτικής ερευνητικής μεθοδολογίας στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων έχει αυξηθεί σημαντικά στη δημοτικότητα τις τελευταίες δύο δεκαετίες (Creswell & Creswell, 2019). «Οι ποιοτικοί ερευνητές τονίζουν την κοινωνικά κατασκευασμένη φύση της πραγματικότητας Αναζητούν απαντήσεις σε ερωτήματα που τονίζουν πώς δημιουργείται ένα φαινόμενο και δίνεται σημασία στην κοινωνική εμπειρία των συμμετεχόντων» (Denzin & Lincoln, 1998, σελ. 8). Σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα όπου οι αναπαραστάσεις του κόσμου συμβολίζονται αριθμητικά, η ποιοτική έρευνα προσφέρει παραστάσεις του κόσμου που είναι κυρίως γλωσσικές (Heppner, Kivlighan, & Wampold, 1999). «Κατά συνέπεια, οι ποιοτικοί ερευνητές θέλουν να μελετήσουν τη συμπεριφορά στο πλαίσιο και μπορεί ακόμη και να υποστηρίξουν ότι είναι η ερμηνεία του πλαισίου που είναι η βασική διαδικασία που πρέπει να μελετηθεί» (Heppner, Kivlighan, & Wampold, σελ. 246). Η εφαρμογή μιας κονστρουκτιβιστικής προσέγγισης σε αυτήν την ποιοτική μέθοδο έρευνας επιτρέπει τη μελέτη του «πώς-και μερικές φορές γιατί οι συμμετέχοντες κατασκευάζουν νοήματα και δράσεις σε συγκεκριμένες καταστάσεις» (Charmaz, 2006, σελ. 130). Αυτός ο τύπος έρευνας επιτρέπει την καταγραφή της ανθρώπινης εμπειρίας που δεν μπορεί να αποτυπωθεί αριθμητικά αλλά μπορεί να περιγραφεί μέσα από κατάλληλα εργαλεία όπως η συνέντευξη (Creswell & Creswell, 2019). Διατηρώντας μια στάση «αρχάριου», δηλαδή μια προσέγγιση ανοιχτή για νέες ιδέες και αντιλήψεις, ο ποιοτικός ερευνητής υποστηρίζει μια μεθοδολογία που είναι ιδανική για διερευνητική έρευνα μιας νέας, ή σχετικά νέας, κοινωνικής εμπειρίας (Charmaz, 2006, σελ. 131).

Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να διερευνήσει και να περιγράψει εμπειρίες γυναικών εκπαιδευτικών σε θέματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ποιοτική έρευνα και ανάλυση ταιριάζουν σε αυτόν τον σκοπό με μεγαλύτερη ευαισθησία από ό, τι μπορεί να προσφέρει μια ποσοτική μεθοδολογία. Υπάρχει επίσης λίγη έρευνα για το

θέμα υπό το πρίμα ποιοτικής προσέγγισης. Ως εκ τούτου, οι ποιοτικές μέθοδοι είναι κατάλληλες για αυτήν τη μελέτη. Δεδομένου ότι αυτή η μελέτη είναι διερευνητικής φύσης, η διαδικασία να επιτρέπει στα δεδομένα να μιλά από μόνη της υποστηρίζει περαιτέρω μια ποιοτική μέθοδο έρευνας. Δεδομένου ότι η ποιοτική μεθοδολογία χρησιμοποιεί το πλαίσιο, την ατομική εμπειρία και την υποκειμενική ερμηνεία, η γενικευσιμότητα δεν είναι δυνατή ούτε στόχος της παρούσας έρευνας (Creswell & Creswell, 2019).

Η ποιοτική έρευνα, όπως εφαρμόζεται σε αυτήν τη μελέτη, προσφέρει υψηλό επίπεδο εσωτερικής εγκυρότητας, καθώς οι συμμετέχοντες και ο ερευνητής συν-δημιουργούν τα δεδομένα καθώς μέσα από την αλληλοεπίδραση της συνέντευξης καταγράφονται απόψεις των γυναικών και αναδεικνύονται σημαντικά ευρήματα αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών. Ωστόσο, η εξωτερική εγκυρότητα, όπως η ικανότητα γενίκευσης αυτών των ευρημάτων στην εμπειρία όλων των γυναικών εκπαιδευτικών, δεν είναι δυνατή, ούτε στόχος της έρευνας (Creswell & Creswell, 2019). Ωστόσο, η δυνατότητα εφαρμογής της μελέτης στην προσωπική εμπειρία του αναγνώστη είναι στόχος. Μια τέτοια δυνατότητα θα επέτρεπε στους αναγνώστες της μελέτης και στους μελλοντικούς ερευνητές να προσδιορίσουν αποσπάσματα των δεδομένων και των αποτελεσμάτων που μπορεί να δημιουργήσουν ενδιαφέρον ή να προκαλέσουν την ανάπτυξη ερωτήσεων στο πλαίσιο της δικής τους ζωής ή μελλοντικής έρευνας.

5.2. Εργαλείο έρευνας

Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας, πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με βασικό εργαλείο τις ημι-δομημένες συνεντεύξεις. Οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις αποτελούν τη συνηθέστερη επιλογή στην ποιοτική έρευνα και περιλαμβάνουν μερικές καθοριστικές ερωτήσεις ή, αλλιώς, ερωτήσεις-κλειδιά που αφ' ενός βοηθούν τους ερευνητές να προσδιορίσουν ευκολότερα τις πλέον σημαντικές ερευνητικές περιοχές που πρέπει να προσεγγίσουν και αφ' ετέρου δίνουν το περιθώριο τόσο στους συμμετέχοντες όσο και στους ερευνητές να επεκταθούν και να μελετήσουν το ερευνητικό ερώτημα σε μεγαλύτερο βάθος (Gill, Stewart, Treasure E & Chadwick, 2011; Ritchie, Lewis, 2003). Οι ερευνητές με τις ημι-δομημένες συνεντεύξεις

καθοδηγούν έως έναν βαθμό τους συμμετέχοντες, διευκολύνοντάς τους έτσι σημαντικά, καθώς επικεντρώνονται στο ερευνητικό ερώτημα και έχουν και τη δυνατότητα να επεκταθούν, αλλά όχι να ξεφύγουν εντελώς, καθιστώντας τη συνέντευξη ακατάλληλη για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Με τον τρόπο αυτόν, η συνέντευξη είναι ευέλικτη και μπορεί να οδηγήσει στην εύρεση πληροφοριών που είναι σημαντικές για τους συμμετέχοντες, αλλά δεν είχαν γίνει αντιληπτές από τους ερευνητές πριν από τη διεξαγωγή της συνέντευξης.

5.3. Δείγμα έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 15 γυναίκες εκπαιδευτικοί (9 από το Κιλίκι και 6 από τη Δυτική Θεσσαλονίκη). Η επιλογή του δείγματος πραγματοποιήθηκε την περίοδο Οκτώβριος 2019- Φεβρουάριος 2020. Για την επιλογή των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε μη τυχαία δειγματοληψία (δειγματοληψία ευκολίας). Η δειγματοληψία ευκολίας (βολική) περιλαμβάνει την επιλεκτική επιλογή των περιπτώσεων/ συμμετεχόντων με βάση την απόσταση και την προσβασιμότητα. Βασικός περιορισμός αυτού του είδους της δειγματοληψίας είναι ότι τα συμπεράσματα δεν μπορούν να γενικευθούν σε ολόκληρο τον πληθυσμό αλλά αποτελούν μια ένδειξη που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μελλοντικές έρευνες μεγαλύτερης έκτασης (Saunders, & Thornhill, 2009). Η δειγματοληψία μη πιθανότητας είναι κατάλληλη για αυτή τη μελέτη, διότι σύμφωνα με τις ερευνητικές ερωτήσεις περιγράφεται κάτι σχετικά με ένα διακριτό φαινόμενο (επιλογή των περιπτώσεων σε αυτήν την έρευνα είναι εκπαιδευτικοί), τη διαθεσιμότητά τους να συμμετέχουν, για την απάντηση σε ερωτήσεις όπως "γιατί" τι "και" πώς.

Στον Πίνακα 1 δίνονται τα συνολικά στοιχεία για τα χαρακτηριστικά των 15 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Από τον Πίνακα 1 προκύπτει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν προϋπηρεσία στην εκπαίδευση από 2 μήνες έως 23 έτη ενώ είχαν προϋπηρεσία στα ΕΠΑ.Λ. από 2 μήνες έως 20 έτη. Συγκεντρωτικά, 2 έχουν προϋπηρεσία ως 5 χρόνια στα ΕΠΑΛ, 10 έχουν προϋπηρεσία πάνω από 10 χρόνια στα ΕΠΑΛ, 3 έχουν προϋπηρεσία ως 10 χρόνια στα ΕΠΑΛ. Αναφορικά με τους λόγους επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος προέκυψε ότι 6 από τις 15 εκπαιδευτικούς επέλεξαν το επάγγελμα τους λόγω

συναισθηματικής επιλογής, 3 από τις 15 εκπαιδευτικούς επέλεξαν το επάγγελμα τους λόγω συνειδητής επιλογής, 3 από τις 15 εκπαιδευτικούς επέλεξαν το επάγγελμα τους για λόγους επιβίωσης, 2 από τις 15 εκπαιδευτικούς επέλεξαν το επάγγελμα τους λόγω τυχαίας επιλογής και 1 από τις 15 εκπαιδευτικούς επέλεξαν τους λόγω οικογενειακής επιρροής. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος είχαν υπηρεσία στο συγκεκριμένο ΕΠΑ.Λ. από 2 μήνες έως 19 έτη. Συγκεντρωτικά μπορούμε να δούμε ότι:

Πίνακας 1. Προφίλ συμμετεχόντων

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E1	14	3	Συναισθηματική επιλογή	2
E2	23	19	Συναισθηματική επιλογή	19
E3	12	12	Τυχαία επιλογή	10
E4	20	20	Συναισθηματική επιλογή	9
E5	11	11	Τυχαία επιλογή	5
E6	16	15	Ανάγκη επιβίωσης	1
E7	19	15	Συναισθηματική επιλογή	5
E8	12	7	Συναισθηματική επιλογή	7
E9	17	8	Επιρροή από την οικογένεια	8
E10	13	5	Συνειδητή επιλογή	1
E11	18	18	Ανάγκη	10

			επιβίωσης	
E12	2 μήνες	2 μήνες	Ανάγκη επιβίωσης	2 μήνες
E13	22	11	Συναισθηματική επιλογή	5
E14	14	13	Συνειδητή επιλογή	12
E15	15	5	Συνειδητή επιλογή	5

5.4. Διαδικασία έρευνας

Στην παρούσα ποιοτική έρευνα, η διαδικασία που ακολουθήθηκε για τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων που διαχωρίστηκε σε 4 στάδια.

1. Σχεδιασμός και προετοιμασία της συνέντευξης. Η συνέντευξη που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα αποτελούνταν από ερωτήσεις που σκοπό είχαν να καταγράψουν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και από 17 ερωτήσεις που αξιολογούσαν την επαγγελματική εξουθένωση και συναφή θέματα. Οι 17 ερωτήσεις δημιουργήθηκαν βάση 5 θεματικών αξόνων. Ενδιάμεσα στις ερωτήσεις η ερευνήτρια μπορούσε να παρέμβει ζητώντας επεξηγήσεις από τον συνεντευξιζόμενο. Ο οδηγός ερωτήσεων της συνέντευξης παρουσιάζεται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2. Οδηγός συνέντευξης

α/α	Ερωτήσεις
	Δημογραφικά Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ, Επιλογή επαγγέλματος, Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε; υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης

6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;
16	Τι θα προτεινάτε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;

2. Επιλογή δείγματος, επικοινωνία και καθορισμός του τρόπου και του τόπου συνέντευξης. Σε δεύτερο στάδιο πραγματοποιήθηκε η επιλογή των 15 εκπαιδευτικών και πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία μαζί τους. Κατόπιν επικοινωνίας

ορίσθηκε συνάντηση στο χώρο εργασίας (εκπαιδευτική μονάδα) σε ώρα και ημέρα βολική τόσο στην ερευνήτρια όσο και στους συμμετέχοντες.

3. Διεξαγωγή συνεντεύξεων. Σε τρίτο στάδιο πραγματοποιήθηκε η διεξαγωγή των συνεντεύξεων στις σχολικές μονάδες που εργαζόντουσαν οι εκπαιδευτικοί. Οι συνεντεύξεις διήρκησαν κατά μέσο όρο 30 λεπτά - 40 λεπτά. Για την αποτύπωση των απόψεων των πληροφορητών επιλέχτηκε συσκευή καταγραφής φωνής με σκοπό να πραγματοποιηθεί η καταγραφή των λεγομένων των εκπαιδευτικών εξ ολοκλήρου. Επιπρόσθετα, μέσα από την καταγραφή του συνόλου της συνέντευξης και των λεγομένων των συνεντευζιαζόμενων είναι εφικτή η αναζήτηση πληροφοριών και σε μελλοντικό χρόνο σε περίπτωση που χρειαστούν περαιτέρω λεπτομέρειες ενώ είναι και τρόπος ενίσχυσης της εγκυρότητας της έρευνας καθώς με αυτόν τον τρόπο δεν μπορούν να παραποιηθούν τα λεγόμενα των συμμετεχόντων. Η διαδικασία των συνεντεύξεων κύλισε χωρίς κάποιο πρόβλημα ενώ δεν διατυπώθηκαν αντιρρήσεις ή αμφιβολίες ως προς το περιεχόμενο της συνέντευξης.

4. Απομαγνητοφώνηση και θεματική ανάλυση. Στο τελευταίο στάδιο πραγματοποιήθηκε η απομαγνητοφώνηση των 15 συνεντεύξεων και διενεργήθηκε η θεματική ανάλυση περιεχομένου.

5.5. Μεθοδολογία ανάλυσης δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων ακολουθήθηκαν οι αρχές της θεματικής ανάλυσης όπως αυτές παρουσιάζονται από τον Τσιώλη (2018). Αρχικά ορίσθηκαν οι θεματικές ενότητες και οι αντίστοιχοι κωδικοί για κάθε θεματική ενότητα. Συνολικά ορίσθηκαν 5 θεματικές ενότητες άξονες:

Οι θεματικοί άξονες είναι οι εξής:

1. Νοηματοδότηση της ικανοποίησης και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών
2. Προσδιορισμός της ποιότητας εκπαιδευτικού έργου των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑ.Λ
3. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου -ΓΕΛ, ΕΠΑ.Λ και Γυμνάσιο

4. Σύνδεση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση
5. Προοπτικές και προτάσεις

Για την θεματική ενότητα της «Νοηματοδότησης της ικανοποίησης και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών» χρησιμοποιήθηκαν 6 κατηγορίες και συνολικά 72 κωδικοί. Για την θεματική ενότητα «Προσδιορισμός της ποιότητας εκπαιδευτικού έργου των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑ.Λ» χρησιμοποιήθηκαν 5 κατηγορίες και συνολικά 32 κωδικοί. Για την θεματική ενότητα «Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου - ΓΕΛ, ΕΠΑ.Λ και Γυμνάσιο» χρησιμοποιήθηκαν 4 κατηγορίες και συνολικά 32 κωδικοί. Για την θεματική ενότητα «Σύνδεση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιήθηκαν 5 κατηγορίες και συνολικά 23 κωδικοί. Για την θεματική ενότητα «Προοπτικές και προτάσεις» χρησιμοποιήθηκαν 3 κατηγορίες και συνολικά 24 κωδικοί. Συνολικά για την ποιοτική έρευνα δημιουργήθηκαν:

- 5 θεματικοί άξονες
- 17 ερωτήματα
- 23 κατηγορίες και
- 183 κωδικοί – λειτουργικοί ορισμοί

Ενδεικτικά στον Πίνακα 3 δίνεται ένα παράδειγμα από την πρώτη θεματική ενότητα με τις αντίστοιχες δύο πρώτες κατηγορίες που δημιουργήθηκαν και τους κωδικούς-λειτουργικούς ορισμούς που αντιστοιχήθηκαν σε αυτές. Για παράδειγμα την ερώτηση *«Τι σημαίνει για εσάς επαγγελματική ικανοποίηση;»* η πρώτη εκπαιδευτικός απάντησε *«Είναι το αίσθημα της πληρότητας και της ευχαρίστησης που προσφέρει η εργασία στον άνθρωπο. Συγκεκριμένα στον εκπαιδευτικό η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από τις σχέσεις και την αλληλεπίδραση των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και τους συναδέλφους, την αυτονομία και δημιουργική έκφραση, την εφαρμογή νέων ιδεών, τη συνεργασία με γονείς, μαθητές και συναδέλφους για επιτυχή επίτευξη κοινών στόχων. Μέσω όλων των προηγούμενων την ατομική εξέλιξη και ανάπτυξη.»* η απάντηση αυτή αντιστοιχήθηκε στις κατηγορίες

- Προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης

▪ Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση και στους κωδικούς:

- ΕΙΕΥΣΥ: Επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα ευχάριστο συναίσθημα
- ΕΙΣΑΜΚ: Επαγγελματική ικανοποίηση ως σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών
- ΑΥΤΟΝΟΜ: Αυτονομία
- ΔΗΜΣΚΕ: Δημιουργική σκέψη
- ΣΥΝΓΝΚΕ: Συνεργασία γονέων και εκπαιδευτικών
- ΠΡ.ΕΞ: Προσωπική εξέλιξη

Με παρόμοιο τρόπο προέκυψαν όλοι οι κωδικοί-λειτουργικοί ορισμοί του Πίνακα 3 για τις δύο πρώτες κατηγορίες του πρώτου θεματικού άξονα με βάση το σύνολο των 15 συνεντεύξεων.

Πίνακας 3. Παράδειγμα θεματικής ενότητας, κατηγοριών και κωδικών-λειτουργικών ορισμών

Α. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ. ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ
Προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης	1. ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα 2. ΕΙΣΑΜΚ Επαγγελματική ικανοποίηση ως σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών 3. ΕΠΙΚΗΘΙ επαγγελματική ικανοποίηση ως ηθική ικανοποίηση
Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση	4. ΑΥΤΟΝΟΜ Αυτονομία, 5. ΔΗΜΣΚΕ δημιουργική σκέψη 6. ΣΥΝΓΝΚΕ συνεργασία γονέων και εκπαιδευτικών 7. ΑΡΣΥΕΔ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και διεύθυνσης 8. ΑΡΣΕΜ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και μαθητών 9. ΠΡ.ΕΞ Προσωπική εξέλιξη 10. ΥΛΤΥΠΧΑ υλικοτεχνική υποδομή 11. ΧΡΗΑΠΟ χρηματικές απολαβές 12. ΨΥΧ ΥΓ ψυχική υγεία 13. ΥΨΗΠΑΡΑ υψηλή παραγωγικότητα 14. ΕΥΜΕΣΧΕ ευχάριστη μετάβαση στο χώρο εργασίας 15. ΕΙΜΧΑΣ επαγγελματική ικανοποίηση μηδενική χιλιομετρική απόσταση από το σχολείο 16. ΕΙΣΠΘΕ επαγγελματική ικανοποίηση συναναστροφή με παιδιά θετική ενέργεια 17. ΠΡΟΣΓΝ προσφορά γνώσεων 18. ΚΟΙΝΚΑΤΑ κοινωνική καταξίωση

Στο Παράρτημα 1A και 1B δίνονται το πρωτόκολλο της συνέντευξης και ενδεικτικά 2 από τις 15 συνεντεύξεις. Οι ατομικοί πίνακες των εκπαιδευτικών και ο συνολικός συγκριτικός πίνακας ανά θεματικό άξονα και ανά κατηγορία δίνεται αναλυτικά στο Παράρτημα 2A και 2B αντίστοιχα.

5.6. Ηθικά ζητήματα

Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι βασικοί κανόνες ηθικής και δεοντολογίας. Υπάρχει μια αυξανόμενη έμφαση στην υπέρβαση των ηθικών θεμάτων στην κοινωνική έρευνα λόγω της αυξημένης εμπλοκής της κοινωνικής ευθύνης και της ευημερίας των συμμετεχόντων (Creswell & Creswell, 2019). Η συμμετοχή των ατόμων στην έρευνα ήταν ανώνυμη και εθελοντική ενώ υπήρξε ενημέρωση πριν την έρευνα για το σκοπό της έρευνας και τον απαιτούμενο χρόνο για τη διεξαγωγή της συνέντευξης

5.7. Περιορισμοί έρευνας

Περιορισμό της έρευνας αποτέλεσε το μικρό μέγεθος δείγματος καθώς και η επιλογή δείγματος από συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή και με χρήση βολικής δειγματοληψίας. Οι περιορισμοί αυτοί δεν επιτρέπουν την αποτύπωση ασφαλών συμπερασμάτων αλλά η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει εκκίνηση για μελλοντική έρευνα σε δείγμα που να καλύπτει μεγαλύτερο γεωγραφικό εύρος και να είναι πιο αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού. Επιπλέον σημαντικό πεδίο για μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να είναι η αποτύπωση των απόψεων γονέων και η σύγκριση με τις αντίστοιχες των εκπαιδευτικών μέσω ποσοτικής έρευνας.

Κεφάλαιο 6. Αποτελέσματα έρευνας

Στην συνέχεια παρουσιάζονται αναλυτικά τα ευρήματα της θεματικής ανάλυσης από τις 15 συνεντεύξεις των γυναικών εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ανά θεματικό άξονα. Στο τέλος παρουσιάζονται τα συγκριτικά ευρήματα μεταξύ των 15 εκπαιδευτικών.

6.1. Νοηματοδότηση της ικανοποίησης και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών

Όσον αφορά στον Α θεματικό άξονα που αφορούσε την προσπάθεια διερεύνησης το της Νοηματοδότησης της ικανοποίησης και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών δημιουργήθηκαν 6 κατηγορίες ενδιαφέροντος.

- 1) Προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης
- 2) Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση
- 3) Σκιαγράφηση της επαγγελματικής εξουθένωσης
- 4) Παράγοντες που οδηγούν στην εξουθένωση
- 5) Συνθήκες εργασίας του ΕΠΑΛ- βιωματική προσέγγιση εργασιακής ικανοποίησης
- 6) Σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την διοίκηση του σχολείου

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 4 ανά κατηγορία και κωδικό του θεματικού άξονα.

Αναφορικά με τον προσδιορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών την αναγνωρίζει ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ενώ περίπου το 1/3 των εκπαιδευτικών την αναγνώρισαν ως σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών και ως ηθική ικανοποίηση. Επιπλέον, οι σημαντικότεροι παράγοντες ικανοποίησης που αναγνωρίστηκαν από τις εκπαιδευτικούς είναι οι χρηματικές απολαβές (7 από τις 15 εκπαιδευτικούς), η αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και μαθητών (4 από τις 15 εκπαιδευτικούς), προσωπική εξέλιξη (4 από τις 15 εκπαιδευτικούς) και η υλικοτεχνική υποδομή (5 από τις 15 εκπαιδευτικούς).

Συγκεκριμένα η εκπαιδευτικός Ε2 δήλωσε: «Είναι το αίσθημα της πληρότητας και της ευχαρίστησης που προσφέρει η εργασία στον άνθρωπο. Συγκεκριμένα στον εκπαιδευτικό η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από τις σχέσεις και την αλληλεπίδραση των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και τους συναδέλφους, την αυτονομία και δημιουργική έκφραση, την εφαρμογή νέων ιδεών, τη συνεργασία με γονείς, μαθητές και συναδέλφους για επιτυχή επίτευξη κοινών στόχων. Μέσω όλων των προηγούμενων την ατομική εξέλιξη και ανάπτυξη» (Ε2). Η εκπαιδευτικός Ε2 θέτει το θέμα της ικανοποίησης από την οπτική ενός ευχάριστου συναισθήματος και από την οπτική της αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών ενώ αναγνώρισε ως παράγοντα ικανοποίησης την προσωπική εξέλιξη, την αυτονομία, τη δημιουργική σκέψη και τη συνεργασία γονέων και εκπαιδευτικών. Αντίστοιχα, η εκπαιδευτικός Ε8 δήλωσε: «Ο βαθμός, κατά τον οποίο μένω θετικά ικανοποιημένη συναισθηματικά. Από την δουλειά μου σε σχέση με τους μαθητές μου, τους συναδέλφους μου. Το υλικοτεχνικό περιβάλλον που έχω στη διάθεση μου και τις χρηματικές απολαβές, αντιπαραβάλλοντάς τα με τα επιθυμητά και τα πραγματικά αποτελέσματα της εργασίας μου». Και η συγκεκριμένη εκπαιδευτικός θεωρεί την επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα και τη συνδέει με τις σχέσεις που αναπτύσσονται με τους μαθητές ενώ αναγνωρίζει ως παράγοντες που συμβάλλουν στην ικανοποίηση την υλικοτεχνική υποδομή και χρηματικές απολαβές.

Πίνακας 4. Κατηγορίες και κωδικοί του άξονα «Νοηματοδότηση της ικανοποίησης και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών»

Α. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ		
1.ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης	1. ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα	14
	2. ΕΙΣΑΜΚ Επαγγελματική ικανοποίηση ως σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών	5
	3. ΕΠΙΚΗΘΙ επαγγελματική ικανοποίηση ως ηθική ικανοποίηση	4
Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση	4. ΑΥΤΟΝΟΜ Αυτονομία,	1
	5. ΔΗΜΣΚΕ δημιουργική σκέψη	1
	6. ΣΥΝΓΝΚΕ συνεργασία γονέων και εκπαιδευτικών	1
	7. ΑΡΣΥΕΔ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και διεύθυνσης	3
	8. ΑΡΣΕΜ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και μαθητών	4
	9. ΠΡ.ΕΞ Προσωπική εξέλιξη	4
	10. ΥΛΤΥΠΧΑ υλικοτεχνική υποδομή	4

	<p>11. ΧΡΗΑΠΟ χρηματικές απολαβές 5</p> <p>12. ΨΥΧ ΥΓ ψυχική υγεία 7</p> <p>13. ΥΨΗΠΑΡΑ υψηλή παραγωγικότητα 2</p> <p>14. ΕΥΜΕΣΧΕ ευχάριστη μετάβαση στο χώρο εργασίας 2</p> <p>15. ΕΙΜΧΑΣ επαγγελματική ικανοποίηση μηδενική χιλιομετρική απόσταση από το σχολείο 1</p> <p>16. ΕΙΣΠΘΕ επαγγελματική ικανοποίηση συναναστροφή με παιδιά θετική ενέργεια 2</p> <p>17. ΠΡΟΣΓΝ προσφορά γνώσεων 3</p> <p>18. ΚΟΙΝΚΑΤΑ κοινωνική καταξίωση 1</p>	1
Σκιαγράφηση της επαγγελματικής εξουθένωσης	<p>19. ΕΠΕΚΠ Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι προσφορά 1</p> <p>20. ΣΕΠΕΚΦΑ Συναισθηματική εξουθένωση 7</p> <p>21. ΠΙΕΣΗ πίεση 5</p> <p>22. ΕΛΚΙΝ έλλειψη κινήτρων, 5</p> <p>23. ΦΟΒΟΣ φόβος 4</p> <p>24. ΑΝΑΝΑΣ ανασφάλεια 4</p> <p>25. ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική 8</p> <p>26. ΑΠΕΕΑΣ απουσία επαγγελματικού ενδιαφέροντος αρνητικά συναισθήματα 4</p> <p>27. ΑΙΚΟΥΚΟΑ αίσθημα κούρασης κόπωσης και άγχους 3</p> <p>28. ΕΛΣΡΕΚ έλλειψη σαφούς ρόλου του εκπαιδευτικού 1</p> <p>29. ΜΕΑΠΕ μείωση της απόδοσης του εκπαιδευτικού 1</p>	1
Παράγοντες που οδηγούν στην εξουθένωση	<p>30. ΑΚΣΣΜΜ Ανυπαρξία κοινωνικών σχέσεων, σε συνδυασμό με μείωση μισθού 2</p> <p>31. ΚΑΚΛΙΟΙ Κακή διοίκηση, 5</p> <p>32. ΕΦΑΠΔΙΑ εφαρμογή πειστικών διατάξεων 4</p> <p>33. ΦΟΕΞΕΡ φόρτο εξωδιδασκτικού έργου 4</p> <p>34. ΠΟΛΛΙΩΡ πολλές διδακτικές ώρες 3</p> <p>35. ΕΛΚΙ έλλειψη κινήτρων 3</p> <p>36. ΕΛΣΡΕΚ έλλειψη σαφούς ρόλου του εκπαιδευτικού 1</p> <p>37. ΜΕΑΠΕ μείωση της απόδοσης του εκπαιδευτικού 1</p> <p>38. ΔΨΥΕΛΥΑ διατάραξη ψυχικής υγείας εκπαιδευτικών λόγω υψηλών απαιτήσεων 3</p> <p>39. ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο 5</p> <p>40. ΜΠΜΕΧ μαθησιακή ποιότητα μαθητών στα ΕΠΑΛ χαμηλή 1</p> <p>41. ΕΛΧΡΓΕΠΠ έλλειψη χρόνου για την επίλυση των προβλημάτων 1</p> <p>42. ΕΠΕΜΕΩΕ επαγγελματική εξουθένωση μη ευέλικτο ωράριο διδασκαλίας 1</p> <p>43. ΕΕΠΤ επαγγελματική εξουθένωση πολυπληθή τάξεις 1</p> <p>44. ΧΜΑΣ χιλιομετρική απόσταση σχολείου 2</p> <p>45. ΑΤΟΜΙΚ ατομικισμός 1</p> <p>46. ΚΑΚΑΝΤ κακός ανταγωνισμός 2</p> <p>47. ΚΑΚΥΛΤΥΣ κακή υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου 3</p> <p>48. ΕΛΚΙΝ έλλειψη κινήτρων 3</p>	2
Συνθήκες εργασίας του ΕΠΑΛ- βιωματική προσέγγιση εργασιακής ικανοποίησης	<p>49. ΙΔΣΕΡ ιδανικές συνθήκες εργασίας 1</p> <p>50. ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασίας 8</p> <p>51. ΜΕΤΡΕΣ μέτριες εργασιακές συνθήκες 2</p> <p>52. ΚΑΚΣΥΕΡ κακές συνθήκες εργασίας 1</p> <p>53. ΟΡΚΚΤΥΠ Οργάνωση και κτιριακή υποδομή, 2</p> <p>54. ΑΕΠΕΞΜ Αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μεγάλο 4</p> <p>55. ΚΑΜΑΤΚΦ Κακή διοίκηση, 3</p> <p>56. ΜΗΤΗΚΑ μη τήρηση κανόνων 3</p> <p>57. ΦΟΒΟΣ φόβος 2</p>	1

	<p>58. ΑΙΕΕΜ αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μικρό</p> <p>59. ΙΚΑΑΠΟΔ ικανοποίησης από την διεύθυνση</p> <p>60. ΣΧΜΑΚ σχολείο μακριά από τον τόπο κατοικίας</p> <p>61. ΑΝΥΤΥ ανύπαρκτη υλικοτεχνική υποδομή</p> <p>62. ΑΚΑΙΔΙ ακατάλληλες αίθουσες διδασκαλίας</p> <p>63. ΜΠΜΕΧ μαθησιακή ποιότητα μαθητών στα ΕΠΑΛ χαμηλή</p> <p>64. ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο</p> <p>65. ΜΙΒΕΙΚ μικρός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>
<p>Σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την διοίκηση του σχολείου</p>	<p>66. ΚΣΔΕ κακή σχέση εκπαιδευτικών με διεύθυνση</p> <p>67. ΥΠΠΔΚΕ ύπαρξη πολλών προβλημάτων διενέξεις μεταξύ διευθυντών και εκπαιδευτικών</p> <p>68. ΜΣΔΓΕ μη στήριξη από μέρους της διεύθυνσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς</p> <p>69. ΑΝΣΥΔ ανεπαρκής η συμβολή της διοίκησης</p> <p>70. ΜΒΙΑΔΣ μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου</p> <p>71. ΑΜΑΝΠΡΑΔ άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου</p> <p>72. ΙΚΑΑΠΟΔ ικανοποίησης από την διεύθυνση</p> <p>73. ΑΡΔΙΟΣΧ άριστη η διοίκηση του σχολείου</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>1</p>

Αναφορικά με το πώς αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση προέκυψε ότι η πλειοψηφία τους την συνδέει με την επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική (8 στους 15 εκπαιδευτικούς), συναισθηματική εξουθένωση (7 στους 15 εκπαιδευτικούς), πίεση (5 στους 15 εκπαιδευτικούς), απουσία επαγγελματικού ενδιαφέροντος αρνητικά συναισθήματα (4 στους 15 εκπαιδευτικούς), φόβο (4 στους 15 εκπαιδευτικούς) και ανασφάλεια (4 στους 15 εκπαιδευτικούς). Ενώ οι παράγοντες που αναγνωρίστηκαν από τις εκπαιδευτικούς ως σημαντικοί στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο (5 στους 15 εκπαιδευτικούς), η κακή διοίκηση (5 στους 15 εκπαιδευτικούς), η εφαρμογή πιεστικών διατάξεων (4 στους 15 εκπαιδευτικούς), ο φόρτος εξωδιδασκτικού έργου (4 στους 15 εκπαιδευτικούς), η έλλειψη κινήτρων (3 στους 15 εκπαιδευτικούς) και οι πολλές διδακτικές ώρες (3 στους 15 εκπαιδευτικούς).

Η εκπαιδευτικός Ε4 δήλωσε «*Η επαγγελματική εξουθένωση, το άγχος η κούραση είναι συναισθήματα δυσάρεστα. Όταν δεν έχεις πολλές επιλογές για να δώσεις τον καλύτερο εαυτό σου, όταν νιώθεις παραγκωνισμένος γιατί είσαι «εκτός του συστήματος», όταν βλέπεις ότι οι πιο πολλοί γύρω σου βλέπουν το συγκεκριμένο λειτούργημα ως επάγγελμα και μόνο, δεν τρέφουν αγάπη για τα παιδιά, πληγώνουν με τον τρόπο*

συμπεριφοράς τους την αυτοεκτίμηση των παιδιών που είναι ότι χειρότερο μπορούν να κάνουν. Ο ατομικισμός, η έλλειψη ενσυναίσθησης, ο ανταγωνισμός, τα συνθήκη μαχαιρώματα πίσω από την πλάτη. Όλα αυτά, εμένα προσωπικά είναι αυτά που με εξουθενώνουν πραγματικά» αναγνωρίζοντας την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα δυσάρεστο συναίσθημα και τη συνέδεσε με τη χιλιομετρική απόσταση σχολείου. Ενώ η εκπαιδευτικός E14 δήλωσε «Όταν υπάρχει υπέρτοκος φόρτος εξωδιδασκτικού έργου, σε συνδυασμό με τις πολλές ώρες διδασκαλίας, τις πολλές εφημερίες και την μεταφορά έργου και προετοιμασίας στο σπίτι» αναγνωρίζοντας την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα αίσθημα κόπωσης και άγχους και τη συνέδεσε με το φόρτο εξωδιδασκτικού έργου και τις πολλές ώρες διδασκαλίας. Αντίστοιχα, η εκπαιδευτικός E11 δήλωσε «Νομίζω αν υπήρχε άσκηση κακής διοίκησης, αν δεν υπάρχουν κίνητρα, είτε από μέρος του σχολείου, είτε και από την κεντρική διοίκηση. Οι εξωδιδασκτικές εργασίες που είμαστε επιφορτισμένες να ασκούμε. Ένας σημαντικός κατ'έμέ παράγοντας είναι οι αύξηση των ωρών διδασκαλίας» αναγνωρίζοντας την επαγγελματική εξουθένωση ως σωματική, συναισθηματική και ψυχική εξουθένωση και τη συνέδεσε με κακή διοίκηση, εφαρμογή πιεστικών διατάξεων, έλλειψη κινήτρων, απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο.

Τα αποτελέσματα αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας στο ΕΠΑ.Λ. 8 από τις 15 εκπαιδευτικούς ανέφεραν καλές συνθήκες εργασίας και 4 από τις 15 εκπαιδευτικούς ανέφεραν ότι οι συνθήκες εργασίας συνδέονται με αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος, κάποιες εκπαιδευτικοί αναγνώρισαν στις συνθήκες εργασίας την κακή διοίκηση, ακατάλληλες αίθουσες διδασκαλίας, μη τήρηση κανόνων καθώς και την απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο. Η εκπαιδευτικός E7 δήλωσε «Όχι απόλυτα, θα μπορούσα να πω καλά ,έχω την υποστήριξη του διευθυντή, δεν υπάρχουν όμως κατάλληλα εργαστήρια να κάνω το μάθημα της ειδικότητας μου με σύγχρονα μέσα, πολυπληθή τμήματα, αδιάφοροι μαθητές αλλά και γονείς, αυτό το κλίμα με οδηγεί στην εξουθένωση αρκετά μεγάλη» αναγνωρίζοντας ότι υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας αλλά ανύπαρκτη υλικοτεχνική υποδομή, ακατάλληλες αίθουσες διδασκαλίας και χαμηλή μαθησιακή ποιότητα των μαθητών. Παρόμοια η εκπαιδευτικός E1 δήλωσε ότι «Δουλεύω σε σχολείο που το εργασιακό περιβάλλον είναι αρκετά καλό, όχι όμως τόσο, όσο θα ήθελα, με συναδέλφους συνεργάσιμους σε ικανοποιητικό επίπεδο, διευθυντή με απαιτήσεις σε λογικά πλαίσια, όμως ο αριθμός μαθητών ανά τμήμα είναι πολύ μεγάλος, οι μαθητές με χαμηλό

μορφωτικό επίπεδο κ απαιτήσεις, το σχολείο υστερεί κτιριακά αν κ είναι κτισμένο σχετικά πρόσφατα κ τέλος το σχολείο βρίσκεται μακριά από τον τόπο διαμονής μου.» αναγνωρίζοντας ότι υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας και άσκηση καλής διοίκησης του σχολείου αλλά αναγνωρίζει ως πρόβλημα την απόσταση από τη σχολική μονάδα.

Τα αποτελέσματα αναφορικά με τη σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την διοίκηση του σχολείου προέκυψε ότι 5 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν τη μη στήριξη από μέρους της διεύθυνσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ενώ 4 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν το μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου και ότι υπάρχει άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου. Επιπλέον, κάποιες από τις εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν προβλήματα υποστήριξης από τη διοίκηση ενώ σε κάποιες περιπτώσεις προέκυψε και κακή σχέση εκπαιδευτικών και διοίκησης. Η εκπαιδευτικός Ε1 δήλωσε «*Ναι, παρά πολύ. Όσον αφορά τώρα τα προβλήματα που προκύπτουν υπάρχει η άμεση ανταπόκριση από το διευθυντή και επίλυση τους όσο το δυνατό καλύτερα. Έφη μου το ξέρεις και εσύ πολύ καλά, αφού η οργανική σου είναι εδώ»* δείχνοντας την ικανοποίηση της από τη διεύθυνση του σχολείου και αναγνωρίζοντας την άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου. Η εκπαιδευτικός Ε3 δήλωσε «*Σίγουρα υπάρχει διαφορά. Όμως, νομίζω ότι εξαρτάται από το χειρισμό του κάθε εκπαιδευτικού. Σίγουρα κάποια πράγματα βοηθούν, όπως η εμφάνιση, το ύψος/μέγεθος, η φωνή και χειρίζεσαι καλύτερα τις καταστάσεις. Δυσκολίες είχα κυρίως τα πρώτα χρόνια στο να διαχειριστώ τη φασαρία και το να μιλάνε τα παιδιά μεταξύ τους. Υπήρχαν και υπάρχουν συγκεκριμένα παιδιά που δημιουργούν θέματα και συζητώντας με τους συναδέλφους διαπιστώνουμε ότι σε όλους σχεδόν λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο. Προσπαθώ να τα διαχειρίζομαι μόνη μου συζητώντας με το παιδί που μου δημιουργεί πρόβλημα και να του λέω τι ακριβώς με ενοχλεί και πως μπορούμε να βρούμε μια λύση. Προσπαθώ με τρόπο να κινήσω το φιλότιμο τους και χωρίς απειλές να βάλω τα όρια μου. Έτσι θα πρέπει ένας καλός εκπαιδευτικός να διαχειρίζεται σωστά την τάξη. Νομίζω ότι το σύστημα είναι έτσι διαμορφωμένο ώστε ο μαθητής σε κάθε περίπτωση να είναι ευνοημένος και να τελειώσει το σχολείο και όποιες απουσίες παίρνει λόγω κακής συμπεριφοράς στο τέλος μπορούν να σβηστούν. Όσον αφορά την διεύθυνση του σχολείου αυτή δεν συμβάλλει και δεν μετέχει καθόλου στο να αμβλύνει τις τυχόν διαφορές.»* Από τη δήλωση αυτή προκύπτει ότι αναγνωρίζεται η ύπαρξη διαφορών

λόγου φύλου, ενώ προκύπτει ότι υπάρχουν μαθητές με προβλήματα συμπεριφοράς αναγνωρίζοντας ότι σημαντικό ρόλο παίζει η ανεπαρκής η συμβολή της διοίκησης

6.2. Προσδιορισμός της ποιότητας εκπαιδευτικού έργου των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑ.Λ

Όσον αφορά στον Β θεματικό άξονα που αφορούσε τη προσπάθεια διερεύνησης της ποιότητας εκπαιδευτικού έργου των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑ.Λ από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών δημιουργήθηκαν 5 κατηγορίες ενδιαφέροντος.

- 1) Ύπαρξη ή μη διαφορών εξαιτίας του φύλου στα ΕΠΑΛ από την άσκηση του λειτουργήματος του εκπαιδευτικού
- 2) Συμβολή της διοίκησης του σχολείου σε αυτό
- 3) Σχολικοί πόροι και ο εξοπλισμός
- 4) Σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών
- 5) Οι σχέσεις μεταξύ μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 5 ανά κατηγορία και κωδικό του θεματικού άξονα. Τα αποτελέσματα σχετικά με την ύπαρξη ή μη διαφορών εξαιτίας του φύλου στα ΕΠΑΛ από την άσκηση του λειτουργήματος του εκπαιδευτικού προέκυψε ότι 11 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν την ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ενώ 7 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση. Επιπρόσθετα, προέκυψε ότι 7 από τις 15 εκπαιδευτικούς εξέφρασαν ικανοποίηση από τη διοίκηση και 5 από τις 15 εκπαιδευτικούς συμφώνησαν με την ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης. Αντίθετα, 4 από τις 15 εκπαιδευτικούς δήλωσαν μη αποδοχή βοήθειας από μέρους της διοίκησης. Η εκπαιδευτικός Ε2 δήλωσε *«Πιστεύω ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες εκπαιδευτικούς ΕΠΑΛ ως προς την δυσκολία που αντιμετωπίζουν. Προσωπικά όμως δεν το έχω βιώσει σε αυτή τη διάσταση. Οι μαθητές με προβλήματα συμπεριφοράς είναι εκείνοι που όταν υπάρχουν εγείρουν προβληματισμούς και συζητήσεις από τους περισσότερους εκπαιδευτικούς με στόχο την αποτελεσματικότερη βοήθεια και παιδαγωγική στάση που θα ακολουθήσουμε. Όσο για*

την διοίκηση όχι δεν βοηθά καθόλου στην αντιμετώπιση των δυσκολιών» αναγνωρίζοντας την ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ενώ εντοπίζονται προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση. Επίσης προκύπτει ότι η εκπαιδευτικός Ε7 δήλωσε «Σίγουρα ένας νέος εκπαιδευτικός και ιδιαίτερα γυναικείου φύλλου αντιμετωπίζει προβλήματα, αρχικά αποδοχής από τους μαθητές σε μαθήματα ειδικότητας. Υπάρχει επομένως διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Για την γυναίκα είναι πιο δύσκολα, λόγω φύσης. Ο χρόνος και το εκπαιδευτικό έργο καθιερώνει έναν εκπαιδευτικό στις συνειδήσεις των μαθητών και των αξιώνει από το διδακτικό έργο και τις επιτυχίες που έχουν οι μαθητές του μελλοντικά. Μένοντας ικανοποιημένη από την Διεύθυνση του Σχολείου σε κάθε είδους δυσκολία» αναγνωρίζοντας την ύπαρξη διαφορών μεταξύ των δύο φύλων και εκφράζοντας ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου.

Πίνακας 5. Κατηγορίες και κωδικό του άξονα «Προσδιορισμός της ποιότητας εκπαιδευτικού έργου των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑ.Λ»

Β. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ		
2.ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΑ ΕΠΑΛ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Ύπαρξη ή μη διαφορών εξαιτίας του φύλου στα ΕΠΑΛ από την άσκηση του λειτουργήματος του εκπαιδευτικού	<ol style="list-style-type: none"> 1. ΥΠΑΔΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς 2. ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπισμός προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση 3. ΑΠΔΛΦ απουσία διαφορών λόγω φύλου 4. ΠΟΛΤΜ πολυπληθή τμήματα 5. ΥΠΑΔΜΠ ύπαρξη διαφορών λόγω μαθητικού πληθυσμού 	<p>11</p> <p>7</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>2</p>
Συμβολή της διοίκησης του σχολείου σε αυτό	<ol style="list-style-type: none"> 6. ΑΝΣΥΔ ανεπαρκής η συμβολή της διοίκησης 7. ΙΚΑΠΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου 8. ΥΠΗΘΥΛΣ ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης 9. ΜΗΒΑΜΑ μη αποδοχή βοήθειας από μέρους της διοίκησης 	<p>3</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>4</p>
Σχολικοί πόροι και ο εξοπλισμός	<ol style="list-style-type: none"> 10. ΣΚΣΠΜΠ σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα σε προσβάσιμο μέρος της πόλης 11. ΜΑΥΥ μεγάλες ανάγκες σε υλικοτεχνική υποδομή 12. ΕΛΗΥ έλλειψη ηλεκτρονικών υπολογιστών 13. ΑΠΥΥ απαρχαιωμένη υλικό τεχνική υποδομή 14. ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια 15. ΑΠΗΥΑΙΑ Απουσία Η/Υ στις αίθουσες 	<p>7</p> <p>14</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>12</p>

	<p>διδασκαλίας</p> <p>16. ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού</p> <p>17. ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού</p> <p>18. ΑΠΚΑΜΑ απουσία καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας</p> <p>19. ΚΑΣΥΜΔ κακή συνεννόηση μεταξύ διευθυντών</p>	<p>12</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>2</p> <p>1</p>
Σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών	<p>20. ΚΚΜΕ κακό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών</p> <p>21. ΚΑΠΑΚΔΙ κλίμα αποστασιοποίησης, απογοήτευσης, καχυποψίας και διχασμού</p> <p>22. ΚΑΚΑΜΕ καλό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών.</p> <p>23. ΠΚΚΜΣ πολύ καλό κλίμα μεταξύ συναδέλφων</p> <p>24. ΑΝΜΕΛΤ ανταγωνισμός μεταξύ εκπαιδευτικών των διαφόρων τομέων</p> <p>25. ΑΠΠΡΟ απουσία προβλημάτων</p> <p>26. ΧΑΚΑΜΣΥ χαλαρό κλίμα μεταξύ συναδέλφων</p> <p>27. ΥΠΔΠΚΝΕΚ ύπαρξη διαφορών παλαιών και νέων εκπαιδευτικών</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
Οι σχέσεις μεταξύ μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών	<p>28. ΑΑΕΜΜΓΕ Απουσία ακραίων εντάσεων μεταξύ μαθητών και γονέων</p> <p>29. ΑΔΚΑΜΕΓ αδιάφορο κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων</p> <p>30. ΠΚΚΕΚΓΜ πολύ καλό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών, γονέων και μαθητών</p> <p>31. ΚΑΣΚΑΕΑΜ κλίμα συνεργασίας και κατανόησης ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς για τις ανάγκες των μαθητών</p> <p>32. ΚΑΔΚΑΕΜΓ καλό κλίμα εκπαιδευτικών μαθητών γονέων</p>	<p>4</p> <p>11</p> <p>6</p> <p>1</p> <p>6</p>

Τα αποτελέσματα αναφορικά με τους σχολικούς πόρους και τον εξοπλισμό έδειξαν ότι 14 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν μεγάλες ανάγκες σε υλικοτεχνική υποδομή, 12 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια και απουσία Η/Υ στις αίθουσες διδασκαλίας, 1 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν ότι απαιτείται εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού ενώ 10 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού. Χαρακτηριστικά δήλωση της εκπαιδευτικής Ε13 «Θα μπορούσε να είναι καλύτερη, δεν υπάρχουν διαφανοσκόπια (projectors) στις αίθουσες διδασκαλίας, τα εργαστήρια δεν είναι επαρκώς εξοπλισμένα, το Εργαστηριακό Κέντρο (ΕΚ) δεν βρίσκεται στον ίδιο χώρο του σχολείου. Η κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες κυρίως ακόμη θα σου πω αναλυτικά λοιπόν: έλλειψη ηλεκτρονικών υπολογιστών, απαρχαιωμένη υλικό τεχνική υποδομή,

μεγάλες ανάγκες σύγχρονης υποδομής, Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια, απουσία Η/Υ στις αίθουσες διδασκαλίας, έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού, εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού» ενώ παρόμοια η εκπαιδευτικός Ε4 δήλωσε «Κτιριακή υποδομή μπορεί να υπάρχει, όμως υπάρχουν πολύ μεγάλες ελλείψεις. Δεν υπάρχουν καινούργιες μέθοδοι διδασκαλίας στα εργαστήρια μας, εννοείται υπολογιστές πάρα πολύ παλιούς. Δεν υπάρχει σύγχρονος εργαστηριακός εξοπλισμός δυστυχώς . όλα αυτά για εμάς τις γυναίκες δυσχεραίνουν το έργο μας. Δε υπάρχει αυτό που λέμε σύγχρονη κτιριακή υλικοτεχνική υποδομή.. πολλές ανάγκες...πάρα πολλές ελλείψεις». Από αυτές τις δηλώσεις και οι δύο εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν μεγάλες ανάγκες κτιριακής υποδομής, απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια, μη ύπαρξη Η/Υ στις αίθουσες, έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού και ανάγκη εκσυγχρονισμού του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού. Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν την ύπαρξη σοβαρών προβλημάτων εξοπλισμού στα ΕΠΑ.Λ.

Από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών παρατηρήθηκε ότι υπάρχει καλό κλίμα και καλά επίπεδα συνεργασίας μεταξύ τους. Η εκπαιδευτικός Ε11 δήλωσε χαρακτηριστικά «Θα το χαρακτηρίζα μάλλον συνεργατικό και πολύ καλό, βέβαια υπάρχουν και στιγμές που μπορεί να νιώσει κάποιος έναν ιδιότυπο ανταγωνισμό μεταξύ των καθηγητών διαφορετικών τομέων» ενώ η εκπαιδευτικός Ε8 δήλωσε «Με πνεύμα συνεργασίας και κατανόησης για τις ανάγκες των μαθητών και των συναδέλφων. Πολύ Καλό θα έλεγα κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών». Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν την ύπαρξη αρκετά καλών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών στα ΕΠΑ.Λ.

Τέλος, από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών, γονέων και μαθητών παρατηρήθηκε ότι γενικά υπάρχει πολύ καλό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών, γονέων και μαθητών και απουσία ακραίων εντάσεων μεταξύ μαθητών και γονέων. Η εκπαιδευτικός Ε13 δήλωσε ότι «Σε γενικές γραμμές αρκετά ικανοποιητικό, εκτός από κάποιες εξαιρέσεις μαθητών που αντιμετωπίζουν οικογενειακά προβλήματα.» ενώ η εκπαιδευτικός Ε2 δήλωσε «Δεν υπάρχουν κάποιες ακραίες ή άξιες σχόλιων εντάσεις μεταξύ των μαθητών, των γονέων και των εκπαιδευτικών. Θα μου επιτρέψεις να πω αδιάφορο» και η εκπαιδευτικός Ε6 δήλωσε «Το κλίμα μεταξύ των μαθητών είναι σχετικά καλό αλλά, δημιουργούνται προβλήματα, διότι παρατηρώ ότι υπάρχουν παιδιά με αλβανική, τουρκική ή άλλη καταγωγή τα οποία

δημιουργούν φατρίες και έχουν αντιπαλότητα μεταξύ τους και δημιουργούν εντάσεις. Όσον αφορά τους γονείς των μαθητών των ΕΠΑΛ και τις μεταξύ τους σχέσεις πιστεύω ότι είναι ανύπαρκτες, διότι παρατηρώ ότι και όταν τους καλούμε για την επίδοση των ελέγχων ελάχιστοι εμφανίζονται και πάντοτε έχουμε προβλήματα στα ΕΠΑΛ για την συγκρότηση του Συλλόγου Γονέων. Όσον αφορά το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου, είναι σχετικά ικανοποιητικό αλλά υπάρχει συνάδελφος κάποιου τομέα ο οποίος δημιουργεί πολύ μεγάλο πρόβλημα στους συναδέλφους με τους οποίους έχει συνδιδασκαλία. Οι σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών είναι συνήθως καλές εκτός ελάχιστων εξαιρέσεων» .

6.3. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου -ΓΕΛ, ΕΠΑ.Λ και Γυμνάσιο

Όσον αφορά στον Γ θεματικό άξονα που αφορούσε τη προσπάθεια διερεύνησης της συσχέτισης επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου -ΓΕΛ, ΕΠΑ.Λ και Γυμνάσιο από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών δημιουργήθηκαν 4 κατηγορίες ενδιαφέροντος.

- 1) Συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου
- 2) Σύνδεση υπάρχουσας επαγγελματικής κατάστασης γυναικών εκπαιδευτικών και εξουθένωσης
- 3) Εντοπισμός ή μη διαφορών στις εργασιακές συνθήκες ανά τύπο σχολείου
- 4) Χαρακτηριστικά ιδανικών συνθηκών στα ΕΠΑΛ

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 6 ανά κατηγορία και κωδικό του θεματικού άξονα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι 14 στις 15 εκπαιδευτικούς επιβεβαίωσαν ότι σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ενώ 3 από τις 15 εκπαιδευτικούς δήλωσαν ότι το ΕΠΑ.Λ είναι ένα σχολείο με ιδιαιτερότητες. Επιπρόσθετα, οι 13 τις 15 εκπαιδευτικούς δήλωσαν ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση και 10 από τις 15 εκπαιδευτικούς αναγνώρισαν ότι επιβαρυντικός παράγοντας είναι η ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας. Επιπλέον ως παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης αναγνωρίστηκαν η κακή διοίκηση, οι κακές σχέσεις με συναδέλφους, το διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων.

Μια από τις χαρακτηριστικές δηλώσεις ήταν της εκπαιδευτικού Ε11 «Φυσικά. Πιστεύω ότι ο τύπος του σχολείου είναι αυτός που συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση» και της εκπαιδευτικού Ε2 «Σημαντικός παράγοντας ο τρόπος και τα πρόσωπα που ασκούν διοίκηση -Ο τύπος σχολείου παίζει σημαντικό ρόλο ως προς τις συνθήκες. Έτσι στα ΕΠΑΛ και ΕΚ ο πολύ μεγάλος αριθμός μαθητών (όπως συμβαίνει στα δικά μας σχολεία ΕΠΑΛ-ΕΚ), τα πολυπληθή τμήματα, οι μικροί και κάποιες φορές ακατάλληλοι χώροι που μετατρέπονται σε αίθουσες διδασκαλίας δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών και τους κουράζουν. Κάτι τέτοιο δεν επικρατεί από όσο ξέρω στα Γυμνάσια και ΓΕΛ. Επίσης το επίπεδο γνώσεων των μαθητών ΕΠΑΛ συνήθως είναι κατώτερο των ΓΕΛ αν και αυτό έχει αλλάξει αρκετά σχετικά με το παρελθόν. Πλέον όλο και περισσότεροι μαθητές έρχονται στα ΕΠΑΛ με στόχο το πτυχίο ειδικότητας και την πρόσβαση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Εξακολουθούν όμως να φοιτούν και οι χαμηλότερου επιπέδου γνώσεων μαθητές. Αυτό μπορεί να συνδυαστεί με μία μικρή τάση προς απαξίωση του σχολείου από μέρους ορισμένων μαθητές, λόγω προσωπικών προβλημάτων και προβλημάτων συμπεριφοράς τους. Τέλος θεωρώ πως οι συνθήκες εργασίας μετέχουν ενεργού ρόλου στην εξουθένωση της γυναίκας εκπαιδευτικού όπως και του άνδρα εκπαιδευτικού» αναγνωρίζοντας έτσι ότι σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ενώ αναγνώρισε σημαντικούς παράγοντες την άσκηση της διοίκησης, το διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων και την ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας.

Πίνακας 6. Κατηγορίες και κωδικοί του άξονα «Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου -ΓΕΛ, ΕΠΑ.Λ και Γυμνάσιο»

Γ. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ		
3.ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΤΥΠΟ ΣΧΟΛΕΙΟΥ -ΓΕΛ ΕΠΑΛ ΓΥΜΝΑΣΙΟ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου	1. ΑΠΕΠΕΞ απουσία επαγγελματικής εξουθένωσης	1
	2. ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου	14
	3. ΑΠΣΕΕΜΤΣ απουσία συσχέτισης με τον τύπο του σχολείου	3
	4. ΕΠΑΛΣΜΙ ΕΠΑΛ σχολείο με ιδιαιτερότητες	3
Σύνδεση υπάρχουσας επαγγελματικής κατάστασης γυναικών	5. ΣΠΕΠΕΞΑΔ σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης η άσκηση της	4

τάξη, συνεργασία με μαθητές, το ευέλικτο πρόγραμμα και την ισότητα στο χώρο εργασίας. Χαρακτηριστικά η εκπαιδευτικός Ε2 δήλωσε «Οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για γυναίκες εκπαιδευτικούς θα ήταν εκείνες όπου αρχικά θα ένοιωθαν ενεργά, ισότιμα και άξια μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας και του εκπαιδευτικού γίγνεσθαι. Θα είχαν καλύτερο ωράριο εργασίας δηλαδή μείωση του ωραρίου τουλάχιστον για εμάς τις γυναίκες που έχουμε και πολλές υποχρεώσεις. Μεγαλύτερες οικονομικές απολαβές. Θα λειτουργούσαν σ' ένα εκσυγχρονισμένο και κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο. Θα τολμούσαν να έχουν άποψη και να είναι διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας στο σύνολο της με έμφαση στο παιδαγωγικό τους έργο, στη σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία και στην εξέλιξη των μαθητών τους σε όλα τα επίπεδα.» ενώ η εκπαιδευτικός Ε4 «Στα ΕΠΑΛ πολλά παιδιά, με μικρότερο μαθησιακό ενδιαφέρον, στα γυμνάσια μικρότερα ηλικιακά παιδιά, στα ΓΕΛ δεν υπάρχουν συνάδελφοι πολλών ειδικοτήτων και πολλά άλλα, που θα μας πάρει ώρα για να τα πούμε. Τα παιδιά τουλάχιστον μέχρι πρότινος κουβαλούσαν και τα προβλήματα απ' το σπίτι τους, με αποτέλεσμα της συμπεριφοράς τους.»

6.4. Σύνδεση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση

Όσον αφορά στον Δ θεματικό άξονα που αφορούσε τη προσπάθεια διερεύνησης της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών δημιουργήθηκαν 5 κατηγορίες ενδιαφέροντος.

- 1) Διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας στα ΕΠΑΛ
- 2) Διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών φύλου, μορφωτικού επιπέδου, ετών προϋπηρεσίας
- 3) Επαγγελματική ικανοποίηση και τύπος σχολείου
- 4) Επαγγελματική εξουθένωση και τύπος σχολείου
- 5) α)η αξιολόγηση, β) η αύξηση των ωρών της διδασκαλίας, γ) η μείωση μισθών του εκπαιδευτικού είναι παράγοντες που μετέχουν στην επαγγελματική εξουθένωση

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 7 ανά κατηγορία και κωδικό του θεματικού άξονα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν την ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας. Χαρακτηριστικά η εκπαιδευτικός E14 δήλωσε στην ερώτηση: «Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας, και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους κι αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;» φυσικά και το έχω διαπιστώσει. Το ζώ στο σχολείο μου.. το καταλαβαίνω άμεσα.. Σαφέστατα και υπάρχει σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης με τις ειδικότητες των καθηγητών». Επιπλέον οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνώρισαν ότι υπάρχει σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες με την εκπαιδευτικό E1 να δηλώνει «Ναι έχω διαπιστώσει διαφορετική αντιμετώπιση από την πλευρά των μαθητών, γιατί στα μαθήματα ειδικοτήτων δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον και νιώθουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση. Σίγουρα σχετίζεται η συνήθως καλύτερη ροή του μαθήματος με την επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών εκπαιδευτικών» και την εκπαιδευτικό E2 να δηλώνει «Ναι σαφώς και υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε μας τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας. Οι της γενικής παιδείας έχουν μαθήματα γενικού ενδιαφέροντος όπου οι μαθητές ίσως να είναι πιο αδιάφοροι, όχι όλοι αλλά αρκετοί. Όμως εμείς όπως καλά γνωρίζεις είμαστε επιφορτισμένες με πολλά τεχνικά και εργαστηριακά μαθήματα που έχουν μεγαλύτερες ευθύνες. Αυτό συμβάλλει και σε μεγαλύτερο στρες και περισσότερο άγχος. Όντως υπάρχει σύνδεση με την επαγγελματική μας εξουθένωση».

Πίνακας 7. Κατηγορίες και κωδικοί του άξονα «Σύνδεση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση»

Δ. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ		
4. ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας στα ΕΠΑΛ	1. ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας	14
	2. ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες	9
	3. ΜΥΔΕΓΕ μη ύπαρξη διαφορών εκπαιδευτικών ειδικοτήτων και γενικής παιδείας	3
	4. ΑΠΜΓΠΑΜ απαξίωση μαθημάτων γενικής παιδείας από τους μαθητές	

		1
Διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών φύλου, μορφωτικού επιπέδου, ετών προϋπηρεσίας	5. ΥΠΑΙΑΦ ύπαρξη διαφορών 6. ΑΡΝΗΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας 7. ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας 8. ΕΤΑΜΑΜΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο 9. ΔΜΕΜΑΕΤΑ διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ	13 7 8 5 6
Επαγγελματική ικανοποίηση και τύπος σχολείου	10. ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες 11. ΣΥΕΠΗΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου 12. ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου 13. ΕΠΗΔΤΣ επαγγελματική ικανοποίηση από διαφορετικό τύπο σχολείου	9 7 6 5
Επαγγελματική εξουθένωση και τύπος σχολείου	14. ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες 15. ΣΥΕΠΗΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τύπο σχολείου 16. ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου 17. ΑΠΑΙΑΛΔΤΣ απουσία διαφοράς λόγω διαφορετικού τύπου σχολείων 18. ΣΕΕΓΑΕΕ σύνδεση επαγγελματικής εξουθένωσης για αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου 19. ΣΕΕΜΑΠΕΕ σύνδεση επαγγελματικής εξουθένωσης με την απαξίωση του εκπαιδευτικού έργου	8 7 4 3 3 2
α) η αξιολόγηση, β) η αύξηση των ωρών της διδασκαλίας, γ) η μείωση μισθών του εκπαιδευτικού είναι παράγοντες που μετέχουν στην επαγγελματική εξουθένωση	20. ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση 21. ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας 22. ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού 23. ΑΣΑΡΕ ανάγκη συνεχούς αναβάθμιση ρόλου εκπαιδευτικού	15 15 15 2

Επιπρόσθετα από τις απαντήσεις των γυναικών εκπαιδευτικών προέκυψε ότι αναγνωρίζουν διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών φύλου, μορφωτικού επιπέδου, ετών προϋπηρεσίας. Η εκπαιδευτικός Ε2 δήλωσε «Σίγουρα τα χρόνια υπηρεσίας είναι αρνητικός παράγοντας ως προς τις αντοχές και συμβάλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών όπως και όλων των ανθρωπιστικών επαγγελμάτων. Ως προς το μορφωτικό επίπεδο

εκείνο που ίσως κουράζει περισσότερο κάποιους συναδέλφους ΤΕ και ΔΕ είναι το μεγαλύτερο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας και η αίσθηση ίσως κατηγοριοποίησης τους» ενώ η Ε1 δήλωσε «Κατά μέσο όρο πιστεύω υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει κάποιων χαρακτηριστικών αλλά εξαρτάται και από την ιδιοσυγκρασία του κάθε ατόμου. Θα ήθελα να προσθέσω ακόμη ότι οι εκπαιδευτικοί ΔΕ και ΤΕ διδάσκουν μόνον εργαστηριακά μαθήματα και όχι θεωρητικά. Ακόμη έχουν αυξημένο εβδομαδιαίο ωράριο σε σχέση με τους καθηγητές ΠΕ».

Από τα απαντήσεις στις κατηγορίες «επαγγελματική ικανοποίηση και τύπος σχολείου» και «επαγγελματική εξουθένωση και τύπος σχολείου» παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν την άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με την ικανοποίηση και της εμφάνισης εξουθένωσης. Επιπλέον, τόσο στην ικανοποίηση όσο και στην εξουθένωση οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν την σημαντικότητα της διοίκησης. Χαρακτηριστικά η εκπαιδευτικός Ε1 δήλωσε «Για μένα προσωπικά, το Γυμνάσιο είναι σχολείο με λιγότερες υποχρεώσεις, οπότε δεν με κουράζει τόσο όσο ένα ΕΠΑΛ. Όμως, βιώνω μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση στο ΕΠΑΛ ιδιαίτερα όταν οι μαθητές μου εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση» ενώ η Ε6 δήλωσε «Αν εργαζόμουν σε ενιαίο Λύκειο, τα πράγματα θα ήταν πολύ καλύτερα και μάλιστα στη Β και Γ Λυκείου που τα παιδιά είναι μεγαλύτερα και πιο ώριμα. Επίσης από τα ΕΠΑΛ θα προτιμούσα να εργάζομαι σε εσπερινό ΕΠΑΛ στο οποίο συνήθως φοιτούν άτομα που ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικίες και έτσι δεν χάνεται πολύτιμος χρόνος για τη διαχείριση της διδασκαλίας και γίνεται πολύ καλό μάθημα με συμμετοχή των μαθητών και ανταπόκριση. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και το γεγονός της αποτελεσματικής διοίκησης».

Τέλος, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνώρισαν ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών της διδασκαλίας και η μείωση μισθών του εκπαιδευτικού είναι παράγοντες που επιδρούν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Χαρακτηριστικά η εκπαιδευτικός Ε6 δήλωσε «Ναι η αξιολόγηση θεωρώ ότι εντείνει την επαγγελματική εξουθένωση με την έννοια ότι ο εκπαιδευτικός μέσα στα πολυποίκιλα καθήκοντά του προσθέτει και την αξιολόγηση στην οποία πρέπει να ανταπεξέλθει και η οποία του δημιουργεί στρες και άγχος και ψυχική φόρτιση. Επιπλέον η αύξηση των ωρών διδασκαλίας αδιάκριτα σε όλους τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι μπορεί να έχουν μικρή προϋπηρεσία, αλλά μεγάλη ηλικία τους οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση. Η μείωση του μισθού σε συνδυασμό με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας οδηγεί τους

εκπαιδευτικούς σε αίσθηση απαξίωσης και στο να αντιμετωπίζουν την εκπαιδευτική διαδικασία ως διεκπεραίωση και όχι ως προσφορά και ευχαρίστηση με αποτέλεσμα να εξαντλούνται και να οδηγούνται στην επαγγελματική εξουθένωση».

6.5. Προοπτικές και προτάσεις

Ο Ε θεματικός άξονας αφορούσε την καταγραφή της άποψης των γυναικών εκπαιδευτικών αναφορικά με προοπτικές και προτάσεις και δημιουργήθηκαν 3 κατηγορίες ενδιαφέροντος.

- 1) Κίνητρα για ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών
- 2) Μείωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης
- 3) Επιλογή για συνέχιση ή μη της άσκησης του λειτουργήματος της γυναίκας εκπαιδευτικού

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 8 ανά κατηγορία και κωδικό του θεματικού άξονα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν ότι σημαντικές δράσεις για την ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, η χορήγηση αδειών μετακίνησης και διευκόλυνσης στις γυναίκες από τη διοίκηση, η αύξηση μισθού και τα επιδόματα, η μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες εκπαιδευτικούς, η στελέχωση εργαστηριακών κέντρων με κατάλληλα υλικά και η δημιουργία ενός δημοκρατικού, ευέλικτου, προοδευτικού σχολείου. Χαρακτηριστικότερη όλων των δηλώσεων ήταν η απάντηση της εκπαιδευτικού Ε2: *«Η κεντρική εκπαιδευτική πολιτική θα πρέπει να στοχεύει σ'ένα ανοιχτό, δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο. Να υπάρχει καινοτομία, να δοθούν κονδύλια για την παιδεία, να ενταχτεί το σχολείο στην κοινωνία, να δοθούν κίνητρα στους μαθητές και στους εκπαιδευτικούς για ανάπτυξη και εξέλιξη τους. Η διοίκηση να ασκείται όχι μόνο από τα στελέχη της εκπαίδευσης αλλά κυρίαρχο ρόλο να παίζει και ο σύλλογος διδασκόντων, ο οποίος θα παίρνει αποφάσεις που καθορίζουν την λειτουργία του*

σχολείου. Έτσι ο/η εκπαιδευτικός δεν θα είναι και δεν θα νοιώθει κυρίως εκτελεστικό όργανο. Να δοθούν κίνητρα τόσο οικονομικά όσο και μείωσης ωραρίου στα προ της κρίσης επίπεδα. Να ληφθεί μέριμνα για το συνταξιοδοτικό των εκπαιδευτικών οι οποίοι δεν μπορεί να είναι στις επάλξεις σε ηλικίες όπου με μαθητές που έχουν χάσμα γενεών. Να μην υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις στους μισθούς νεοδιοριζόμενων και μη. Τα κενά να καλύπτονται στην αρχή της σχολικής χρονιάς κι έτσι το πρόγραμμα του σχολείου να ομαλοποιείται από πολύ νωρίτερα και να μην κουράζει όλους τους εμπλεκόμενους. Να γίνουν μαζικοί διορισμοί μόνιμου εκπαιδευτικού προσωπικού. Να υπάρξουν επιμορφωτικά προγράμματα για το έργο και τον ρόλο των εκπαιδευτικών αλλά και να καθιερωθεί η παρουσία Ψυχολόγου στα σχολεία όπως ήδη το είδαμε να εφαρμόζεται στα ΕΠΑΛ. Να υπάρξουν μέσα στα σχολεία μας τα γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε κάθε συγκρότημα ΕΠΑΛ ΕΚ ώστε να βοηθηθούν οι μαθητές στις σωστές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Να δοθούν κίνητρα από τους Δήμους σε δωρεάν συμμετοχή των σχολείων σε πολιτιστικά δρώμενα, να αυξηθούν οι εκπαιδευτικές και διδακτικές επισκέψεις καθώς να διευκολυνθούν μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικοί με μείωση της γραφειοκρατίας στην πραγματοποίηση ανάλογων δράσεων»

Πίνακας 8. Κατηγορίες και κωδικοί του άξονα «Προοπτικές και προτάσεις»

Ε. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ		
5.ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ		
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Κίνητρα για ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών	1. ΚΑΣΑΔΕΠΣ Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο	5
	2. ΔΚΑΚ Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας	6
	3. ΕΣΣΚ Ένταξη του σχολείου στην κοινωνία	6
	4. ΔΚΜΕ Δημιουργία κινήτρων για μαθητές και εκπαιδευτικούς	5
	5. ΑΣΣΔ Να ασκήσει διοίκηση και ο σύλλογος διδασκόντων	3
	6. ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων	10
	7. ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών	11
	8. ΑΞΕΚΕΡ αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	5
	9. ΚΕΔΑΑΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες	10
	10. ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα	9
	11. ΣΥΜΒΑΙΔΕΚΓ συμβουλευτική διοίκηση συμπαραστάτης γυναικών εκπαιδευτικών	4
	12. ΜΟΣΓΥΕ μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες εκπαιδευτικούς	5
	13. ΣΕΚΚΥ στελέχωση εργαστηριακών κέντρων με κατάλληλα υλικά	3

Μείωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης	14. ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία	10
	15. ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού	9
	16. ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς	13
	17. ΠΕΡΜΕΣΤΑ περισσότερες μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους	5
Επιλογή για συνέχιση ή μη της άσκησης του λειτουργήματος της γυναίκας εκπαιδευτικού	18. ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος	12
	19. ΑΙΣΑΙΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους	8
	20. ΑΙΣΑΜΦΣΑ αίσθημα αμφίδρομης σχέσης ανάπτυξης	2
	21. ΕΑΔΕΠΠ επιλογή διαφορετικού επαγγέλματος πιο προσοδοφόρο	3
	22. ΑΙΑΠΑΕΕ αίσθημα απογοήτευσης από επάγγελμα εκπαιδευτικού	1
	23. ΔΣΑΙΕΑΚ δυνατό σε αισθήματα επάγγελμα, ανθρωπιστικό κοινωνικό	2
	24. ΕΥΔΗΕΠ ευχάριστο και δημιουργικό επάγγελμα	1

Από τις απαντήσεις των γυναικών εκπαιδευτικών προέκυψε ότι σημαντικοί παράγοντες που μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία, η δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, η θέσπιση ευέλικτου ωραρίου εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς και οι μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους. Χαρακτηριστικά η εκπαιδευτικός Ε11 δήλωσε *«Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων. Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία για να βοηθήσει καθηγητές μαθητές και γονείς, το θεωρώ και επιτακτική ανάγκη, κυρίως στήριξη για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, και τον τραμπουκισμό που δεχόμαστε κάποιες φορές και από μαθητές, π.χ. το παράδειγμα της γυναίκας εκπαιδευτικού στο δικό μου σχολείο, όπου βγήκε στα ΜΜΕ. Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού. Το θεωρώ πολύ σημαντικό. Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς και επιμόρφωση εκπαιδευτικών»*.

Τέλος, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι θα εξακολουθούν να ασκούν το ίδιο επάγγελμα με την εκπαιδευτικό Ε14 να δηλώνει *«Τίποτα δεν θα άλλαξα. Εννοείται ότι θα ασκούσα το ίδιο επάγγελμα γιατί αγαπώ τα παιδιά και θέλω να προσφέρω»*

Κεφάλαιο 7. Συμπεράσματα/ Συζήτηση

7.1. Συζήτηση

Η επαγγελματική εξουθένωση, ως έννοια, χρησιμοποιήθηκε από τους επιστήμονες τη δεκαετία του 1960 για να αναφέρεται στον χρόνιο εθισμό στα ναρκωτικά. Ωστόσο, ο όρος έγινε πιο δημοφιλής όταν ένας ψυχολόγος που ονομάζεται Herbert Freudenberger (1980) τον χρησιμοποίησε για να περιγράψει την κατάσταση που οφείλεται στην υπερβολική εργασία. Η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επιτυχία (Maslach & Jackson, 1981). Η διδασκαλία είναι ένα από τα επαγγέλματα στα οποία οι ενδιαφερόμενοι υπόκεινται σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο λόγος για αυτό είναι ότι η διδασκαλία είναι υπερβολικά απαιτητική, απαιτεί αποτελεσματική επικοινωνία και οδηγεί κάποιον να υποφέρει από συναισθηματική εξάντληση. Ως εκ τούτου, η διδασκαλία αναγνωρίζεται ως ένα από τα επαγγέλματα με μεγάλη πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης (Kamenetz, 2015). Υπάρχουν πολλοί δομικοί και οργανωτικοί παράγοντες στην εξουδετέρωση των εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, της μειωμένης εμπιστοσύνης του κοινού στην εκπαίδευση και του χάσματος μεταξύ των προσδοκιών των εκπαιδευτικών και των πραγματικών εμπειριών τους στην τάξη (Parker, Martin, Colmar, & Liem, 2012). Οι εκπαιδευτικοί βρίσκονται υπό αυξανόμενη πίεση για να γίνουν πιο γνώστες και αποτελεσματικοί στο επάγγελμά τους. Εκτός από την ακαδημαϊκή εμπειρία, έχουν και άλλες ευθύνες. Είναι υποχρεωμένοι να συνεργάζονται με μαθητές που υποφέρουν από πολλά συναισθηματικά και συμπεριφορικά προβλήματα. Υπάρχουν πολλοί εκπαιδευτικοί που δυσκολεύονται να ικανοποιήσουν τις ατομικές ανάγκες των μαθητών τους λόγω της έλλειψης πόρων. Σύμφωνα με τους Tsiglis, Zournatzi και Koustelios (2011), η εξάντληση έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην ικανότητα των εκπαιδευτικών να διατηρήσουν τη δουλειά τους. Ένας εκπαιδευτικός με επαγγελματική εξουθένωση αρχίζει να αναπτύσσει αρνητικές στάσεις και να έχει προβλήματα επικοινωνίας με τους μαθητές του και άλλους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι, με τη σειρά τους, προκαλούν προβλήματα υγείας στην ιδιωτική τους ζωή. Υπάρχουν ευρήματα στη βιβλιογραφία που υποδηλώνουν ότι η εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ένα σοβαρό πρόβλημα που γίνεται όλο και

πιο διαδεδομένο στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αρκετές μελέτες που διεξήχθησαν στο εξωτερικό και στην Ελλάδα αποκάλυψαν τη σχέση μεταξύ της εξάντλησης και του εργασιακού άγχους, της ικανοποίησης από την εργασία, των πεποιθήσεων αυτο-αποτελεσματικότητας και της ανισορροπίας προσπάθειας-ανταμοιβής (Hakanen et al. 2006; Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009). Οι εκπαιδευτικοί με επαγγελματική εξουθένωση είναι πιθανό να έχουν προβλήματα με τους μαθητές τους, τους συναδέλφους τους, τους διευθυντές και τους γονείς των μαθητών τους - όλους τους ενδιαφερόμενους στην εκπαιδευτική διαδικασία - και απομακρύνονται καθημερινά από το επάγγελμά τους.

Σημαντική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το κατά πόσο αυτό το φαινόμενο είναι εξίσου πιθανό στις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Το ζήτημα του μεγέθους των ψυχολογικών διαφορών λόγω φύλου είναι κάτι περισσότερο από μια ακαδημαϊκή ανησυχία. Σε σχέση με την εξουθένωση ειδικά, η συναισθηματική εξάντληση χαρακτηρίζεται αυτόματα ως μια γυναικεία εμπειρία (Maslach et al., 2001). Ωστόσο, σύμφωνα με τη θεωρία του ρόλου των φύλων η εξάντληση βιώνεται διαφορετικά από άνδρες και γυναίκες: οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εξαντλούνται συναισθηματικά από τους άνδρες, ενώ οι άνδρες είναι περισσότερο πιθανότατα να είναι πιο απρόσωποι από τις γυναίκες (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 1982)

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να εξετάσει τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών που εργάζονται στα ΕΠΑΛ του νομού Κιλκίς και της Δυτικής Θεσσαλονίκης, πώς βιώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωσης.

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα και το πως αντιλαμβάνονται τις έννοιες της ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνώρισαν την ικανοποίηση ως σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών και ως ηθική ικανοποίηση από την άσκηση του επαγγέλματος ενώ αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση προέκυψε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί τη συνδέουν με σωματική, συναισθηματική και ψυχική εξουθένωση, απουσία επαγγελματικού ενδιαφέροντος αρνητικά συναισθήματα, φόβο και ανασφάλεια. Ενώ σημαντικοί παράγοντες κινδύνου για ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η απειθαρχία μαθητών και η αρνητική στάση τους στο σχολείο, η ύπαρξη κακής διοίκησης, η εφαρμογή πιεστικών, ο φόρτος εξωδιδασκτικού έργου, η έλλειψη κινήτρων και οι πολλές διδακτικές ώρες. Ενώ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί

ανέφεραν ότι οι συνθήκες εργασίας συνδέονται με αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης και συνέδεσαν το φαινόμενο με την υποστήριξη ή μη από τη διοίκηση της σχολικής μονάδας. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση ενώ τη συνδέουν με χαρακτηριστικά που αφορούν την ευτυχία μέσα στην σχολική τάξη και πόσο ικανοποιημένοι ήταν με το έργο που επιτελούσαν καθώς και με την έλλειψη χρόνου και το φόρτο εργασίας εκτός σχολείου (De Stasio et al., 2017; Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009; Bataineh & Alsagheer, 2012). Επιπλέον, η διοίκηση της σχολικής μονάδας έχει αποδειχθεί σημαντικός παράγοντας που μπορεί να προκαλέσει ή να εξαλείψει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (De Stasio et al., 2017; Bataineh & Alsagheer, 2012). Τέλος, σημαντικός παράγοντας από τη βιβλιογραφία είναι και τα κίνητρα που παρέχονται στους εκπαιδευτικούς (Ferreira & Martinez, 2012).

Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν την ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ως προς την άσκηση του λειτουργήματος του εκπαιδευτικού. Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί φαίνεται να αντιμετωπίζουν προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών ενώ αναγνώρισαν την υποστήριξη από τη διοίκηση και την ύπαρξη ηθικής στήριξης. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στα ΕΠΑ.Λ. υποστήριξαν ότι υπάρχουν μεγάλες ανάγκες σε υλικοτεχνική υποδομή και αναγνώρισαν απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια καθώς και απουσία Η/Υ στις αίθουσες διδασκαλίας. Αναφορικά με τις σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών παρατηρήθηκε ότι υπάρχει καλό κλίμα και καλά επίπεδα συνεργασίας. Αντίθετα, τα αποτελέσματα ανέδειξαν την ύπαρξη αρκετά καλών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών με τους γονείς και τους μαθητές αλλά αναγνωρίζουν ότι οι γονείς είναι αδιάφοροι. Από τη βιβλιογραφία έχει αναφερθεί ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα συμπεριφοράς με τους μαθητές ενώ έρευνες έχουν δείξει ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών αναφορικά με το λειτούργημα του εκπαιδευτικού (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017; Byron, 2005; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004).

Τα αποτελέσματα σχετικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα και για το κατά πόσο 3 υπάρχει σύνδεση μεταξύ του τύπου του λυκείου όπου εργάζονται οι εκπαιδευτικοί και της επαγγελματικής εξουθένωσης έδειξαν ότι σχεδόν όλες οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα επιβεβαίωσαν ότι σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής

εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου δηλώνοντας πως το ΕΠΑ.Λ είναι ένα σχολείο με ιδιαιτερότητες. Σημαντικός παράγοντας για την ανάπτυξη εξουθένωσης των γυναικών είναι η ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, η ακαταλληλότητα χώρων διδασκαλίας, η κακή διοίκηση, οι κακές σχέσεις με συναδέλφους, το διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων. Τα παραπάνω ευρήματα αναφορικά με τους παράγοντες που κάνουν τους εκπαιδευτικούς να αναπτύσσουν επαγγελματική εξουθένωση έχουν επιβεβαιωθεί από έρευνες τόσο στον Ελλαδικό (Bibou- Nakou, Stogiannidou, & Kiosseoglou, 1999; Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009; Kokkinos, 2007; Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006) όσο και στο διεθνή χώρο (Bataneh & Alsagheer, 2012; De Stasio et al., 2017; DeHeus & Diekstra, 1999; Ferreira & Martinez, 2012; Nuri et al., 2017). Επιπρόσθετα, χαρακτηριστικά του ΕΠΑ.Λ που λειτουργούν επιβαρυντικά στην επαγγελματική εξουθένωση είναι η απαξίωση του σχολείου λόγω προσωπικών προβλημάτων συμπεριφοράς, αδιαφορία μαθητών και η συμπεριφορά των μαθητών. Οι γυναίκες δήλωσαν ότι θα επιθυμούσαν μείωση του ωραρίου διδασκαλίας, αύξηση απολαβών, εκσυγχρονισμό κτιρίων και υποδομών, λιγότερους μαθητές ανά τάξη, συνεργασία με μαθητές, το ευέλικτο πρόγραμμα και την ισότητα στο χώρο εργασίας με σκοπό την επίτευξη μικρότερου επιπέδου εξουθένωσης. Το ωράριο διδασκαλίας, η αμοιβή και οι καλύτερες υποδομές έχουν αναγνωρισθεί ως σημαντικοί παράγοντες μείωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης (De Stasio et al., 2017; Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009; Ferreira & Martinez, 2012).

Τα αποτελέσματα σχετικά με τη συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική κατάσταση και στην επαγγελματική εξουθένωση έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν την ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας αναγνωρίζοντας ότι στα μαθήματα γενικής παιδείας οι μαθητές είναι περισσότερο αδιάφοροι. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επιβεβαίωσαν ότι το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναγνωρίζοντας ότι οι γυναίκες, τα περισσότερα έτη προϋπηρεσίας και το χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι παράγοντας που επιβαρύνουν την επαγγελματική εξουθένωση (Bevis, 2008; De Stasio et al., 2017; Grayson & Alvarez, 2008; Bataneh & Alsagheer, 2012).

Τέλος, από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με προτάσεις που έχουν να κάνουν σχετικά με την ενίσχυση της ικανοποίησης και την μείωση της

επαγγελματικής εξουθένωσης παρατηρήθηκε ότι σημαντικές δράσεις για την ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, η χορήγηση αδειών μετακίνησης και διευκόλυνσης στις γυναίκες από τη διοίκηση, η αύξηση μισθού και τα επιδόματα, η μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες εκπαιδευτικούς, η στελέχωση εργαστηριακών κέντρων με κατάλληλα υλικά και η δημιουργία ενός δημοκρατικού, ευέλικτου, προοδευτικού σχολείου. Παρόμοια, σημαντικοί παράγοντες που μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία, η δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, η θέσπιση ευέλικτου ωραρίου εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς και οι μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους.

7.2. Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί των ΕΠΑ.Λ έχουν αυξημένο κίνδυνο εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράγοντες που επιδρούν στην εμφάνιση του φαινομένου αφορούν την υποστήριξη από τη διοίκηση, τη σχέση με μαθητές και συναδέλφους, την υλικοτεχνική υποδομή, τις απολαβές, το ωράριο εργασίας, το χαμηλό επίπεδο των μαθητών του ΕΠΑ.Λ., ο φόρτος εργασίας και τον αριθμό μαθητών ανά τάξη. Σημαντικοί παράγοντες ενίσχυσης της ικανοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ. είναι η δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, η αύξηση μισθού, η μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες και η καλή συνεργασία με τους μαθητές. Τα παραπάνω αποτελέσματα δίνουν ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορούν να χαραχθούν πολιτικές με σκοπό την ενίσχυση της ικανοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ. και τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

7.3. Μελλοντικές προτάσεις

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη με χρήση ποιοτικής έρευνας σε δείγμα 15 γυναικών εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ.. Για μελλοντική έρευνα προτείνεται διεξαγωγή μεικτής μεθόδου (ποσοτική σε συνδυασμό με ποιοτική) σε μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων που θα μπορούν να γενικευτούν στο σύνολο των γυναικών εκπαιδευτικών. Επίσης ενδιαφέρον θα είχε μια έρευνα στην οποία θα γίνει σύγκριση μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ. και Γενικού Λυκείου. Ακόμη ενδιαφέρον θα παρουσίαζε ίσως και μία έρευνα ανάμεσα σε γυναίκες εκπαιδευτικούς της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης κάποιων άλλων χωρών και της Ελλάδας. Παραδείγματος χάριν να γίνει έρευνα και σε γυναίκες εκπαιδευτικούς στην Κύπρο και στην Ελλάδα. Έτσι ώστε να υπάρξει στο μέλλον και μια συγκριτική εικόνα ανάμεσα και σε άλλες χώρες. Όπως αναφέρθηκε και πιο επάνω, για να αποφευχθεί η εξάντληση, η κόπωση και κατ'επέκταση η επαγγελματική εξουθένωση, είναι σημαντικό τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τα σχολεία να γνωρίζουν τα σημάδια και τα συμπτώματα των διαφορετικών καταστάσεων εξάντλησης.

Βιβλιογραφία

Acker, J. (1991). Hierarchies, jobs, and bodies: A theory of gendered organizations. In J. Lorber & S.A. Farrell (Eds.), *The social construction of gender* (pp. 162–179). London: Sage.

Akbaba, S. (2014). A comparison of the burnout levels of teachers with different occupational satisfaction sources. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(5), 1253-1261.

Ávalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 27(1), 10-20.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands–resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.

Bataineh, O., & Alsagheer, A. (2012). An investigation of social support and burnout among special education teachers in the United Arab Emirates. *International Journal of Special Education*, 27(2), 5-13.

Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M., & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 79(3), 199-204.

Beemester, J., & Baum, B. (1984). Burnout" definitions and health care management. *Social Work in Health Care*, 10(1), 97-109.

Bevis, K. A. (2008). *Teacher burnout: Locus of control and its correlation to teacher burnout and job satisfaction*. Retrieved from Theses, Dissertations and Capstones.

Bibou-Nakou, I., Stogiannidou, A., & Kiosseoglou, G. (1999). The relation between teacher burnout and teachers' attributions and practices regarding school behaviour problems. *School Psychology International*, 20(2), 209-217.

Bureau of Labor Statistics (2008). Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity.

Burke RJ, Koyunco M, Fiksenbaum L (2010) Burnout, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *Europe's Journal of Psychology* 1: 63-81.

Burke, R. J., & Greenglass, E. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48(2), 187-202.

Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (1993). Sex differences in occupational stress and work satisfaction among physicians. *Stress Medicine*, 7, 79–86.

Burke, R. T., Shearer, J., & Deszca, G. (1984). Burnout among men and woman in police work: An examination of the Cherniss Model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2), 162-188

Burnout. (2016). Ανακτήθηκε από Merriam-Webster.com: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/burnout>

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.

Çaglar, Ç. (2011). An examination of teachers occupational burnout levels in terms of organizational confidence and some other variables. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(4), 1841-1847.

Carroll, T. G., & Foster, E. (2008). *Learning teams: Creating what's next*. Washington, DC: National Commission on Teaching and America's Future. Ανακτήθηκε από <http://dominican.ezproxy.edu>

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout - Job Stress in the Human Services*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Cherniss, C. (1995). *Beyond burnout*. New York, NY: Routledge.

Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, Vol. 4, 341-372

Creswell, W., & Creswell, D. (2019) *Σχεδιασμός έρευνας προσεγγίσεις ποιοτικών, ποσοτικών και μεικτών μεθόδων*. Εκδόσεις Προπομπός, Αθήνα

De Heus, P., & Diekstra, R. F. (1999). Do Teachers Burn Out More Easily? A Comparison of Teachers with Other Social Professions on Work Stress and Burnout Symptoms. In R. Vandenberghe, & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout* (pp. 269--284). New York: Cambridge University Press.

De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Di Chiacchio, C. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(4), 472- 486.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Eagly, A. H., & Wood, W. (1982). Inferred sex differences in status as a determinant of gender stereotypes about social influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 915–928.

Fernet, C., Guay, F., Senecal, C. B., & Austin, S. L. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education. An International Journal of Research and Studies*, 28(4), 514-525.

Ferreira, A., & Martinez, L. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 4380-4390

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement. What it is and how to survive it*. Bantam, Garden City, NYC.
- Golembiewski, R., Munzenrider, R., & Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Gombiewski, R. T. (1996). Public-sector change and burnout: Phases as antecedent, limiting condition, and common consequence. *Public Productivity & Management Review*, 20(1), 56-69
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1349-1363.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Grossi, G., Perski, A., Evengård, B., Blomkvist, V., & Orth-Gomér, K. (2003). Physiological correlates of burnout among women. *Journal of Psychosomatic Research*, 55(4), 309-316.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 495-513.
- Hall, B. W., Pearson, L., & Carroll, D. (1992). Teachers' long-range teaching plans: a discriminant analysis. *Journal of Educational Research*, 85, 221–225.
- Hensing, G., Alexanderson, K., Akerlind, I., & Bjurulf, P. (1995). Sick-leave due to minor psychiatric morbidity: Role of sex integration. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 30, 39–43.
- Hunt, K., & Emslie, C. (1998). Men's work, women's work? Occupational sex ratios and health. In K. Orth-Gomer, M. Chesney, & N. K. Wenger (Eds.), *Women, stress, and heart disease* (pp. 87–107). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *The American Psychologist*, 60, 581–592.

Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuțoiu. (2017). The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*. 30, 373–396

International Labor Office (2007). Global employment trends for women BRIEF March 2007.

Jennett, H. K., Harris, S. L., & Mesibov, G. B. (2003). Commitment to philosophy, teacher efficacy, and burnout among teachers of children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33, 583–593.

Johnson, S. M. (2006). *The workplace matters: Teacher quality, retention, and effectiveness*. Ανακτήθηκε από http://www.nea.org/assets/docs/HE/mf_wcreport.pdf

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P.J. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2), 178-187.

Judge T, & Klinger R (2008). Job Satisfaction Subjective Well-Being at Work. *The science of subjective well-being*, 4, 393-413

Judge T, Ilies R (2004). Affect and Job Satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-673

Kamenetz, A. (2015). *The test: Why our schools are obsessed with standardized testing, but you don't have to be*. New York, NY: Perseus Books Group.

Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family and productivity gap: A literature review. *Community, Work, and Family*, 2, 7–32.

Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 192-207.

Lambert E, Hogan NL, Barton SM (2002) Satisfied correctional staffs a review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Critical Justice and Behavior* 29: 115-143.

Landrine, H. (1988). Depression and stereotypes of women: Preliminary empirical analyses of the gender-role hypothesis. *Sex Roles*, 19, 527–541.

Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational behavior*, 12(2), 122- 144.

Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: consideration of models. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). Washington: Taylor & Francis.

Leung, D. Y. P., & Lee, W. W. S. (2006). Predicting intention to quit among Chinese teachers: differential predictability of the component of burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 19, 129–141.

Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Los Altos: ISHK.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating stress: A book of resources*, 3, 191-218.

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1981). *Maslach Burnout Inventory* [Third Edition Manual].

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397.

Matlin, M. W. (2004). *The psychology of women*, 5th ed Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

Matlin, M. W. (2004). *The psychology of women*, 5th ed Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

Mukundan, J., & Khandehroo, K. (2009). Burnout in relation to gender, educational attainment and experience among Malaysian ELT practitioners. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 5(2), 93-98.

Mukundan, J., & Khandehroo, K. (2010). Burnout among english language teachers in Malaysia. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 3(1), 71-76

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *The Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.

Nuri, C., Demirok, M. S., & Direkto, C. (2017). Determination of self-efficacy and burnout state of teachers working in special education field in terms of different variables. *Journal of Education and Training Studies*, 5(3), 160-166.

O.E.C.D. (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2013a). *Education at a Glance 2013: Highlights*. Διαθέσιμο στο: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en.

Papastylianou, A., Kaila, M., Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12, 295-314.

Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. Q. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *American Journal of Education*, 28 (4) 503-513.

Payne, R. K. (2012). *A framework for understanding poverty: A cognitive approach*. (5th ed.). Highland, TX: aha! Process Inc.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY: Free press.

- Reichl, C., Wach, F., Spinath, F. M., Brünken, R., & Karbach, J. (2014). Burnout risk among first-year teacher students: The roles of personality and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 85-92
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20, 177–196.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Shin, H., Noh, H., Jang, Y., Park, Y. M., & Lee, S. M. (2013). A longitudinal examination of the relationship between teacher burnout and depression. *Journal of Employment Counseling*, 50(3), 124-137
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with context, feelings of belonging and emotional exhaustion. *Teaching and Teaching Education*, 27(6), 1029-1038.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sprock, J., & Yoder, C. Y. (1997). Women and depression: An update on the report of the APA Task Force. *Sex Roles*, 36, 269–303.
- Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (1992). Social class and minor psychiatric disorder in British Civil Servants: A validated screening using the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 22, 739–749.
- Subon, F., & Sigie, M. (2016). Burnout among primary and secondary school teachers in Samarahan district. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 21(8), 28–41
- Travers, C.J. & Cooper, C.L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work and stress*, 7, 203-219.

Tsiglis, N., Zournatzi, E., & Koustelios, A. (2011). Burnout among Physical Education Teachers in Primary and Secondary Schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(1), 53-58.

Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 512-517.

Wei, O.P., Abdullah, AGK. (2016). Burnout and job satisfaction among teachers in Chinese independent secondary school. *International Journal of Elementary Education*, 5(5), 47–50, 2016.

WHO. (2016). *QE35 Burn-out*. Ανακτήθηκε από ICD-11 Beta Draft: <http://apps.who.int/classifications/icd11/browse/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentity%2f129180281>

Widiger, T. A., & Spitzer, R. L. (1991). Sex bias in the diagnosis of personality disorders: Conceptual and methodological issues. *Clinical Psychology Review*, 11, 1–22.

Wilcox, V. L. (1992). Effects of patients' age, gender, and depression on medical students' beliefs, attitudes, intentions, and behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 1093–1110.

Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Ρ. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας* 5, 103 – 127

Βαβουράκη, Α., Ζουγανέλη, Α., Σοφού, Ε., Κούτρα, Χ. (2007). Ευρωπαϊκές θέσεις για την ποιότητα στην εκπαίδευση. Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, (13). Ανακτήθηκε από <https://goo.gl/iqm2AD>

Βασιλόπουλος, Α., Σταμέλος, Γ. (2004). Ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική: Επιδράσεις στην ελληνική εκπαίδευση και κατάρτιση. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Βασιλόπουλος, Α., Σταμέλος, Γ. (2013). Πολιτικές δια βίου μάθησης στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής διακυβέρνησης: Η ελληνική περίπτωση. Αθήνα: Διόνικος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2002). Η διαδικασία της Κοπεγχάγης. Ενισχυμένη συνεργασία της Ε.Ε. για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ανακτήθηκε από <https://goo.gl/tNKdDE>

Ζαμπέτα, Ε. (χ.η.). Ευρωπαϊκή Ένωση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Ανακτήθηκε από <https://goo.gl/7AkQnE>

Κωτσίκης, Β. (2002). Εισαγωγή στη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Αθήνα: Εκδόσεις «Ελλην».

Μπογδάνου, Δ. (2014). Η τεχνική εκπαίδευση στην Ελλάδα. Ανακοίνωση στο 10ο Εκπαιδευτικό Συνέδριο της ΟΛΜΕ. Ιωάννινα. Ανακτήθηκε από <https://goo.gl/akf9Et>

Μπουζάκης, Σ. (2001). Εκπαιδευτική πολιτική και συγκριτική επιχειρηματολογία στο παράδειγμα των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων της γενικής και τεχνικο-επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια του 20ου αιώνα. Αθήνα: Gutenberg.

Μπουτσιούκη, Σ. (2017). Ευρωπαϊκή Πολιτική στη Εκπαίδευση. Αθήνα: Αντ. Σταμούλη.

Οικονόμου, Α. (2013). Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιδράσεις της στην ελληνική εκπαιδευτική πολιτική. (Διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο). Ανακτήθηκε από <https://goo.gl/tΓ8b3X>

Πολυχρόνη, Φ., & Αντωνίου, Α.-Σ. (2006). Εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στο: Χ. Φ. Παπαηλιού, Γ. Ξανθάκου, & Σ. Χατζηγήστου (Επιμ.), Εκπαιδευτική Σχολική Ψυχολογία (Τομ. Γ', σσ. 161-186). Αθήνα: Ατραπός.

Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.12681/jret.13781>

Στάγια & Ιορδανίδης (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.12681/jret.855>

ΥΠΠΕΘ, (2016). Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την Αναβάθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Μαθητείας. Ανακτήθηκε από <https://goo.gl/njkNRg>

ΥΠΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2006). Η μαθητική διαρροή στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Ανακτήθηκε από <https://goo.gl/24baob>

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1998). *Collecting and interpreting qualitative materials*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Heppner, P. P., Kivlighan, D. M., & Wampold, B. E. (1999). *Research design in counseling* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Charmaz, K. (2007). *The Sage handbook of grounded theory*. London: Sage Publications.

Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., Chadwick, B. (2011). *Methods of data collection in qualitative research: Interviews and focus groups*. Health International, Durham

Ritchie, J., Lewis, J. (2003). *Qualitative Research Practice: A guide for social science students and researchers*. Sage Publications, London.

Τσιώλης Γ. (2018). Η θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης, *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης*. Πανεπιστήμιο Κρήτης – Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής έρευνας. Σελ. 97-125.

Παράτημα 1Α. Πρωτόκολλο συνέντευξης

Πίνακας 9. Οδηγός συνέντευξης

Ερευνητικά ερωτήματα	Στόχοι ερωτήσεων	Θεματικοί άξονες	Ερωτήσεις συνέντευξης
Γενικές ερωτήσεις			Πόσα χρόνια εργάζεσαι ως εκπαιδευτικός Πόσα χρόνια εργάζεστε ως εκπαιδευτικός στα ΕΠΑΛ Πως επέλεξες το λειτούργημα του εκπαιδευτικού Πόσα χρόνια εργάζεστε στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
1) Πώς νοηματοδοτούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί την ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση	Καταγραφή του πως αντιλαμβάνονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί την εξουθένωση και την ικανοποίηση και παράγοντες που επιδρούν σε αυτές	Νοηματοδότηση της ικανοποίησης και εξουθένωσης στον χώρο εργασίας από την πλευρά των εκπαιδευτικών γυναικών	<ol style="list-style-type: none"> 1. Τι σημαίνει για εσένα επαγγελματική ικανοποίηση 2. Πως αντιλαμβάνεσαι την επαγγελματική εξουθένωση 3. Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνεις από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείς 4. Είσαι ικανοποιημένη από την διεύθυνση του σχολείου; Αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;
2) Πως αντιλαμβάνονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί των ΕΠΑΛ την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου;	Διερεύνηση του κατά πόσο οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν δυσκολίες λόγω του φύλου τους και καταγραφή των συνθηκών που βιώνουν στο σχολείο	Προσδιορισμός της ποιότητας εκπαιδευτικού έργου των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ	<ol style="list-style-type: none"> 5. Είναι δύσκολο για μία γυναίκα εκπαιδευτικό να εργάζεται στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος της; 6. Θα μπορούσες ν' αναφέρεις ορισμένες από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε 7. Θεωρείς πως η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; 8. Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου 9. Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, των γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ

<p>3) Θεωρούν πώς υπάρχει σύνδεση μεταξύ του τύπου του λυκείου όπου εργάζονται οι εκπαιδευτικοί και της επαγγελματικής εξουθένωσης;</p>	<p>Διερεύνηση του αν ο τύπος σχολείου επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση και καταγραφή των συνθηκών που θα ήταν ιδανικές</p>	<p>Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου -ΓΕΛ, ΕΠΑ.Λ και Γυμνάσιο</p>	<p>10. Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο 11. Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπους σχολείων (ΕΠΑΛ – ΓΕΛ & Γυμνάσια); Θεωρείς πως αυτές μετέχουν ενεργού ρόλου στην εξουθένωση της γυναίκας εκπαιδευτικού 12. Ποιες κατά την γνώμη σου θα ήταν οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ</p>
<p>4) Πιστεύουν πώς υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική κατάσταση και στην επαγγελματική εξουθένωση;</p>	<p>Διερεύνηση του αν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική κατάσταση και στην επαγγελματική εξουθένωση</p>	<p>Σύνδεση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση</p>	<p>13. Έχεις διαπιστώσει από την εμπειρία σου ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας, και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους κι αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν 14. Πιστεύεις ότι εάν εργαζόσουνα σε διαφορετικό τύπο σχολείου με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίησή σας και στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε 15. Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διάφορων χαρακτηριστικών (φύλου, χρόνια υπηρεσίας, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών; Υπάρχουν π.χ. στα ΕΠΑΛ καθηγητές ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ.</p>
	<p>Διερεύνηση των προτάσεων και κινήτρων των εκπαιδευτικών γυναικών, και επιλογή ή μη της συνέχισης του λειτουργήματος</p>	<p>Προοπτικές και προτάσεις</p>	<p>16. Τι θα προτείνεις ως κίνητρο ή κίνητρα ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους; 17. Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα τι θα αλλάζατε σε εσάς;</p>

	της γυναίκας εκπαιδευτικού		
--	-------------------------------	--	--

Παράτημα 1B. Δείγμα συνεντεύξεων

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Ε1

Προφίλ εκπαιδευτικού

A. Πόσα χρόνια εργάζεσαι ως εκπαιδευτικός ;

17 χρόνια.. σε λίγο Έφη μου θα κλείσουμε και συ και εγώ τα 20 χρόνια... γέλια...

B. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως εκπαιδευτικός στα ΕΠΑΛ;

8 χρόνια

Γ. Πως επέλεξες το λειτούργημα του εκπαιδευτικού;

Επηρεάστηκα μάλλον από τον πατέρα μου που είναι εκπαιδευτικός

Δ, Πόσα χρόνια εργάζεστε στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ;

8 χρόνια.. η εκπαιδευτική μου καριέρα στα ΕΠΑΛ.. γέλια.... να σου πω...

1. Τι σημαίνει για εσένα Βανέσα επαγγελματική ικανοποίηση;

ΑΠ. Ικανοποίηση από την δουλειά μου σημαίνει ένα ευχάριστο συναίσθημα πρώτα από όλα. Να αντλώ ευχαρίστηση από το επάγγελμα που ασκώ, να υπάρχει αναγνώριση από τη μαθητική κοινότητα από τους συναδέλφους για τη δουλειά μου κ να υπάρχει υλικοτεχνική υποδομή κατάλληλη κ η ανάλογη οικονομική ανταμοιβή (που δεν υπάρχει).

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΕΙΕΥΣΥ** Επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα ευχάριστο συναίσθημα
- **ΙΚΣΣΜΣ** ικανοποίηση σε σχέση με μαθητές και συναδέλφους
- **ΥΛΤΥΠΧΑ** υλικοτεχνική υποδομή και χρηματικές απολαβές

2. Πως αντιλαμβάνεσαι την επαγγελματική εξουθένωση;

ΑΠ. Να μην υπάρχει τίποτα από τα παραπάνω αναφερθέντα ή να υπάρχουν σε πολύ μικρό βαθμό.

Δηλαδή σωματική κούραση, συναισθηματική αλλά και ταυτόχρονα ψυχική. Να μην υπάρχουν κοινωνικές σχέσεις, και όλο αυτό πάντα σε συνδυασμό με την μείωση του μισθού μας, όπως πολύ καλά γνωρίζεις Έφη μου...να πω και άλλα;

Εννοείται να πεις Βανέσα..

ΑΠ. Πολύ δουλειά με έργο εκτός διδασκαλίας, οι ώρες μας αντί να μειθούν αυξάνονται ειδικά με την οικονομική κρίση. Κάτσε να

σκεφτώ...

Έλλειψη κινήτρων

Απειθαρχοί μαθητές, με μια στάση θα έλεγα αρνητική προς το σχολείου γενικά.

Ο εκπαιδευτικός μας ρόλος δεν είναι σαφής, ξεκαθαρισμένος.

Με την εξουθένωση και το άγχος μειώνεται και η απόδοση μας ως καθηγητών.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΕΕΣΩΣΥΨ** επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική
- **ΑΚΣΣΜΜ** Ανοπαρξία κοινωνικών σχέσεων, σε συνδυασμό με μείωση μισθού
- **ΚΔΠΕΔ** Κακή διοίκηση, εφαρμογή πιεστικών διατάξεων
- **ΦΕΕΡΠΩΔ** φόρτο εξωδιδασκτικού έργου, πολλές ώρες διδασκαλίας
- **ΕΛΚΙ** έλλειψη κινήτρων
- **ΑΠΜΑΡΣΣ** απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο
- **ΕΛΣΡΕΚ** έλλειψη σαφούς ρόλου του εκπαιδευτικού
- **ΜΕΑΠΕ** μείωση της απόδοσης του εκπαιδευτικού

3. Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνεις από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείς;

Μπορεί να σχετίζεται αυτό με την εξουθένωση σας;

ΑΠ. Δουλεύω σε σχολείο που το εργασιακό περιβάλλον είναι αρκετά καλό, όχι όμως τόσο, όσο θα ήθελα, με συναδέλφους συνεργάσιμους σε ικανοποιητικό επίπεδο, διευθυντή με απαιτήσεις σε λογικά πλαίσια, όμως ο αριθμός μαθητών ανά τμήμα είναι πολύ μεγάλος, οι μαθητές με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο κ απαιτήσεις, το σχολείο υστερεί κτιριακά αν κ είναι κτισμένο σχετικά πρόσφατα κ τέλος το σχολείο βρίσκεται μακριά από τον τόπο διαμονής μου.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΚΣΥΕΡΓ** Καλές συνθήκες εργασίας
- **ΑΣΚΑΛΔ** η άσκηση καλής διοίκησης του σχολείου
- **ΑΙΕΕΜ** αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μικρό
- **ΙΚΑΑΠΟΔ** ικανοποίησης από την διεύθυνση
- **ΣΧΜΑΚ** σχολείο μακριά από τον τόπο κατοικίας

4. Είσαι ικανοποιημένη από την διεύθυνση του σχολείου; Αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;

ΑΠ. Ναι, παρά πολύ. Όσον αφορά τώρα τα προβλήματα που προκύπτουν υπάρχει η άμεση ανταπόκριση από το διευθυντή και επίλυση τους όσο το δυνατό καλύτερα. Έφη μου το ξέρεις και εσύ πολύ καλά, αφού η οργανική σου είναι εδώ.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΜΒΙΑΔΣ** μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου
- **ΑΜΑΝΠΡΑΔ** άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου

5. Είναι δύσκολο για μία γυναίκα εκπαιδευτικό να εργάζεται στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος της; (Δηλαδή ως γυναίκα είσαι μήπως πιο επιρρεπής);

ΑΠ. Όχι καθόλου. Εγώ δεν το έχω διαπιστώσει αυτό. Εξάλλου άντρες γυναίκες είμαστε ίσοι.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΑΠΔΑΦ** απουσία διαφορών λόγου φύλου

Θα μπορούσες ν' αναφέρεις ορισμένες από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

Υπάρχει η στήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης σ' αυτές τις δυσκολίες που τυχόν αντιμετωπίζετε;

ΑΠ. Ναι, πάντα. Κυρίως από ηθικής κ υλικοτεχνικής άποψης. Είμαι πολύ ικανοποιημένη από την διεύθυνση του σχολείου μας. Το ανέφερα και πιο επάνω.. είμαστε τυχεροί που έχουμε έναν τόσο καλό διευθυντή...

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΙΚΑΠΔΣ** ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου
- **ΥΠΗΘΥΔΣ** ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης

6. Θεωρείς πως η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;

Να σου περιγράψω καλύτερα **ΑΝ** Υπάρχουν αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, Εργαστηριακό Κέντρο (ΕΚ) κι όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;

ΑΠ. Όχι βέβαια. Υπάρχουν αρκετά μεγάλες ανάγκες για σύγχρονες υποδομές.

Δεν υπάρχουν σύγχρονες μέθοδοι διδασκαλίας στα εργαστήρια και να μιλήσω για την ειδικότητα μου , εργαστήρια αγγλικών.

Δεν υπάρχουν ηλεκτρονικοί υπολογιστές σε όλες τις αίθουσες διδασκαλίας και προτζέκτορες

Δεν έχουμε σύγχρονο εξοπλισμό.

Και αυτόν που έχουμε είναι παλιός, θέλει να εκσυγχρονιστεί.

Έτσι είναι μάλλον, στα περισσότερα δημόσια σχολεία, πράγμα που δεν έπρεπε να συμβαίνει, τουλάχιστον σε ακριτικές περιοχές όπως εδώ.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΜΑΣΥ** Μεγάλες ανάγκες σύγχρονης υποδομής
- **ΑΣΜΕ** Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια
- **ΑΙΔΑΠΗΥ** στις αίθουσες διδασκαλίας δεν υπάρχουν Η.Υ
- **ΕΛΣΕΡΕ** έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού
- **ΕΞΥΛΕΞ** εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού

7. Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;

ΑΠ. Πολύ καλό το κλίμα μεταξύ μας. Ένα κλίμα συναδελφικότητας, φιλικότητας, όπου βασίζεται στην εμπιστοσύνη και τον σεβασμό μεταξύ μας.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΠΚΚΜΣ** πολύ καλό κλίμα μεταξύ συναδέλφων

8. Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, των γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;

ΑΠ. Θα έλεγα ίσως και αδιάφορο αν μου επιτρέπεται, κλίμα. Θα έλεγα αδιάφορο.. το γνωρίζεις και συ.. έτσι δεν είναι Έφη μου;

Ναι έτσι είναι.. αλλά Βανέσα από εσένα παίρνω συνέντευξη όχι από τον εαυτό μου... γέλια...

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΑΔΜΕΓ** αδιάφορο μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων

9. Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;

ΑΠ. Ναι είναι σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης ο τύπος σχολείου. Όπως ξέρεις Υπάρχει μεγάλος αριθμός μαθητών, ειδικά τα τελευταία χρόνια με αποτέλεσμα να μην επαρκούν και να είναι ίσως και ακατάλληλοι οι χώροι διδασκαλίας. Το μαθησιακό επίπεδο μαθητών είναι διαφορετικό ανά τύπο σχολείου. Στα ΓΕΛ είναι ίσως διαφορετικά.. Έχω δουλέψει και σε αυτά άρα μπορώ να συγκρίνω..

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΑΣΧΕΕΥΚ** άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση
- **ΣΠΕΠΕΞΤΣ** σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου
- **ΥΜΑΜΑΧΔ** ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκαλίας;
- **ΔΜΕΜΔΤΑ** διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων

10. Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπους σχολείων (ΕΠΑΛ – ΓΕΛ & Γυμνάσια); Θεωρείς πως αυτές μετέχουν ενεργού ρόλου στην εξουθένωση της γυναίκας εκπαιδευτικού;

ΑΠ. Ναι φυσικά αναφέρθηκαν και παραπάνω. θα σου πω όμως αναλυτικά.

Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι που δυσχεραίνουν το έργο μας. Το επίπεδο μαθητών μας είναι κατώτερου των ΓΕΛ.

Οι μαθητές των ΕΠΑΛ έχουν χαμηλές επιδόσεις στα μαθήματα τους, πράμα που δυσχεράνει το εκπαιδευτικό μας έργο.

Ζωηροί μαθητές, ατίθασοι.

Αδιάφοροι θα έλεγα μαθητές.

Όλα αυτά τα διαπιστώνουμε ειδικά εμείς οι γυναίκες μέσα στην τάξη. Έφη μου τα ξέρεις έτσι δεν είναι; Γέλια...

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΥΔΣΑΤΣ** ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου.
- **ΠΤΑΧΔΕΕ** Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών
- **ΕΜΚΓΕΛ** Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ
- **ΧΕΜ** Χαμηλές επιδόσεις μαθητών
- **ΖΩΑΤΜΑ** ζωηροί ατίθασοι μαθητές
- **ΑΔΙΜΑ** αδιάφοροι μαθητές

11. Ποιες κατά την γνώμη σου θα ήταν οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;

ΑΠ...Λοιπόν:

Μικρότερα σε αριθμό μαθητών τμήματα, για να γίνουν οι συνθήκες εργασίας μας πιο ιδανικές.

Καλύτερη φυσικά υλικοτεχνική δομή.

Σύγχρονο κτίριο.

Φυσικά μείωση του ωραρίου διδασκαλίας.

Ας μας το πάνε εκεί που ήταν τουλάχιστον προ κρίσης.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΜΕΙΩΡΔΙ** μείωση του ωραρίου διδασκαλίας .
- **ΑΥΟΙΑΠ** αύξηση των οικονομικών απολαβών
- **ΣΥΚΤΥΛΣ** σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο
- **ΙΔΣΟΤΜ** ιδανικές συνθήκες ολιγομελή τμήματα μαθητών

12. Έχεις διαπιστώσει από την εμπειρία σου ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας, και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους κι αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;

ΑΠ...Όχι δεν υπάρχει τέτοιου είδους διαφορά. Το λέω εγώ που είμαι καθηγήτρια γενικής παιδείας..Γέλια

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΜΥΔΕΓΕ** μη ύπαρξη διαφορών εκπαιδευτικών ειδικοτήτων και γενικής παιδείας

13. Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφορών χαρακτηριστικών (φύλου, χρόνια υπηρεσίας, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών; Υπάρχουν π.χ. στα ΕΠΑΛ καθηγητές ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ.

ΑΠ...Ναι φυσικά και υπάρχουν διαφορές. Το διαπιστώνω θα μπορούσα να πω σε καθημερινή βάση και μέσα στο σχολείο και έξω από αυτό. Εξάλλου δεν θα μπορούσα να πω και κάτι διαφορετικό..διαπίστωση κάνω συναδέλφισσα... σου πω ...

ΑΠ... Θεωρώ σημαντικό αρνητικό παράγοντα είναι τα χρόνια υπηρεσίας. Οι ΔΕ και ΤΕ ξεκινούν με περισσότερες ώρες διδασκαλίας. Επίσης όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο τους φαίνεται η διαφορά και στον τρόπο διδασκαλίας και στην συμπεριφορά. Υπάρχει έκδηλη διαφορά. Ακόμη κάποιοι καθηγητές δεν μπορούν από τη νομοθεσία να διδάξουν θεωρητικά μαθήματα, παρά μόνον εργαστηριακά.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΥΠΔΙΑΦ** 'ύπαρξη διαφορών
- **ΑΡΝΠΕΠ** αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας
- **ΕΤΕΔΕΜΩΕ** εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας
- **ΕΤΔΜΑΜΕ** εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο
- **ΔΜΕΜΑΕΤΑ** διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ

14. Πιστεύεις ότι εάν εργαζόσουνα σε διαφορετικό τύπο σχολείου με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίησή σας και στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;

ΑΠ...Ναι και φυσικά.. εκεί εξάλλου αποσκοπώ ...όταν πάω μετάθεση...θέλω να πάω σε γυμνάσιο..όπου τα πράγματα είναι πιο εύκολα...σου λέω λοιπόν:

Υπάρχει άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες, διαφορετικές.

Άρα σχετίζεται η επαγγελματική ικανοποίηση με το τύπο σχολείου

Το ίδιο και η επαγγελματική εξουθένωση με τύπο σχολείου

Θεωρώ επίσης πολύ σημαντική την αποτελεσματική διοίκηση αλλά και τις ανθρώπινες σχέσεις όπου συμβάλλουν με την σειρά τους σε όλα όσα είπαμε παραπάνω.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΑΣΤΣΜΣΕ** άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες
- **ΣΥΕΠΠΜΤΣ** συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου

- **ΑΣΣΔΑΣΣ** άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου

15. Θεωρείς πως η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών της διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση;

ΑΠ. Σε μέγιστο βαθμό και σε άμεση σχέση όλα τα παραπάνω. Και η αξιολόγηση, και η αύξηση στις ώρες διδασκαλίας, και φυσικά η μείωση του μισθού μας. Ποιος νοήμων εκπαιδευτικός δεν θα συμφωνούσε σε αυτά που λέμε. Έτσι λοιπόν να συνοψίσω τα εξής:

- άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση
- άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας &
- άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού

Πρέπει λοιπόν να αναβαθμίσουμε τον δικό μας εκπαιδευτικό ρόλο, και όχι να τον μειώνουμε.

Τι εννοείς;

ΑΠ. Να αναβαθμιστεί ο δικός μας ρόλος ο διδακτικός, ο εκπαιδευτικός τόσο από μας όσο και από την Πολιτεία..

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΑΜΣΧΕΕΜΑ** άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση
- **ΑΜΣΕΕΜΑΩ** άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας
- **ΑΣΕΕΜΜΜ** άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
- **ΑΣΑΡΕ** ανάγκη συνεχούς αναβάθμιση ρόλου εκπαιδευτικού

16. Τι θα προτείνεις ως κίνητρο ή κίνητρα ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;

ΑΠ. Αξιολόγηση σύμφωνα με το περιβάλλον εργασίας του εκπαιδευτικού, τα έτη υπηρεσίας κ τον εκπαιδευτικό μισθό, μεταθέσεις σε εύλογα σύντομο χρονικό διάστημα στον τόπο διαμονής του εκπαιδευτικού. Ξέρεις ότι κάθε μέρα και εγώ αλλά και χιλιάδες συνάδελφοι μας πηγαionoέρχονται κάθε μέρα από την οικία τους στην δουλειά τους διανύοντας χιλιόμετρα.. ας δώσει περισσότερες μεταθέσεις..

Ποιες δηλαδή εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές προτάσεις, γενικά, έχεις να καταθέσεις ώστε να εκλείψει το φαινόμενο της επαγγελματικής κόπωσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς;

Επίσης πώς η διεύθυνση της σχολικής μονάδας μπορεί να συνδράμει στη γυναίκα εκπαιδευτικό στην ελαχιστοποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης - κόπωσης που τυχόν βιώνει;

Η διεύθυνση είναι πολλή εξυπηρετική.

Η κεντρική υπηρεσία, δηλαδή το υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο μέτρο χάραξης μιας νέας πολιτικής πώς θα μπορούσε να κάνει κάποια θετικά βήματα και ενέργειες που να συντελέσουν στην αποκλιμάκωση από την κόπωση που νιώθει η εκπαιδευτικός;

ΑΠ. Θα πρέπει να γίνει μια σωστή αξιολόγηση του εκπαιδευτικού επίσης έργου, απουσία επίσης του φόβου, απολύσεων και αναξιοκρατίας.

Μεταθέσεις με περισσότερα κριτήρια, και αύξηση μισθών και επιδομάτων

Επίσης να επιμορφθούμε σε νέα δεδομένα και νέες μεθόδους διδασκαλίας. Εμείς οι εκπαιδευτικοί ζητάμε τα αυτονόητα... πως μετά από τέτοιες συνθήκες να μην αισθανόμαστε κουρασμένες και σωματικά και ψυχικά... αν με αφήσεις θα σου πω και άλλα... για αυτό σταματάω... σε λίγο θα χτυπήσει και το κουδούνι για μέσα..

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΑΞΕΚΕΡ** αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου
- **ΑΥΜΙΣΜΕΕ** αύξηση μισθού με επιδόματα
- **ΠΕΡΜΕΣΤΑ** περισσότερες μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους

17. *Αν σου δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσες πάλι το ίδιο επάγγελμα τι θα αλλάζατε σε εσάς;*

ΑΠ. ΟΧΙ αγαπώ το επάγγελμα μου... δεν θα μπορούσα να φανταστώ ότι θα έκανα άλλη δουλειά..

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΕΑΙΕ** επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος
- **ΑΙΣΑΓΓΑΝ** αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους

Βανέσα έχεις να προσθέσεις κάτι στη συζήτηση μας;

ΑΠ....Όχι .. χάρηκα που τα είπαμε...

Ευχαριστώ πολύ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΠ.= Απάντηση

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Ε2

Προφίλ εκπαιδευτικού

A. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως εκπαιδευτικός;

23 χρόνια

B. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως εκπαιδευτικός στα ΕΠΑΛ;

19 χρόνια

Γ. Πως επιλέξατε το λειτούργημα του εκπαιδευτικού;

Από αγάπη για τον άνθρωπο και τον μαθητή

Δ, Πόσα χρόνια εργάζεστε στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ;

19 χρόνια

1. Τι σημαίνει για εσάς επαγγελματική ικανοποίηση;

Είναι το αίσθημα της πληρότητας και της ευχαρίστησης που προσφέρει η εργασία στον άνθρωπο. Συγκεκριμένα στον εκπαιδευτικό η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από τις σχέσεις και την αλληλεπίδραση των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και τους συναδέλφους, την αυτονομία και δημιουργική έκφραση, την εφαρμογή νέων ιδεών, τη συνεργασία με γονείς, μαθητές και συναδέλφους για επιτυχή επίτευξη κοινών στόχων. Μέσω όλων των προηγούμενων την ατομική εξέλιξη και ανάπτυξη.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- ***ΕΙΕΥΣΥ*** Επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα ευχάριστο συναίσθημα
- ***ΕΙΣΑΜΚ*** Επ.ικαν. σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών
- ***ΑΔΣΣΓΣΣ*** Αυτονομία, δημιουργική σκέψη, συνεργασία γονέων και εκπαιδευτικών
- ***ΠΡ.ΕΞ*** Προσωπική εξέλιξη

2. Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ένα επάγγελμα προσφοράς. Στον επαγγελματικό στίβο του ο εκπαιδευτικός που έχει εξουθενωθεί έχει εξαντληθεί κυρίως συναισθηματικά από το βίωμα της εργασίας υπό πίεση, γεγονός που μπορεί να προέρχεται από πολλούς παράγοντες όπως η ηλικία του, το χάσμα μεταξύ γενεών καθηγητών και μαθητών, την έλλειψη κινήτρων για εποικοδομητική εργασία, τον φόβο και την πίεση και ανασφάλεια για το επαγγελματικό του μέλλον, τις σχέσεις του ή την ανυπαρξία κοινωνικών σχέσεων με τους συναδέλφους, τις συνεχείς μειώσεις μισθών και πιεστικών διατάξεων και απαιτήσεων που στερούν δυνατότητα πρωτοβουλιών και δημιουργικότητας, την κακή διοίκηση κ.α.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΕΠΕΚΠ** Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι προσφορά
- **ΣΕΠΕΚΦΑ** Συναισθηματική εξουθένωση πίεση έλλειψη κινήτρων, φόβος, ανασφάλεια
- **ΑΚΣΣΜΜ** Ανυπαρξία κοινωνικών σχέσεων, σε συνδυασμό με μείωση μισθού
- **ΚΔΠΕΔ** Κακή διοίκηση, εφαρμογή πιεστικών διατάξεων

3. Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε; Μπορεί να σχετίζεται αυτό με την εξουθένωση σας;

Στο σχολείο που υπηρετώ βρίσκομαι όλα σχεδόν τα έτη του εκπαιδευτικού μου βίου. Έτσι μπορώ να πω ότι σε θέματα οργάνωσης, κτιριακής υποδομής και εφαρμογής εγκυκλίων και νόμων λειτουργούμε αρτιότερα από ποτέ. Όμως η εξουθένωση μου, τολμώ να πω και όλων των συναδέλφων είναι μεγάλη. Η δυνατότητα αυτονομίας, οραματισμού, πρωτοβουλιών και εφαρμογής- υλοποίησης ιδεών πολλές φορές μπλοκάρεται από το κλίμα και από τον φόβο της μη τήρησης κανόνων και νόμων καθώς και από τον έλεγχο που ασκεί και επιβάλλει η διεύθυνση του σχολείου.

Το κλίμα στο σχολείο μου έχει αλλάξει εμφανώς και ως προς τις ανθρώπινες σχέσεις μεταξύ συναδέλφων. Αυτό έχει γίνει έντονα μετά την περίοδο διαθεσιμότητας μεγάλου ποσοστού συναδέλφων (2013-2015). Ο φόβος και η ανασφάλεια και η επικράτηση της άποψης «ο θάνατος σου η ζωή μου» αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα για την ανυπαρξία σχέσεων. Με την διαθεσιμότητα των εκπαιδευτικών πολλοί συνάδελφοι συνταξιοδοτήθηκαν, ο σύλλογος άλλαξε μορφή για δύο χρόνια και ξανάλαξε όταν επέστρεψαν οι συνάδελφοι. Εργασιακή ανασφάλεια, άγχος για το μέλλον, θέματα που αφορούν την αξιολόγηση επιτείνουν σε αυτό. Π.χ. η αξιολόγηση από ποιον θα γίνεται και πόσο αντικειμενική θα είναι;

Ο εκπαιδευτικός είναι μέλος της ευρύτερης κοινωνίας. Η χώρα μας περνά βαθιά οικονομική και κοινωνική κρίση, η οποία επηρεάζει την προσωπική και επαγγελματική ζωή όλων μας, και των εκπαιδευτικών. Ο εκπαιδευτικός είναι φτωχότερος όπως και οι μαθητές του, οι κοινωνικές ανισότητες μεγάλες. Πολλά παιδιά και οι οικογένειες τους αυτά τα χρόνια της κρίσης δεν έχουν τα στοιχειώδη αγαθά. Η κρίση οδήγησε τα μέλη της κοινωνίας να συγκρούονται. Παρεξηγούνται και μπαίνουν άδικα στο στόχαστρο επαγγέλματα. Μέρος της κοινωνίας μας στρέφεται κατά των εκπαιδευτικών για το ωράριο, τις διακοπές, το μισθό. Η ανεργία και η απογοήτευση των νέων μεγάλη. Τα κονδύλια για την εκπαίδευση λίγα, οι ανάγκες μεγάλες. Το εκπαιδευτικό προσωπικό γηραιότερο από ποτέ, με μη αισιόδοξες προοπτικές για το μέλλον, καθώς η συνταξιοδότηση θα γίνεται όλο και σε μεγαλύτερη ηλικία.

Τέλος σύνηθες φαινόμενο των ημερών να παρεξηγούνται και να μπαίνουν άδικα στο στόχαστρο επαγγέλματα όπως του εκπαιδευτικού. Μέρος της κοινωνίας μας στρέφεται κατά των εκπαιδευτικών για το ωράριο, τις διακοπές, το μισθό. Δεν εξαιρούνται γονείς και μαθητές.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΚΣΥΕΡΓ** Καλές συνθήκες εργασίας
- **ΟΡΚΥΕΦΕΑ** Οργάνωση και κτιριακή υποδομή, εφαρμογή διατάξεων άρθρα
- **ΑΕΠΕΞΜ** Αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μεγάλο
- **ΚΔΜΑΤΚΦ** Κακή διοίκηση, μη τήρηση κανόνων, φόβος

4. **Είστε ικανοποιημένος από την διεύθυνση του σχολείου;** Αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;

Η τωρινή διοίκηση, ο διευθυντής μας δεν είναι καλός. Οι προηγούμενοι ήταν .. αυτό όμως όχι, συναδέλφισσα. Δεν κάνει για διεύθυνση.

Παράλληλα υπάρχουν προβλήματα που προκύπτουν από τις διενέξεις μεταξύ των διευθυντών του συγκροτήματος αλλά και εντάσεων μεταξύ εκπαιδευτικών και διευθυντών. Σε κλίμα διχασμού και εξουθένωσης οι εκπαιδευτικοί του συγκροτήματος σχολείων ως απόρροια της οικονομικής κρίσης; Των καιρών; Των στελεχών διοίκησης. Άστα ...

Δηλαδή;

Ειδικά εμείς οι γυναίκες όπου είμαστε και επιφορτισμένες με εξωδιδασκτικές υποχρεώσεις δεν μας βοηθά και δεν μας στηρίζει στο εκπαιδευτικό μας έργο.

Δεν μας διευκολύνει, δεν μας στηρίζει.

Δύσκολα.....

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΚΣΔΕ** κακή σχέση εκπαιδευτικών με διεύθυνση
- **ΥΠΠΑΔΚΕ** ύπαρξη πολλών προβλημάτων διενέξεις μεταξύ διευθυντών και εκπαιδευτικών
- **ΜΣΔΓΕ** μη στήριξη από μέρος της διεύθυνσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς

5. **Είναι δύσκολο για μία γυναίκα εκπαιδευτικό να εργάζεται στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος της;** (Δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής);

Θα μπορούσατε ν' αναφέρετε ορισμένες από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

Υπάρχει η στήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης σ' αυτές τις δυσκολίες που τυχόν αντιμετωπίζετε;

Πιστεύω ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες εκπαιδευτικούς ΕΠΑΛ ως προς την δυσκολία που αντιμετωπίζουν. Προσωπικά όμως δεν το έχω βιώσει σε αυτή τη διάσταση.

Οι μαθητές με προβλήματα συμπεριφοράς είναι εκείνοι που όταν υπάρχουν εγείρουν προβληματισμούς και συζητήσεις από τους περισσότερους

εκπαιδευτικούς με στόχο την αποτελεσματικότερη βοήθεια και παιδαγωγική στάση που θα ακολουθήσουμε.

Όσο για την διοίκηση όχι δεν βοηθά καθόλου στην αντιμετώπιση των δυσκολιών.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΥΠΔΑΓΚΑΕ** ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς
- **ΠΣΜΕΘΠΣ** Εντοπίζονται προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση

6. Θεωρείτε πως η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;

Υπάρχουν αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, Εργαστηριακό Κέντρο (ΕΚ) κι όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;

Όπως προανέφερα πρόκειται για ένα σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα σχολείων σε ένα πολύ ωραίο σημείο της πόλης μας.

Ωστόσο υπάρχουν μεγάλες ανάγκες σύγχρονης υλικοτεχνικής υποδομής. Στις αίθουσες διδασκαλίας ΕΠΑΛ δεν υπάρχουν Η/Υ και προτζέκτορες, παρά μόνο σε 2. Στο ΕΚ και συγκεκριμένα στο Εργαστήριο της ειδικότητας μου αλλά και σε άλλα από ότι γνωρίζω υπάρχουν Η/Υ αλλά χρειάζονται αντικατάσταση λόγω παλαιότητας. Ο εξοπλισμός χρειάζεται ανανέωση καθώς επίσης υπάρχουν ανάγκες σε αναλώσιμα υλικά.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΣΚΣΠΜΠ** σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα σε προσβάσιμο μέρος της πόλης
- **ΜΑΥΥ** μεγάλες ανάγκες σε υλικοτεχνική υποδομή
- **ΕΛΗΥ** έλλειψη ηλεκτρονικών υπολογιστών
- **ΑΠΥΥ** απαρχαιωμένη υλικο τεχνική υποδομή

7. Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;

Όπως προανέφερα οι εκπαιδευτικοί ανήκουν σε 2 ή 3 σχολεία και συνυπάρχουν στην καθημερινότητα τους. Το κλίμα μεταξύ συναδέλφων δεν είναι ότι καλύτερο θα έλεγα ίσως και κακό. Υπάρχουν οι πιο στενές προσωπικές επαφές, σε κάποιες περιπτώσεις και φιλίες. Σε γενικές γραμμές όμως η αποστασιοποίηση, η απογοήτευση, η καχυποψία, ο διχασμός είναι γεγονός.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΚΚΜΕ** κακό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών
- **ΚΑΠΑΚΑΙ** κλίμα αποστασιοποίησης, απογοήτευσης, καχυποψίας και διχασμού

8. Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, των γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;

Δεν υπάρχουν κάποιες ακραίες ή άξιες σχολίων εντάσεις μεταξύ των μαθητών, των γονέων και των εκπαιδευτικών. Θα μου επιτρέψεις να πω αδιάφορο..

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- ΑΑΕΜΜΓΕ απουσία ακραίων εντάσεων μεταξύ γονέων, μαθητών και εκπαιδευτικών
- ΑΔΚΛ αδιάφορο κλίμα

9. Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;

Ναι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην εξουθένωση που νιώθω και την υπάρχουσα κατάσταση και μάλιστα άμεση..

Να αναφέρω πάλι την κακή διεύθυνση του σχολείου μας , όπου δεν στηρίζει καμία προσπάθεια μας ο διευθυντής του σχολείου γιατί είναι πολύ συγκεντρωτικός, η συνάδελφοι μου που δεν έχουμε και τις καλύτερες σχέσεις και η αδιαφορία των μαθητών είναι μερικοί παράγοντες που συμβάλλουν στο άγχος και την εξουθένωση.. τα είπαμε και παραπάνω..ξέρεις συναδέλφισσα την διοίκηση..

Έκδηλα ναί.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση
- ΚΔΚΣΣΑΜ κακή διοίκηση, κακές σχέσεις με συναδέλφους και αδιαφορία μαθητών

10. Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διαφόρους τύπους σχολείων (ΕΠΑΛ – ΓΕΛ & Γυμνάσια); Θεωρείτε πως αυτές μετέχουν

ενεργού ρόλου στην εξουθένωση της γυναίκας εκπαιδευτικού;

Συνθήκες εργασίας και διάφοροι τύποι σχολείων

-Σημαντικός παράγοντας ο τρόπος και τα πρόσωπα που ασκούν διοίκηση.

-Ο τύπος σχολείου παίζει σημαντικό ρόλο ως προς τις συνθήκες. Έτσι στα ΕΠΑΛ και ΕΚ ο πολύ μεγάλος αριθμός μαθητών (όπως συμβαίνει στα δικά μας σχολεία ΕΠΑΛ-ΕΚ), τα πολυπληθή τμήματα, οι μικροί και κάποιες φορές ακατάλληλοι χώροι που μετατρέπονται σε αίθουσες διδασκαλίας δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών και τους κουράζουν. Κάτι τέτοιο δεν επικρατεί από όσο ξέρω στα Γυμνάσια και ΓΕΛ.

-Επίσης το επίπεδο γνώσεων των μαθητών ΕΠΑΛ συνήθως είναι κατώτερο των ΓΕΛ αν και αυτό έχει αλλάξει αρκετά σχετικά με το παρελθόν. Πλέον όλο και περισσότεροι μαθητές έρχονται στα ΕΠΑΛ με στόχο το πτυχίο ειδικότητας και την πρόσβαση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

Εξακολουθούν όμως να φοιτούν και οι χαμηλότερου επιπέδου γνώσεων μαθητές. Αυτό μπορεί να συνδυαστεί με μία μικρή τάση προς

απαξίωση του σχολείου από μέρους ορισμένων μαθητές, λόγω προσωπικών προβλημάτων και προβλημάτων συμπεριφοράς τους.

Τέλος θεωρώ πως οι συνθήκες εργασίας μετέχουν ενεργού ρόλου στην εξουθένωση της γυναίκας εκπαιδευτικού όπως και του άνδρα εκπαιδευτικού

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- ΣΠΕΠΕΞΑΔ σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης η άσκηση της διοίκησης
- ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου
- ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας;
- ΔΜΕΜΔΤΑ διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων
- ΑΣΛΠΠΣ Απαξίωση του σχολείου λόγω προσωπικών προβλημάτων συμπεριφοράς

11. Ποιες κατά την γνώμη σας θα ήταν οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;

Οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για γυναίκες εκπαιδευτικούς θα ήταν εκείνες όπου αρχικά θα ένοιωθαν ενεργά, ισότιμα και άξια μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας και του εκπαιδευτικού γίνεσθαι. Θα είχαν καλύτερο ωράριο εργασίας δηλαδή μείωση του ωραρίου τουλάχιστον για εμάς τις γυναίκες που έχουμε και πολλές υποχρεώσεις. Μεγαλύτερες οικονομικές απολαβές. Θα λειτουργούσαν σ' ένα εκσυγχρονισμένο και κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο. Θα τολμούσαν να έχουν άποψη και να είναι διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας στο σύνολο της με έμφαση στο παιδαγωγικό τους έργο, στη σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία και στην εξέλιξη των μαθητών τους σε όλα τα επίπεδα.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- ΑΠΕΑΜΕΓ αίσθημα ικανοποίησης, ενεργά άξια και μέλη του εκπαιδευτικού γίνεσθαι
- ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας .
- ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών
- ΣΥΚΤΥΑΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο
- ΕΚΔΙΕΚΔ εκπαιδευτικοί διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας
- ΣΥΣΧΜΚΟ σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία

12. Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας, και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους κι αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;

Ναι σαφώς και υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε μας τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας.

Θα σου έλεγα συναδέλφισσα ότι είμαστε, σε εισαγωγικά ,περισσότερο τυχερές διότι κάνουμε μαθήματα ειδικότητας που έχουν ενδιαφέρον για τους μαθητές μας. Οι της γενικής παιδείας έχουν μαθήματα γενικού ενδιαφέροντος όπου οι μαθητές ίσως να είναι πιο αδιάφοροι, όχι όλοι αλλά αρκετοί.

Όμως εμείς όπως καλά γνωρίζεις είμαστε επιφορτισμένες με πολλά τεχνικά και εργαστηριακά μαθήματα που έχουν μεγαλύτερες ευθύνες. Αυτό συμβάλλει και σε μεγαλύτερο στρες και περισσότερο άγχος

Όντως υπάρχει σύνδεση με την επαγγελματική μας εξουθένωση

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΥΔΓΕΕΚΓΠ** ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας
- **ΣΥΕΕΜΕΙΕ** σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες
- **ΔΜΕΜΑΕΤΑ** διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί **ΤΕ ΔΕ**

13.Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, χρόνια υπηρεσίας, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών; Υπάρχουν π.χ. στα ΕΠΑΛ καθηγητές ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ.

Έφη μου έχεις και συ εμπειρία στην τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση, άρα είσαι γνώστης. Σαφώς και υπάρχουν διαφορές. Θα ήταν θεωρώ υποκρισία να πω πως δεν υπάρχουν.

Συμφωνείς .. όχι βέβαια..γέλια...

Σίγουρα τα χρόνια υπηρεσίας είναι αρνητικός παράγοντας ως προς τις αντοχές και συμβάλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών όπως και όλων των ανθρωπιστικών επαγγελμάτων. Ως προς το μορφωτικό επίπεδο εκείνο που ίσως κουράζει περισσότερο κάποιους συναδέλφους ΤΕ και ΔΕ είναι το μεγαλύτερο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας και η αίσθηση ίσως κατηγοριοποίησης τους.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΥΠΔΙΑΦ** ύπαρξη διαφορών
- **ΑΡΝΠΕΠ** αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας
- **ΕΤΕΔΕΜΩΕ** εκπαιδευτικοί **ΤΕ και ΔΕ** έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας

14.Πιστεύετε ότι εάν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην

επαγγελματική ικανοποίησή σας και στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;

θεωρώ ότι παίζει ρόλο τόσο ο τύπος σχολείου αλλά οι συνθήκες εργασίας, η αποτελεσματικότερη διοίκηση και οι ανθρώπινες σχέσεις στο ίδιο το σχολείο.

Ναι πιστεύω ότι αν εργαζόμουν σε ένα γυμνάσιο παραδείγματος χάριν θα είχα καλύτερες συνθήκες εργασίας, μικρότερους ηλικιακά μαθητές, μικρότερο σχολείο και άλλα πολλά. Πιστεύω λοιπόν αν δίδασκα σε άλλο τύπο σχολείου θα ήμουν ικανοποιημένη ίσως περισσότερο από τώρα. Παίζει ρόλο σημαντικό ο τύπος σχολείου στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Το ίδιο αντίστροφα συμβαίνει στην εξουθένωση και το άγχος.

Είμαι όμως βρεφονηπιοκόμος και δεν μπορώ να εργαστώ σε άλλο τύπο σχολείου.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- *ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες*
- *ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου*

- *ΕΠΠΔΤΣ επαγγελματική ικανοποίηση από διαφορετικό τύπο σχολείου*

15. Θεωρείτε πως η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών της διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση;

Όπως έχω προαναφέρει διεξοδικά, φυσικά και παίζουν μεγάλο ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση.

Άμεση συσχέτιση σε αυτή όλων αυτών των παραγόντων μεταξύ τους

Άμεση συσχέτιση η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού μας έργου, αναρωτιέμαι από ποιον και πως θα γίνει, αυτό με αγχώνει πάρα πολύ.

Εννοείται και η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, έγινε με την οικονομική κρίση και ακούγεται ότι θα ξαναγίνει.

Δεν συζητάμε βεβαία η κατρακύλα που πήραν οι μισθοί μας. Φοβάμαι ότι θα μειωθούν ξανά. Άσε ολόκληρη συζήτηση είναι όλο αυτό.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- *ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση*
- *ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας*
- *ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού*

16. Τι θα προτείνατε ως κίνητρο ή κίνητρα ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;

Ποιες εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές προτάσεις, γενικά, έχετε να καταθέσετε ώστε να εκλείψει το φαινόμενο της επαγγελματικής κόπωσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς;

Επίσης πώς η διεύθυνση της σχολικής μονάδας μπορεί να συνδράμει στη γυναίκα εκπαιδευτικό στην ελαχιστοποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης - κόπωσης που τυχόν βιώνει;

Η κεντρική υπηρεσία, δηλαδή το υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο μέτρο χάραξης μιας νέας πολιτικής πώς θα μπορούσε να κάνει κάποια θετικά βήματα και ενέργειες που να συντελέσουν στην αποκλιμάκωση από την κόπωση που νιώθει η εκπαιδευτικός;

Η κεντρική εκπαιδευτική πολιτική θα πρέπει να στοχεύει σ' ένα ανοιχτό, δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο. Να υπάρχει καινοτομία, να δοθούν κονδύλια για την παιδεία, να ενταχτεί το σχολείο στην κοινωνία, να δοθούν κίνητρα στους μαθητές και στους εκπαιδευτικούς για ανάπτυξη και εξέλιξη τους. Η διοίκηση να ασκείται όχι μόνο από τα στελέχη της εκπαίδευσης αλλά κυρίαρχο ρόλο να παίζει και ο σύλλογος διδασκόντων, ο οποίος θα παίρνει αποφάσεις που καθορίζουν την λειτουργία του σχολείου. Έτσι ο/η εκπαιδευτικός δεν θα είναι και δεν θα νοιώθει κυρίως εκτελεστικό όργανο.

Να δοθούν κίνητρα τόσο οικονομικά όσο και μείωσης ωραρίου στα προ της κρίσης επίπεδα. Να ληφθεί μέριμνα για το συνταξιοδοτικό των εκπαιδευτικών οι οποίοι δεν μπορεί να είναι στις επάλξεις σε ηλικίες όπου με μαθητές που έχουν χάσμα γενεών. Να μην υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις στους μισθούς νεοδιοριζόμενων και μη. Τα κενά να καλύπτονται στην αρχή της σχολικής χρονιάς κι έτσι το πρόγραμμα του σχολείου να ομαλοποιείται από πολύ νωρίτερα και να μην κουράζει όλους τους εμπλεκόμενους. Να γίνουν μαζικοί διορισμοί μόνιμου εκπαιδευτικού προσωπικού.

Να υπάρξουν επιμορφωτικά προγράμματα για το έργο και τον ρόλο των εκπαιδευτικών αλλά και να καθιερωθεί η παρουσία Ψυχολόγου στα σχολεία όπως ήδη το είδαμε να εφαρμόζεται στα ΕΠΑΛ. Να υπάρξουν μέσα στα σχολεία μας τα γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε κάθε συγκρότημα ΕΠΑΛ ΕΚ ώστε να βοηθηθούν οι μαθητές στις σωστές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές.

Να δοθούν κίνητρα από τους Δήμους σε δωρεάν συμμετοχή των σχολείων σε πολιτιστικά δρώμενα, να αυξηθούν οι εκπαιδευτικές και διδακτικές επισκέψεις καθώς να διευκολυνθούν μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικοί με μείωση της γραφειοκρατίας στην πραγματοποίηση ανάλογων δράσεων.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΚΔΣΑΔΕΠΣ** Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο
- **ΔΚΑΚ** Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας
- **ΕΣΣΚ** Ένταξη του σχολείου στην κοινωνία
- **ΔΚΜΕ** Δημιουργία κινήτρων για μαθητές και εκπαιδευτικούς
- **ΑΣΣΔ** Να ασκήσει διοίκηση και ο σύλλογος διδασκόντων
- **ΕΠΡΚΑΕΕ** Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων
- **ΚΑΨΣ** Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία
- **ΔΓΣΕΠ** Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού
- **ΕΥΩΓΕ** Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς
- **ΕΠΕΚ** επιμόρφωση εκπαιδευτικών

17. Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα τι θα αλλάζατε σε εσάς;

Νομίζω πως ναι θα ασκούσα το ίδιο επάγγελμα, αν και θα προβληματιζόμουν σήμερα ως προς τις συνθήκες που είναι όλο και σκληρότερες.

Αγαπώ τους νέους ανθρώπους και θέλω να συμβάλω στην ολόπλευρη ανάπτυξη τους. Αυτή άλλωστε είναι και μία αμφίδρομη σχέση ανάπτυξης. Με την εμπειρία που έχω αποκτήσει νομίζω ότι θα ήμουν λιγότερο αγχώδης στην αρχή της καριέρας μου και θα έδινα μεγαλύτερη έμφαση στις ανάγκες των μαθητών μου πέραν του αναλυτικού προγράμματος μάθησης, γεγονότα που μου τα δίδαξε η εμπειρία.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

- **ΕΑΙΕ** επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος
- **ΑΙΣΑΓΓΑΝ** αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους
- **ΑΙΣΑΜΦΣΑ** αίσθημα αμφίδρομης σχέσης ανάπτυξης

Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο;

Όχι αυτά είχα να σου πω..

Ευχαριστώ πολύ

Παράρτημα 2Α. Ατομικοί πίνακες εκπαιδευτικών με κωδικοποίηση

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 1				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσία στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E1	14	3	Συναισθηματική επιλογή	2
α/α	Ερωτήσεις		Απαντήσεις	
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΨΥΧ ΥΓ ψυχική υγεία ➤ ΥΨΗΠΑΡΑ υψηλή παραγωγικότητα 	
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΕΠΕΚΦΑ Συναισθηματική εξουθένωση ➤ ΠΙΕΣΗ πίεση ➤ ΔΨΥΕΛΥΑ διατάραξη ψυχικής υγείας εκπαιδευτικών λόγω υψηλών απαιτήσεων 	
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΣΥΕΡ κακές συνθήκες εργασίας ➤ ΑΝΥΤΥ ανύπαρκτη υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΑΚΑΙΔΙ ακατάλληλες 	

	υπηρετείτε;	αίθουσες διδασκαλίας
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	➤ ΜΒΙΑΔΣ μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συναδέλφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε; υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης	➤ ΥΠΑΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπισμός προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση ➤ ΠΟΛΤΜ πολυπληθή τμήματα ➤ ΜΗΑΒΑΜΔ μη αποδοχή βοήθειας από μέρους της διοίκησης
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;	➤ ΜΑΥΥ Μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	✓ ΑΝΜΕΔΤ ανταγωνισμός μεταξύ εκπαιδευτικών των διαφόρων τομέων ➤ ΠΚΚΜΣ πολύ καλό κλίμα μεταξύ συναδέλφων
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	➤ ΑΔΚΛΜΕΓ αδιάφορο κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων

9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου.
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΙΔΣΜΟΤΜ ιδανικές συνθήκες με ολιγομελή τμήματα μαθητών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο ➤ ΣΥΕΠΜΓΕ συνειδητή επιλογή των μαθητών για την φοίτηση τους στα ΕΠΑΛ
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΔΜΕΜΑΕΤΔ διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας ➤

14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	Τι θα προτεινάτε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΕΡΜΕΣΤΔ περισσότερες μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΣΔΕΠΠ επιλογή διαφορετικού επαγγέλματος πιο προσοδοφόρο

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 2

Προφίλ

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσία στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
---------------	-------------------------------	------------------------	----------------------	------------------------------------

E2	23	19	Συναισθηματική επιλογή	19
-----------	-----------	-----------	------------------------	-----------

α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΙΣΑΜΚ Επ.ικαν.ως σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών ➤ ΑΥΤΟΝ Αυτονομία, ➤ ΔΗΜΣΚΕ δημιουργική σκέψη ➤ ΑΡΣΕΚΓ Αρμονική συνεργασία γονέων και εκπαιδευτικών ➤ ΠΡ.ΕΞ Προσωπική εξέλιξη
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΕΚΠ Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι προσφορά ➤ ΣΕΠΕΞ Συναισθηματική εξουθένωση ➤ ΠΙΕΣΗ πίεση ➤ ΕΛΚΙΝ έλλειψη κινήτρων, ➤ ΦΟΒΟΣ φόβος, ➤ ΑΝΑΣΔ ανασφάλεια ➤ ΑΚΣΣΜΜ Ανυπαρξία κοινωνικών σχέσεων, σε συνδυασμό με μείωση μισθού

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΔ Κακή διοίκηση, ➤ ΕΦΠΔ εφαρμογή πιεστικών διατάξεων
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασίας ➤ ΟΡΚΚΥΠ Οργάνωση και κτιριακή υποδομή, ➤ ΑΡΕΦΔΙ εφαρμογή διατάξεων άρτια ➤ ΑΕΠΕΞΜ Αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μεγάλο ➤ ΚΑΚΔ Κακή διοίκηση, ➤ ΜΗΤΚΑΝ μη τήρηση κανόνων, ➤ ΦΟΒΟΣ φόβος
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΔΕ κακή σχέση εκπαιδευτικών με διεύθυνση ➤ ΥΠΠΔΔΚΕ ύπαρξη πολλών προβλημάτων διενέξεις μεταξύ διευθυντών και εκπαιδευτικών ➤ ΜΣΔΓΕ μη στήριξη από μέρους της διεύθυνσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπίζονται προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση ➤ ΜΗΒΑΜΔ μη αποδοχή βοήθειας από μέρους της διοίκησης
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΚΣΠΜΠ σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα σε προσβάσιμο μέρος της πόλης ➤ ΜΑΥΥ μεγάλες ανάγκες σε υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΕΛΗΥ έλλειψη

	εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;	ηλεκτρονικών υπολογιστών ➤ ΑΠΥΥ απαρχαιωμένη υλικό τεχνική υποδομή
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	➤ ΚΚΜΕ κακό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών ➤ ΚΑΠΑΚΔΙ κλίμα αποστασιοποίησης, απογοήτευσης, καχυποψίας και διχασμού
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	➤ ΑΑΕΜΜΓΕ απουσία ακραίων εντάσεων μεταξύ γονέων, μαθητών και εκπαιδευτικών ➤ ΑΔΚΛΜΕΓ αδιάφορο κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση ➤ ΚΑΚΔ κακή διοίκηση ➤ ΚΣΜΣ κακές σχέσεις με συναδέλφους ➤ ΑΔΙΑΜΑ αδιαφορία μαθητών
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	➤ ΣΠΕΠΕΞΑΔ σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης η άσκηση της διοίκησης ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας; ➤ ΔΜΕΜΔΤΛ διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΛΠΠΣ Απαξίωση του σχολείου λόγω προσωπικών προβλημάτων συμπεριφοράς
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο ➤ ΕΚΔΙΕΚΔ εκπαιδευτικοί διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας ➤ ΣΥΣΧΜΚΟ σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες ➤ ΔΜΕΜΑΕΤΔ διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου,	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση

	<p>με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;</p>	<p>με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΙΔΤΣ επαγγελματική ικανοποίηση από διαφορετικό τύπο σχολείου
15	<p>Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	<p>Τι θα προτεινάτε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαιρεθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΔΣΑΔΕΠΣ Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο ➤ ΔΚΑΚ Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας ➤ ΕΣΣΚ Ένταξη του σχολείου στην κοινωνία ➤ ΔΚΜΕ Δημιουργία κινήτρων για μαθητές και εκπαιδευτικούς ➤ ΑΣΣΔ Να ασκήσει διοίκηση και ο σύλλογος διδασκόντων ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση

		εκπαιδευτικών
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους ➤ ΑΙΣΑΜΦΣΑ αίσθημα αμφίδρομης σχέσης ανάπτυξης

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 3				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E3	12	12	Τυχαία επιλογή	10
α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις		
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΙΜΧΑΣ επαγγελματική ικανοποίηση μηδενική χιλιομετρική απόσταση από το σχολείο ➤ ΧΡΗΑΠΟ χρηματικές απολαβές ➤ ΕΙΣΠΘΕ επαγγελματική ικανοποίηση συναναστροφή με παιδιά θετική ενέργεια 		
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΕΞΔΣ επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα δυσάρεστο συναίσθημα ➤ ΕΠΕΜΕΩΕ επαγγελματική 		

		<p>εξουθένωση μη ευέλικτο ωράριο διδασκαλίας</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΕΠΤ επαγγελματική εξουθένωση πολυπληθή τάξεις ➤ ΧΜΑΣ χιλιομετρική απόσταση σχολείου ➤ ΦΟΞΞΕΡ φόρτο εξωδιδασκτικού έργου
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΙΔΣΕΡ ιδανικές συνθήκες εργασίας
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΙΚΔΣΑΕΣ. Ικανοποίηση από την διεύθυνση του σχολείου συναδελφικότητα αμοιβαία εκτίμηση ➤ ΑΡΔΙΟΣΧ άριστη η διοίκηση του σχολείου
5	<p>είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συναδέλφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;)</p> <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΛΦ ύπαρξη διαφορών λόγω φύλου ➤ ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπισμός προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση ➤ ΑΝΣΥΔ ανεπαρκής η συμβολή της διοίκησης
6	<p>Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;</p> <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΑΥΥ Μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΙΔΑΠΗΥ στις αίθουσες διδασκαλίας δεν υπάρχουν Η.Υ ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΚΜΕ καλό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΔΚΜΕΓ και αδιάφορο το κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων και μαθητών ➤ ΑΑΕΜΜΓΕ Απουσία ακραίων εντάσεων μεταξύ μαθητών και γονέων

9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΕΠΕΞ απουσία επαγγελματικής εξουθένωσης
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΑΔ σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης η άσκηση της διοίκησης ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας; ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες ➤ ΣΕΕΜΑΔΜ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αδιαφορία μαθητών
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας ➤ ΕΤΔΜΔΜΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο ➤ ΔΜΕΜΑΕΤΔ διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων

		<p>εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ</p> <p>➤</p>
14	<p>Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;</p>	<p>➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες</p> <p>➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου</p> <p>➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου</p> <p>➤ ΕΠΑΛΣΜΙ ΕΠΑΛ σχολείο με ιδιαιτερότητες</p> <p>➤ ΣΕΕΜΑΕΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την απαξίωση του εκπαιδευτικού έργου</p> <p>➤ ΣΕΕΔΕΕ συνεχή επιμόρφωση για αξιολόγηση δημιουργεί εξουθένωση</p> <p>➤</p>
15	<p>Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;</p>	<p>➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες</p> <p>➤ ΣΥΕΠΕΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τύπο σχολείου</p> <p>➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου</p> <p>➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση</p> <p>➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας</p> <p>➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού</p>
16	<p>Τι θα προτεινάτε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαιρεθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;</p>	<p>➤ ΣΕΚΚΥ στελέχωση εργαστηριακών κέντρων με κατάλληλα υλικά</p> <p>➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών</p> <p>➤ ΜΟΣΓΥΕ μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες εκπαιδευτικούς</p> <p>➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων</p> <p>➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία</p> <p>➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού</p>

		<p>προσανατολισμού</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΚΕΔ ΑΔΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες κυρίως
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΕΥΔΗΕΠ ευχάριστο και δημιουργικό επάγγελμα

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 4				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E4	20	20	Συναισθηματική επιλογή	9
α/α	Ερωτήσεις		Απαντήσεις	

1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΠΙΚΗΘΙ επαγγελματική ικανοποίηση ως ηθική ικανοποίηση ➤ ΕΙΜΧΑΣ επαγγελματική ικανοποίηση μηδενική χιλιομετρική απόσταση από το σχολείο ➤ ΧΡΗΜΑΠ χρηματικές απολαβές ➤ ΕΙΣΠΘΕ επαγγελματική ικανοποίηση συναναστροφή με παιδιά θετική ενέργεια
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΥΝΕΞΟΥΘ συναισθηματική εξουθένωση ➤ ΧΜΑΣ χιλιομετρική απόσταση σχολείου ➤ ΑΤΟΜ ατομικισμός ➤ ΚΑΚΑΝΤ κακός ανταγωνισμός
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΥΚΕΕ άμεση συσχέτιση της υπάρχουσας κατάστασης με την επαγγελματική εξουθένωση ➤ ΟΡΚΥΦΕΑ Οργάνωση και κτιριακή υποδομή, εφαρμογή διατάξεων άρτια ΑΕΠΕΞΜ Αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μεγάλο ΚΑΚΔ Κακή διοίκηση ΜΗΤΚΑ, μη τήρηση κανόνων, ΦΟΒΟΣ φόβος

4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΣΕΔΙ κακή σχέση εκπαιδευτικών με διοίκηση ➤ ΥΠΠΑΙΔΕ ύπαρξη πολλών προβλημάτων διενέξεις μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών ➤ ΜΣΔΓΕ μη στήριξη από μέρους της διεύθυνσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΑΝΣΥΔ ανεπαρκή συμβολή διοίκησης
5	<p>είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;)</p> <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΑΛΦ απουσία διαφορών λόγω φύλου ➤ ΑΝΣΥΔ ανεπαρκή η συμβολή της διοίκησης
6	<p>Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;</p> <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΚΣΣΚΣΠ Σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα κοντά στην πόλη ➤ ΜΑΥΥ Μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΙΔΑΠΗΥ στις αίθουσες διδασκαλίας δεν υπάρχουν Η.Υ ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΚΜΕ κακό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών ➤ ΚΑΠΑΚΔΙ κλίμα αποστασιοποίησης, απογοήτευσης, καχυποψίας και διχασμού
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΔΚΜΕΓ ι αδιάφορο το κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων και μαθητών ➤ ΑΑΕΜΜΓΕ Απουσία ακραίων εντάσεων μεταξύ μαθητών και γονέων

9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση ➤ ΚΑΚΔ κακή διοίκηση ➤ ΚΣΜΣ κακές σχέσεις με συναδέλφους ➤ ΑΔΙΑΜΑ αδιαφορία μαθητών
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερο των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών ➤ ΑΣΛΠΠΣ Απαξίωση του σχολείου λόγω προσωπικών προβλημάτων συμπεριφοράς
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο ➤ ΕΚΔΙΕΚΔ εκπαιδευτικοί διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διάφορων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΕΤΔΜΔΜΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο ➤ ΥΠΔΛΟΦ ύπαρξη διαφορών λόγω φύλου
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΥΕΠΕΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

	<p>διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;</p>	<p>με τύπο σχολείου</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΙΔΤΣ επαγγελματική ικανοποίηση από διαφορετικό τύπο σχολείου ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤
15	<p>Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΑΠΕΕΕ Η ύπαρξη αυτών των παραγόντων επιτείνουν την επαγγελματική εξουθένωση ➤ ΣΕΕΜΑΕΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την απαξίωση του εκπαιδευτικού έργου ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	<p>Τι θα προτεινάτε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαιρεθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΥΩΓΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΜΟΣΓΥΕ μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΚΕΔ ΑΔΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες κυρίως ➤ ΣΕΚΚΥ στελέχωση εργαστηριακών κέντρων με κατάλληλα υλικά ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα
17	<p>Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους ➤ ΔΣΑΙΕΑΚ δυνατό σε αισθήματα επάγγελμα, ανθρωπιστικό κοινωνικό

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 5

Προφίλ

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E5	11	11	Τυχαία επιλογή	5

α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΙΚΗΘΙ επαγγελματική ικανοποίηση ηθική ικανοποίηση ➤ ΑΡΣΥΕΔ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και διεύθυνσης ➤ ΑΡΣΕΜ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και μαθητών
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΕΠΕΚΦΑ Συναισθηματική εξουθένωση ➤ ΠΙΕΣΗ πίεση ➤ ΔΨΥΕΛΥΑ διατάραξη ψυχικής υγείας εκπαιδευτικών λόγω των υψηλών απαιτήσεων
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασίας
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΣΔΓΕ μη στήριξη από μέρος της διεύθυνσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς

	επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΑΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπισμός προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση ➤ ΙΚΑΠΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου ➤ ΥΠΗΘΥΛΣ ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης ➤
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΑΥΥ μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΠΗΥΑΙΔ απουσία ηλεκτρονικών υπολογιστών στις αίθουσες διδασκαλίας
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΛΜΕ καλό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΛΚΛΜΕ καλό κλίμα μεταξύ μαθητών ➤ ΑΔΜΕΓ αδιάφορο μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΕΠΑΛΣΜΙ ΕΠΑΛ σχολείο με ιδιαιτερότητες
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διαφόρους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών

	επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	κατώτερου των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	➤ ΥΠΔΛΦΟΣ ύπαρξη διαφορών λόγου φύλου όχι όμως σημαντική ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική	➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση

	ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού ➤
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαιρεθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΔΣΑΔΕΠΣ Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο ➤ ΔΚΑΚ Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας ➤ ΕΣΣΚ Ένταξη του σχολείου στην κοινωνία ➤ ΔΚΜΕ Δημιουργία κινήτρων για μαθητές και εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 6

Προφίλ

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E6	16	15	Ανάγκη επιβίωσης	1

α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΥΝΓΝΚΕ συνεργασία γονέων και εκπαιδευτικών ➤ ΑΡΣΥΕΔ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και διεύθυνσης ➤ ΑΡΣΕΜ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και μαθητών ➤ ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΧΡΗΑΠΟ χρηματικές απολαβές
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική ➤ ΑΠΕΕΑΣ απουσία επαγγελματικού ενδιαφέροντος αρνητικά συναισθήματα ➤ ΑΙΚΟΥΚΟΑ αίσθημα κόπωσης και άγχους
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΤΡΕΡΣ μέτριες εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΧΜΑΚ σχολείο μακριά από τον τόπο

	εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	κατοικίας
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΣΔΓΕ μη στήριξη από μέρος της διεύθυνσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΑΝΣΥΔ ανεπαρκής η συμβολή της διοίκησης
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΑΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΑΝΣΥΔ ανεπαρκής η συμβολή της διοίκησης
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΠΗΥΑΙΔ Απουσία Η/Υ στις αίθουσες διδασκαλίας ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΚΑΜΔ απουσία καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΛΜΕ καλό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών.
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΛΚΛΕΜ καλό

	των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	κλίμα εκπαιδευτικών μαθητών ➤ ΑΔΚΛΜΕΓ αδιάφορο κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	ΣΠΕΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΑΠΣΕΕΜΤΣ απουσία συσχέτισης με τον τύπο του σχολείου ➤ ΕΠΑΛΣΜΙ ΕΠΑΛ σχολείο με ιδιαιτερότητες
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΔΜΕΜΔΤΛ διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών ➤ ΣΛΠΠΣ Απαξίωση του σχολείου λόγω προσωπικών προβλημάτων συμπεριφοράς ➤ ΖΩΑΤΜΑ ζωηροί ατίθασοι μαθητές ➤ ΑΔΙΜΑ αδιάφοροι μαθητές
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	➤ ΣΥΕΠΜΓΕ συνειδητή επιλογή των μαθητών για την φοίτηση τους στα ΕΠΑΛ
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την	➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας

	επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΤΔΜΔΜΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο ➤ ΔΜΕΜΑΕΤΔ διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου ➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΑΞΕΚΕΡ αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου ➤ ΚΕΔΑΔΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα ➤ ΣΥΜΔΙΔΕΚΓ συμβουλευτική διοίκηση συμπαραστάτης γυναικών

	επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	εκπαιδευτικών ➤ ΜΟΣΓΥΕ μείωση ορίων συνταξιοδότησης
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	ΣΔΕΠΠ επιλογή διαφορετικού επαγγέλματος πιο προσοδοφόρο ΙΑΠΑΕΕ αίσθημα απογοήτευσης από επάγγελμα εκπαιδευτικού ➤

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 7				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E7	19	15	Συναισθηματική επιλογή	5
α/α	Ερωτήσεις		Απαντήσεις	
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΙΣΑΜΚ Επαγγελματική ικανοποίηση σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών ➤ ΕΠΙΚΗΘΙ επαγγελματική ικανοποίηση ηθική ικανοποίηση ➤ 	

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΡΣΥΕΔ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και διεύθυνσης ➤ ΑΡΣΕΜ αρμονική συνεργασία εκπαιδευτικών και μαθητών ➤ ΠΡ.ΕΞ Προσωπική εξέλιξη ➤ ΥΛΤΥΠΧΑ υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΧΡΗΑΠΟ χρηματικές απολαβές ➤ ΨΥΧ ΥΓ ψυχική υγεία
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΕΠΕΚΦΑ Συναισθηματική εξουθένωση ➤ ΠΙΕΣΗ πίεση ➤ ΕΛΚΙΝ έλλειψη κινήτρων, ➤ ΦΟΒΟΣ φόβος ➤ ΑΝΑΣ ανασφάλεια ➤ ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική ➤ ΦΟΕΞΕΡ φόρτο εξωδιδασκτικού έργου, ➤ ΠΟΛΔΙΩΡ πολλές διδακτικές ώρες ➤ ΔΨΥΕΛΥΑ διατάραξη ψυχικής υγείας εκπαιδευτικών λόγω υψηλών απαιτήσεων ➤ ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο ➤ ΑΝΥΛΥ ανύπαρκτη υλικοτεχνική υποδομή
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασίας ➤ ΑΚΑΙΔΙ ακατάλληλες αίθουσες διδασκαλίας ➤ ΜΠΜΕΧ μαθησιακή ποιότητα μαθητών στα ΕΠΑΛ χαμηλή ➤ ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο ➤ ΙΚΑΑΠΟΔ ικανοποίησης από την διεύθυνση
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΑΝΠΡΑΔ άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου ➤ ΙΚΑΑΠΟΔ ικανοποίησης από την διεύθυνση
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΑΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπισμός προβλήματα συμπεριφοράς

	<p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<p>μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΙΚΑΠΑΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου ➤ ΥΠΗΘΥΛΣ ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης
6	<p>Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;</p> <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΚΣΠΜΠ σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα σε προσβάσιμο μέρος της πόλη ➤ ΕΛΗΥ έλλειψη ηλεκτρονικών υπολογιστών ➤ ΑΠΥΥ απαρχαιωμένα υλικά τεχνική υποδομή ➤ ΜΑΥΥ Μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΠΗΥΑΙΔ Απουσία Η/Υ στις αίθουσες διδασκαλίας ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	<p>Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΠΚΚΜΣ πολύ καλό κλίμα μεταξύ συναδέλφων
8	<p>Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΔΚΛΜΕΓ αδιάφορο κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων
9	<p>Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση
10	<p>Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου
11	<p>Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΣΘΙΚ αίσθημα ικανοποίησης, ➤ ΕΚΔΙΕΚΔ εκπαιδευτικοί διαμορφωτές της εκπαιδευτικής

	στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ διαδικασίας ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο ➤ ΣΥΣΧΜΚΟ σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία ➤ ΙΔΣΜΟΤΜ ιδανικές συνθήκες με ολιγομελή τμήματα μαθητών ➤ ΣΥΕΠΜΓΕ συνειδητή επιλογή των μαθητών για την φοίτηση τους στα ΕΠΑΛ
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας ➤ ΕΤΔΜΔΜΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο ➤ ΔΜΕΜΑΕΤΔ διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου ➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου ➤ ΕΠΙΔΤΣ επαγγελματική ικανοποίηση από διαφορετικό τύπο σχολείου ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΕΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τύπο σχολείου ➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΑΞΕΚΕΡ αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου ➤ ΚΕΔΑΔΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα ➤ ΣΥΜΔΙΔΕΚΓ συμβουλευτική διοίκηση συμπαραστάτης γυναικών εκπαιδευτικών ➤ ΜΟΣΓΥΕ μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΕΡΜΕΣΤΔ περισσότερες μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους

		➤ ΑΙΣΑΜΦΣΑ αίσθημα αμφίδρομης σχέσης ανάπτυξης
--	--	---

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 8

Προφίλ

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E8	12	7	Συναισθηματική επιλογή	7

α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΙΣΑΜΚ επαγγελματική ικανοποίηση ως σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών ➤ ΥΛΤΥΠ υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΧΡΗΑΠ χρηματικές απολαβές
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική ➤ ΕΛΚΙ έλλειψη κινήτρων ➤ ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο ➤ ΕΛΣΡΕΚ έλλειψη σαφούς ρόλου του εκπαιδευτικού ➤ ΜΕΑΠΕ μείωση της απόδοσης του εκπαιδευτικού

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΛΧΡΓΕΠ έλλειψη χρόνου για την επίλυση των προβλημάτων
3	<p>Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΠΕΜΠ άμεση συσχέτιση των προβλημάτων με την προσωπικότητα των εκπαιδευτικών ➤ ΑΜΣΙΜΠΕ άμεση συσχέτιση της ικανοποίησης με την προσωπικότητα ➤ ΑΣΚΑΛΔ η άσκηση καλής διοίκησης του σχολείου ➤ ΑΚΔΜΚΕ άσκηση καλής διοίκησης μείωση της κόπωσης και εξουθένωσης ➤ ΚΑΛΣΕΡ καλές συνθήκες εργασίας
4	<p>Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΒΙΑΔΣ μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου ➤ ΑΜΑΝΠΡΑΔ άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου
5	<p>είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;)</p> <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΑΔΙΛΦ ύπαρξη διαφορών λόγω φύλου ➤ ΙΚΑΠΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου
6	<p>Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;</p> <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΚΣΣΚΣΠ Σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα κοντά στην πόλη ➤ ΜΑΣΥ Μεγάλες ανάγκες σύγχρονης υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΙΔΑΠΗΥ στις αίθουσες διδασκαλίας δεν υπάρχουν Η.Υ ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	<p>Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΛΣΚΑΕΑΜ κλίμα συνεργασίας και κατανόησης ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς για τις ανάγκες των μαθητών

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΛΜΕ πολύ καλό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών.
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΛΚΛΕΜΓ καλό κλίμα εκπαιδευτικών μαθητών γονέων
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΣΕΕΜΥΚ μη συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την υπάρχουσα κατάσταση
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας; ➤ ΔΜΕΜΔΤΛ διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων ➤ ΖΩΑΤΜΑ ζωηροί ατίθασοι μαθητές ➤ ΑΔΙΜΑ αδιάφοροι μαθητές
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο ➤ ΕΚΔΙΕΚΔ εκπαιδευτικοί διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας ➤ ΣΥΣΧΜΚΟ σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία ➤ ΕΥΠΡ ευέλικτο πρόγραμμα
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΥΔΕΓΕ μη ύπαρξη διαφορών εκπαιδευτικών ειδικοτήτων και γενικής παιδείας
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΕΔΜΕ αναγκαία η πρόσληψη εκπαιδευτικών διαφορετικών μορφωτικών επιπέδων ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών

	εκπαιδευτικών;	
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΔΙΛΔΤΣ απουσία διαφοράς λόγω διαφορετικού τύπου σχολείων
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού ➤ ΑΣΑΡΕ ανάγκη συνεχούς αναβάθμιση ρόλου εκπαιδευτικού
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΥΜΔΙΔΕΚΓ συμβουλευτική διοίκηση συμπαραστάτης γυναικών εκπαιδευτικών ➤ ΚΔΣΑΔΕΠΣ Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο ➤ ΔΚΑΚ Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας ➤ ΕΣΣΚ Ένταξη του σχολείου στην κοινωνία ➤ ΔΚΜΕ Δημιουργία κινήτρων για μαθητές και εκπαιδευτικούς ➤ ΑΣΣΔ Να ασκήσει διοίκηση και ο σύλλογος διδασκόντων ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών

17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΔΣΑΙΕΑΚ δυνατό σε αισθήματα επάγγελμα, ανθρωπιστικό κοινωνικό
----	--	--

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 9				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E9	17	8	Επιρροή από την οικογένεια	8
α/α	Ερωτήσεις		Απαντήσεις	
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΙΣΑΜΚ Επαγγελματική ικανοποίηση σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών ➤ ΥΛΤΥΠΧΑ υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΧΡΗΑΠΟ χρηματικές απολαβές 	
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική ➤ ΑΚΣΣΜΜ Ανυπαρξία κοινωνικών σχέσεων, σε συνδυασμό με μείωση μισθού ➤ ΚΑΚΔΙΟΙ Κακή διοίκηση, 	

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΦΑΠΔΙΑ εφαρμογή πιεστικών διατάξεων ➤ ΦΟΕΞΕΡ φόρτο εξωδιδασκτικού έργου, ΠΟΛΔΙΩΡ πολλές διδακτικές ώρες ➤ ΕΛΚΙ έλλειψη κινήτρων ➤ ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο ➤ ΕΛΣΡΕΚ έλλειψη σαφούς ρόλου του εκπαιδευτικού ➤ ΜΕΑΠΕ μείωση της απόδοσης του εκπαιδευτικού
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασίας ➤ ΑΣΚΑΛΔ η άσκηση καλής διοίκησης του σχολείου ➤ ΑΙΕΕΜ αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μικρό ➤ ΙΚΑΑΠΟΔ ικανοποίησης από την διεύθυνση ➤ ΣΧΜΑΚ σχολείο μακριά από τον τόπο κατοικίας
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΒΙΑΔΣ μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου ➤ ΑΜΑΝΠΡΑΔ άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΔΛΦ απουσία διαφορών λόγου φύλου ➤ ΙΚΑΠΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΗΘΥΛΣ ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΑΣΥ Μεγάλες ανάγκες σύγχρονης υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΙΔΑΠΗΥ στις αίθουσες διδασκαλίας

	υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;	<p>δεν υπάρχουν Η.Υ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	➤ ΠΚΚΜΣ πολύ καλό κλίμα μεταξύ συναδέλφων
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	➤ ΑΔΜΕΓ αδιάφορο μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας; ➤ ΔΜΕΜΔΤΛ διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών ➤ ΖΩΑΤΜΑ ζηρηροί ατίθασοι μαθητές ➤ ΑΔΙΜΑ αδιάφοροι μαθητές
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο ➤ ΙΔΣΟΤΜ ιδανικές συνθήκες ολιγομελή τμήματα μαθητών

12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΥΔΕΓΕ μη ύπαρξη διαφορών εκπαιδευτικών ειδικοτήτων και γενικής παιδείας
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ‘ύπαρξη διαφορών ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας ➤ ΕΤΔΜΔΜΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο ➤ ΔΜΕΜΑΕΤΔ διδασκαλία μόνον εργαστηριακών μαθημάτων εκπαιδευτικοί ΤΕ ΔΕ
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου ➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΕΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τύπο σχολείου ➤ ΣΕΕΓΑΕΕ σύνδεση επαγγελματικής εξουθένωσης για αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου ➤
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την

	στην επαγγελματική εξουθένωση;	<p>αύξηση των ωρών διδασκαλίας</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού ➤ ΑΣΑΡΕ ανάγκη συνεχούς αναβάθμιση ρόλου εκπαιδευτικού
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαιρεθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΞΕΚΕΡ αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα ➤ ΠΕΡΜΕΣΤΑ περισσότερες μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 10				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E10	13	5	Συνειδητή επιλογή	1

α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΧΡΗΜΑΠ χρηματικές απολαβές
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική ➤ ΚΑΚΔ Κακή διοίκηση ➤ ΕΦΠΔΙΑ, εφαρμογή πιεστικών διατάξεων ➤ ΦΕΕΡΠΩΔ φόρτο εξωδιδακτικού έργου, ➤ ΠΩΔ πολλές ώρες διδασκαλίας ➤ ΕΛΚΙ έλλειψη κινήτρων ➤ ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο ➤
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΙΒΕΙΚ μικρός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης ➤ ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο ➤
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΠΔΙΔΕ ύπαρξη πολλών προβλημάτων διενέξεις μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών ➤ ΑΝΣΥΔΙΟ ανεπαρκής συμβολή της διοίκησης ➤ ΚΣΔΕ κακή σχέση διοίκησης με εκπαιδευτικούς
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΛΦ ύπαρξη διαφορών λόγω φύλου ➤ ΥΠΔΛΜΠ ύπαρξη διαφορών λόγο μαθητικού πληθυσμού ➤ ΙΚΑΠΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου

	υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης	
6	<p>Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;</p> <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΑΥΥ Μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΙΔΑΠΗΥ στις αίθουσες διδασκαλίας δεν υπάρχουν Η.Υ ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού ➤ ΚΑΣΥΜΔ κακή συνεννόηση μεταξύ διευθυντών
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΧΑΚΛΜΣΥ χαλαρό κλίμα μεταξύ συναδέλφων ➤ ΥΠΔΠΚΝΕΚ ύπαρξη διαφορών παλαιών και νέων εκπαιδευτικών
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΔΚΜΕΓ αδιάφορο το κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων και μαθητών
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΑΔ σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης η άσκηση της διοίκησης ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας; ➤ ΔΜΕΜΔΤΛ διαφορετικό μαθησιακό επίπεδο μαθητών διαφορετικών τύπων λυκείων ➤ ΑΣΛΠΠΣ Απαξίωση του

		<p>σχολείου λόγω προσωπικών προβλημάτων συμπεριφοράς</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΖΩΑΤΜΑ ζωνηροί ατίθασοι μαθητές ➤ ΑΔΙΜΑ αδιάφοροι μαθητές ➤
11	<p>Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο ➤ ΕΚΔΙΕΚΔ εκπαιδευτικοί διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας ➤ ΣΥΣΧΜΚΟ σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία ➤ ΕΥΠΡ ευέλικτο πρόγραμμα ➤ ΙΔΣΟΤΜ ιδανικές συνθήκες ολιγομελή τμήματα μαθητών
12	<p>Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες ➤ ΑΠΜΓΠΑΜ απαξίωση μαθημάτων γενικής παιδείας από τους μαθητές
13	<p>Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας
14	<p>Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου

15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαιρεθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΔΣΑΔΕΠΣ Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο ➤ ΔΚΑΚ Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας ➤ ΕΣΣΚ Ένταξη του σχολείου στην κοινωνία ➤ ΔΚΜΕ Δημιουργία κινήτρων για μαθητές και εκπαιδευτικούς ➤ ΑΣΣΔ Να ασκήσει διοίκηση και ο σύλλογος διδασκόντων ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΓΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΚΕΔ ΑΔΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες κυρίως ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα ➤ ΣΥΜΔΙΔΕΚΓ συμβουλευτική διοίκηση συμπαραστάτης γυναικών εκπαιδευτικών ➤ ΑΞΕΚΕΡ αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου ➤ ΠΕΡΜΕΣΤΔ περισσότερες μεταθέσεις εκπαιδευτικών στον τόπο διαμονής τους

17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΔΕ επιλογή άσκησης διαφορετικού επαγγέλματος ➤ ΑΙΑΠΑΕΕ αίσθημα απογοήτευσης από επάγγελμα εκπαιδευτικού
----	--	--

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 11				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E11	18	18	Ανάγκη επιβίωσης	10
α/α	Ερωτήσεις		Απαντήσεις	
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΙΣΑΜ Επ.ικαν. σχέση αλληλεπίδρασης μαθητών καθηγητών ➤ ΥΛΤΥΠ υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΧΡΗΑΠ χρηματικές απολαβές 	
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική ➤ ΑΠΕΕΑΣ απουσία επαγγελματικού 	

		<p>ενδιαφέροντος αρνητικά συναισθήματα</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΔ Κακή διοίκηση ➤ ΕΦΠΙΔ, εφαρμογή πιεστικών διατάξεων ➤ ΦΕΕΡΠΩΔ φόρτο εξωδιδασκτικού έργου, ➤ ΠΩΡΔ πολλές ώρες διδασκαλίας ➤ ΕΛΚΙ έλλειψη κινήτρων ➤ ΑΠΜΑΡΣΣ απειθαρχία μαθητών και αρνητική στάση τους στο σχολείο
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασία. ➤ ΣΧΜΑΤΚ σχολείο μακριά από τον τόπο κατοικίας
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΒΙΑΔΣ μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου
5	<p>είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;)</p> <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΔΛΦ απουσία διαφορών λόγου φύλου ➤ ΥΠΔΛΜΠ ύπαρξη διαφορών λόγω μαθητικού πληθυσμού. ➤ ΥΠΗΘΥΛΣ ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης ➤
6	<p>Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;</p> <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΣΜΔ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΙΔΑΠΗΥ στις αίθουσες διδασκαλίας δεν υπάρχουν Η.Υ ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού ➤ ΑΠΚΑΜΔ απουσία καινοτόμων

	στον ίδιο χώρο του σχολείου;	μεθόδων διδασκαλίας
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	➤ ΠΚΚΜΣ πολύ καλό κλίμα μεταξύ συναδέλφων
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	➤ ΠΚΚΕΚΓΜ πολύ καλό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών, γονέων και μαθητών
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	➤ ΑΠΞΕΕΜΤΣ απουσία συσχέτισης με τον τύπο του σχολείου
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	➤ ΜΞΕΕΜΥΚ μη συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την υπάρχουσα κατάσταση ➤
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	➤ ΙΔΣΙΣΕ ιδανικές συνθήκες ισότητα στην εργασία
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφορών χαρακτηριστικών (φύλου,	➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών

	μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΔΙΔΑΤΣ απουσία διαφοράς λόγω διαφορετικού τύπου σχολείων
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού ➤
16	Τι θα προτεινάτε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 12

Προφίλ

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E12	2 μήνες	2 μήνες	Ανάγκη επιβίωσης	2 μήνες
α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις		
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Η Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΠΙΚΗΘΙ επαγγελματική ικανοποίηση ηθική ικανοποίηση ➤ ΥΨΠΑΡΑ υψηλή παραγωγικότητα ➤ ΠΡ.ΕΞ Προσωπική εξέλιξη 		
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΕΣΩΣΥΨ επαγγελματική εξουθένωση σωματική, συναισθηματική και ψυχική ➤ ΑΠΕΕΑΣ απουσία επαγγελματικού ενδιαφέροντος αρνητικά συναισθήματα 		

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΚΟΥΚΟΑ αίσθημα κούρασης κόπωσης και άγχους
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασίας
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΙΚΑΑΠΟΔ ικανοποίησης από την διεύθυνση
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συναδέλφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΑΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπισμός προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση ➤ ΙΚΑΠΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου ➤ ΥΠΗΘΥΛΣ ύπαρξη ηθικής και υλικοτεχνικής στήριξης
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΥΥ απαρχαιωμένη υλικό τεχνική υποδομή ➤ ΜΑΥΥ Μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΠΗΥΑΙΔ Απουσία Η/Υ στις αίθουσες διδασκαλίας
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΠΚΚΜΣ πολύ καλό κλίμα μεταξύ συναδέλφων
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΠΚΚΕΚΓΜ πολύ καλό κλίμα μεταξύ εκπαιδευτικών, γονέων και μαθητών ➤ ΚΑΛΚΛΜΕ καλό κλίμα μεταξύ μαθητών ➤ ΚΛΣΚΑΕΑΜ κλίμα συνεργασίας και κατανόησης ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς για τις ανάγκες των μαθητών
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

	κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	με την υπάρχουσα κατάσταση
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΣΘΙΚ αίσθημα ικανοποίησης, ➤ ΕΚΔΙΕΚΔ εκπαιδευτικοί διαμορφωτές της εκπαιδευτικής διαδικασίας ➤ ΑΣΜΑΕΚ άψογη συνεργασία μαθητών εκπαιδευτικών
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΥΔΕΓΕ μη ύπαρξη διαφορών εκπαιδευτικών ειδικοτήτων και γενικής παιδείας
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΔΙΛΔΤΣ απουσία διαφοράς λόγω διαφορετικού τύπου σχολείων
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης

	εξουθένωση;	<p>με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαιρεθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΑΞΕΚΕΡ αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου ➤ ΚΕΔΑΔΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους ➤ ΑΙΣΑΜΦΣΑ αίσθημα αμφίδρομης σχέσης ανάπτυξης

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 13

Προφίλ

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E13	22	11	Συναισθηματική επιλογή	5

α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΟΙΝΚΑΤΑ κοινωνική καταξίωση ➤ ΕΙΣΠΘΕ επαγγελματική ικανοποίηση συναναστροφή με παιδιά θετική ενέργεια ➤ ΠΡΟΣΓΝ προσφορά γνώσεων
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΥΛΤΥΣ κακή υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΤΡΕΡΣ μέτριες εργασιακές συνθήκες
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΒΙΑΔΣ μεγάλος βαθμός ικανοποίησης από την διεύθυνση του σχολείου ➤ ΑΜΑΝΠΡΑΔ άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων από τη διεύθυνση του σχολείου
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΙΚΑΠΔΣ ικανοποίηση από τη διεύθυνση του σχολείου
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρθρα εξοπλισμένα εργαστήρια,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΚΣΠΜΠ σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα σε προσβάσιμο μέρος της πόλης ➤ ΜΑΥΥ μεγάλες ανάγκες σε υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΕΛΗΥ έλλειψη ηλεκτρονικών υπολογιστών ➤ ΑΠΥΥ απαρχαιωμένη υλικό

	εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;	<p>τεχνική υποδομή</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΑΣΥ Μεγάλες ανάγκες σύγχρονης υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια ➤ ΑΠΗΥΑΙΔ Απουσία Η/Υ στις αίθουσες διδασκαλίας ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	➤ ΚΑΚΛΜΕ καλό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών.
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	➤ ΚΑΛΚΛΕΜΓ καλό κλίμα εκπαιδευτικών μαθητών γονέων
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση ➤
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διαφόρους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας; ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΜΑΕΚ άφωγη συνεργασία μαθητών εκπαιδευτικών ➤
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας ➤ ΥΠΔΛΟΦ ύπαρξη διαφορών λόγου φύλου
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού ➤

16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΕΚΚΥ στελέχωση εργαστηριακών κέντρων με κατάλληλα υλικά ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΜΟΣΓΥΕ μείωση ορίων συνταξιοδότησης για γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΚΕΔ ΑΔΜ κεντρική διοίκηση να δώσει άδειες μετακίνηση και διευκόλυνσης στις γυναίκες κυρίως
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 14				
Προφίλ				
Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E14	14	13	Συνειδητή	12

		επιλογή	
α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις	
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΕΥΜΕΣΧΕ ευχάριστη μετάβαση στο χώρο εργασίας 	
2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΚΟΥΚΟΑ αίσθημα κούρασης κόπωσης και άγχους. ➤ ΦΕΕΡΠΩΔ φόρτο εξωδιδακτικού έργου, ➤ ΠΩΔ πολλές ώρες διδασκαλίας 	
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΕΕΜ αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μικρό 	
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΕΕΜ αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μικρό ➤ ΙΚΑΑΠΟΔ ικανοποίησης από την διεύθυνση 	
5	<p>είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;)</p> <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΠΔΛΦ απουσία διαφορών λόγου φύλου ➤ ΜΗΒΑΜΔ μη αποδοχή βοήθειας από μέρους της διοίκησης 	
6	<p>Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής;</p> <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΚΣΣΚΣΠ Σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα κοντά στην πόλη ➤ ΜΑΥΥ Μεγάλες ανάγκες υλικοτεχνικής υποδομής ➤ ΑΣΜΕ Απουσία σύγχρονων μεθόδων εργασίας στα εργαστήρια 	

	διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΙΔΑΠΗΥ στις αίθουσες διδασκαλίας δεν υπάρχουν Η.Υ ➤ ΕΛΣΕΡΕ έλλειψη σύγχρονου εργαστηριακού εξοπλισμού ➤ ΕΞΥΛΕΞ εκσυγχρονισμός του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΛΜΕ καλό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών. ➤ ΑΠΠΡΟ απουσία προβλημάτων
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΛΚΛΜΕ καλό κλίμα μεταξύ μαθητών ➤ ΑΔΜΕΓ αδιάφορο μεταξύ εκπαιδευτικών γονέων
9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΣΑΤΣ ύπαρξη Διαφορετικών συνθηκών ανά τύπο σχολείου. ➤ ΠΤΑΧΔΕΕ Πολυπληθή τμήματα και ακατάλληλοι χώροι δυσχεραίνουν το έργο των εκπαιδευτικών ➤ ΕΜΚΓΕΛ Επίπεδο μαθητών κατώτερου των ΓΕΛ ➤ ΧΕΜ Χαμηλές επιδόσεις μαθητών
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του

	την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<p>τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΥΕΠΙΜΤΣ συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τύπο σχολείου
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφόρων χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΑΛΦΟΣ ύπαρξη διαφορών λόγου φύλου όχι όμως σημαντική
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση την οποία θα βιώνατε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	Τι θα προτεινάτε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΔΣΑΔΕΠΣ Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο ➤ ΔΚΑΚ Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας ➤ ΕΣΣΚ Ένταξη του σχολείου στην κοινωνία ➤ ΔΚΜΕ Δημιουργία κινήτρων για μαθητές και εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών ➤ ΑΥΜΙΣΜΕΕ αύξηση μισθού με επιδόματα
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους

Ατομικός πίνακας εκπαιδευτικού 15

Προφίλ

Εκπαιδευτικοί	Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έτη υπηρεσίας στα ΕΠΑΛ	Επιλογή επαγγέλματος	Έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο ΕΠΑΛ
E15	15	5	Συνειδητή επιλογή	5

α/α	Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1	Τι σημαίνει για σας επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΙΕΥΣΥ Επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα ➤ ΠΡ.ΕΞ Προσωπική εξέλιξη

2	Πως αντιλαμβάνεστε την επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΕΠΕΞ Συναισθηματική εξουθένωση ➤ ΠΙΕΣΗ πίεση ➤ ΕΛΚΙΝ έλλειψη κινήτρων, ➤ ΦΟΒΟΣ φόβος, ➤ ΑΝΑΣΔ ανασφάλεια
3	Ποιο βαθμό ικανοποίησης βιώνετε από τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο που υπηρετείτε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΣΥΕΡΓ Καλές συνθήκες εργασίας ➤ ΑΕΠΕΞΜ Αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης μεγάλο
4	Είστε ικανοποιημένος από τη διεύθυνση του σχολείου; αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΚΔ Κακή διοίκηση, ➤ ΜΗΤΚΑΝ μη τήρηση κανόνων
5	είναι δύσκολο για μια γυναίκα να εργάζεστε στα ΕΠΑΛ, από ότι ένας άντρας συνάδελφος σας; (δηλαδή ως γυναίκα είστε μήπως πιο επιρρεπής;) <p>θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;</p> <p>υπάρχει η υποστήριξη από την πλευρά της διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΑΔΑΓΚΑΕ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες εκπαιδευτικούς ➤ ΠΣΜΕΘΠΣ Εντοπίζονται προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών όπου επιλύονται με θετική παιδαγωγική στάση ➤ ΜΗΑΒΑΜΔ μη αποδοχή βοήθειας από μέρους της διοίκησης ➤
6	Θεωρείτε ότι η υλικοτεχνική υποδομή που υπάρχει στο ΕΠΑΛ είναι επαρκής; <p>υπάρχουν δηλαδή αίθουσες διδασκαλίας, άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, εργαστηριακό κέντρο (ΕΚ) και όλα αυτά βρίσκονται στον ίδιο χώρο του σχολείου;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΚΣΠΜΠ σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα σε προσβάσιμο μέρος της πόλης ➤ ΜΑΥΥ μεγάλες ανάγκες σε υλικοτεχνική υποδομή ➤ ΕΛΗΥ έλλειψη ηλεκτρονικών υπολογιστών ➤ ΑΠΥΥ απαρχαιωμένη υλικό τεχνική υποδομή
7	Ποιο το κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΑΛΚΜΣ καλό κλίμα μεταξύ των συναδέλφων
8	Ποιο το κλίμα μεταξύ των μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών του ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΔΚΛ αδιάφορο κλίμα

9	Σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΧΕΕΥΚ άμεση συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την υπάρχουσα κατάσταση
10	Οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές στους διάφορους τύπων σχολείων (ΕΠΑΛ ΓΕΛ γυμνάσια); θεωρείτε ότι μετέχουν ενεργού ρόλου στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΣΠΕΠΕΞΑΔ σημαντικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης η άσκηση της διοίκησης ➤ ΣΠΕΠΕΞΤΣ σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τύπος σχολείου ➤ ΥΜΑΜΑΧΔ ύπαρξη μεγάλου αριθμού μαθητών, ακαταλληλότητα χώρων διδασκάλας
11	Ποιες κατά την γνώμη σας είναι οι ιδανικές συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στα ΕΠΑΛ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΜΕΙΩΡΔΙ μείωση του ωραρίου διδασκαλίας . ➤ ΑΥΟΙΑΠ αύξηση των οικονομικών απολαβών ➤ ΣΥΚΤΥΛΣ σύγχρονο κτιριακά και υλικοτεχνικά σχολείο
12	Έχετε διαπιστώσει από την εμπειρία σας ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας και ειδικοτήτων στη λειτουργία τους και αυτό έχει σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΔΓΕΕΚΓΠ ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και γενικής παιδείας ➤ ΣΥΕΕΜΕΙΕ σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις ειδικότητες
13	Υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση βάσει των διαφορών χαρακτηριστικών (φύλου, μορφωτικού επιπέδου) των εκπαιδευτικών;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΥΠΔΙΑΦ ύπαρξη διαφορών ➤ ΑΡΝΠΕΠ αρνητικός παράγοντας τα έτη προϋπηρεσίας ➤ ΕΤΕΔΕΜΩΕ εκπαιδευτικοί ΤΕ και ΔΕ έχουν μεγαλύτερο ωράριο εργασίας
14	Πιστεύετε ότι αν εργαζόσασταν σε διαφορετικό τύπο σχολείου, με διαφορετικές συνθήκες εργασίας θα είχε αποτέλεσμα στην επαγγελματική ικανοποίηση ή στην εξουθένωση	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΣΤΣΜΣΕ άμεση σύνδεση του τύπου σχολείου με τις εργασιακές συνθήκες ➤ ΑΣΣΔΑΣΣ άμεση σύνδεση με την αποτελεσματική διοίκηση και τις ανθρώπινες σχέσεις του σχολείου

	την οποία θα βιώνετε;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΠΙΔΤΣ επαγγελματική ικανοποίηση από διαφορετικό τύπο σχολείου
15	Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση, η αύξηση των ωρών διδασκαλίας, η μείωση του εκπαιδευτικού μισθού μετέχουν και σε τι βαθμό στην επαγγελματική εξουθένωση;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΑΜΣΧΕΕΜΑ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αξιολόγηση ➤ ΑΜΣΕΕΜΑΩ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αύξηση των ωρών διδασκαλίας ➤ ΑΣΕΕΜΜΜ άμεση σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την μείωση του μισθού
16	Τι θα προτείνατε ως κίνητρα ή κίνητρο ώστε να εξαλειφθεί η εξουθένωση των γυναικών εκπαιδευτικών στα ΕΠΑΛ και να ενδυναμωθεί η ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα μέσω χάραξης νέων εκπαιδευτικών πολιτικών του κράτους;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΚΔΣΑΔΕΠΣ Κεντρική διοίκηση θα πρέπει να στοχεύει σε ένα δημοκρατικό, ευέλικτο, προοδευτικό σχολείο ➤ ΔΚΑΚ Δημιουργία κονδυλίων για την ανάπτυξη της καινοτομίας ➤ ΕΠΡΚΔΕΕ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ➤ ΚΑΨΣ Καθιέρωση ψυχολόγου στα σχολεία ➤ ΔΓΣΕΠ Δημιουργία γραφείου σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ➤ ΕΥΩΕΓΕ Ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ➤ ΕΠΕΚ επιμόρφωση εκπαιδευτικών
17	Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα ασκούσατε πάλι το ίδιο επάγγελμα;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ΕΑΙΕ επιλογή άσκησης ίδιου επαγγέλματος ➤ ΑΙΣΑΓΓΑΝ αίσθημα αγάπης για τους ανθρώπους

Παράτημα 2B. Συγκριτικός πίνακας

A. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ

1.ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ														
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
1.Προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης	ΕΙΕΥΣΥ	ΕΙΕΥΣΥ ΕΙΣΑΜΚ	ΕΙΕΥΣΥ	ΕΙΕΥΣΥ ΕΠΙΚΗΘ Ι	ΕΠΙΚΗΘ Ι	ΕΙΕΥΣΥ	ΕΙΕΥΣΥ ΕΙΣΑΜΚ ΕΠΙΚΗΘΙ	ΕΙΕΥΣΥ ΕΙΣΑΜΚ	ΕΙΕΥΣΥ ΕΙΣΑΜΚ	ΕΙΕΥΣΥ	ΕΙΕΥΣΥ ΕΙΣΑΜ	ΕΙΕΥΣΥ ΕΠΙΚΗΘΙ		ΕΙΕΥΣΥ	ΕΙΕΥΣΥ
2.Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση	ΨΥΧΥΓ ΥΨΗΠΑ ΡΑ	ΑΥΤΟΝ ΔΗΜΣΚΕ ΑΡΣΕΚΓ ΠΡ.ΕΞ	ΕΙΜΧΑΣ ΧΡΗΑΠ Ο ΕΙΣΠΘΕ	ΕΙΜΧΑΣ ΧΡΗΜΑ Π ΕΙΣΠΘΕ	ΑΡΣΥΕ Δ ΑΡΣΕΜ	ΑΡΣΥΕΔ ΑΡΣΕΜ ΧΡΗΑΠΟ ΣΥΝΓΝΚΕ	ΑΡΣΥΕΔ ΑΡΣΕΜ ΠΡ.ΕΞ ΥΛΤΥΠ ΧΡΗΑΠΟ ΨΥΧ ΥΓ	ΥΛΤΥΠ ΧΡΗΑΠ	ΥΛΤΥΠ ΧΡΗΑΠΟ	ΧΡΗΜΑΠ	ΥΛΤΥΠ ΧΡΗΑΠ	ΥΨΠΑΡΑ ΠΡ.ΕΞ	ΚΟΙΝΚΑΤΑ ΕΙΣΠΘΕ ΠΡΟΣΓΝ	ΕΥΜΕΣΧΕ	ΠΡΕΞ

3.Σκιαγράφηση της επαγγελματικής εξουθένωσης	ΣΕΠΕΚ ΦΑ	ΕΠΕΚΠ ΣΕΠΕΞ	ΕΠΕΞΑ Σ	ΣΥΝΕΞ ΟΥΘ ΧΜΑΣ ΑΤΟΜ ΚΑΚΑΝ Τ	ΣΕΠΕΚ ΦΑ	ΕΕΣΩΣΥ Ψ ΑΙΚΟΥΚ ΟΑ	ΣΕΠΕΚΦ Α ΕΕΣΩΣΥ Ψ	ΕΕΣΩΣΥ Ψ	ΕΕΣΩΣΥ Ψ	ΕΕΣΩΣΥ Ψ	ΕΕΣΩΣΥ Ψ	ΕΕΣΩΣΥ Ψ	ΣΕΠΕΚΦ Α	ΑΙΚΟΥΚ ΟΑ	ΣΕΠΕΞ
4.Παράγοντες που οδηγούν στην εξουθένωση	ΠΙΕΣΗ ΔΨΥΕΛ ΥΑ	ΠΙΕΣΗ ΦΟΒΟΣ ΑΝΑΣΔ ΑΚΣΣΜΜ ΚΑΚΔ ΕΦΠΔ	ΕΠΕΜΕ ΩΕ ΕΕΠΤ ΧΜΑΣ ΦΟΕΞΕ Ρ	ΧΜΑΣ ΑΤΟΜ ΚΑΚΑΝ Τ	ΠΙΕΣΗ ΔΨΥΕΛ ΥΑ	ΑΠΕΕΑΣ	ΦΟΕΞΕΡ ΠΟΛΔΙΩΡ ΔΨΥΕΛΥ Α ΑΠΜΑΡΣ Σ ΑΝΥΛΥ	ΕΛΚΙ ΑΠΜΑΡΣ Σ ΕΛΣΡΕΚ ΜΕΑΠΕ ΕΛΧΡΓΕΠ	ΑΚΣΣΜΜ ΚΑΚΔΙΟΙ, ΕΦΑΠΔΙΑ ΦΟΕΞΕΡ, ΠΟΛΔΙΩΡ ΕΛΚΙ ΑΠΜΑΡΣ Σ ΕΛΣΡΕΚ ΜΕΑΠΕ	ΚΑΚΔ ΕΦΠΔΙΑ, ΦΕΕΡΠΩΔ, ΠΩΔ ΕΛΚΙ ΑΠΜΑΡΣ Σ	ΑΠΕΕΑΣ ΚΑΚΔ ΕΦΠΔ, ΦΕΕΡΠΩ Δ ΠΩΡΑ ΕΛΚΙ ΑΠΜΑΡΣ Σ	ΑΠΕΕΑΣ ΑΙΚΟΥΚΟ Α	ΚΑΚΥΛΤ ΥΣ	ΦΕΕΡΠΩΔ, ΠΩΔ	ΠΙΕΣ Η ΕΛΚΙ Ν, ΦΟΒ ΟΣ ΑΝΑΣΔ

5.Συνθήκες εργασίας του ΕΠΑΑ- βιωματική προσέγγιση εργασιακής ικανοποίησης	ΚΑΚΣΥ ΕΡ ΑΝΥΤΥ ΑΚΑΙΔΙ	ΚΣΥΕΡΓ ΟΡΚΚΥΠ ΑΡΕΦΔΙ ΑΕΠΕΞΜ ΚΑΚΑ ΜΗΤΚΑΝ ΦΟΒΟΣ	ΙΑΣΕΡ	ΑΣΥΚΕ Ε ΟΡΚΥΕ ΦΕΑ ΑΕΠΕΞ Μ ΚΑΚΑ ΜΗΤΚΑ ΦΟΒΟΣ	ΚΣΥΕΡ Γ	ΜΕΤΡΕΡ Σ ΣΧΜΑΚ	ΚΣΥΕΡΓ ΑΚΑΙΔΙ ΜΠΜΕΧ ΑΠΜΑΡΣΣ ΙΚΑΑΠΟΔ	ΑΣΠΕΜΠ ΑΜΣΙΜΠ Ε ΑΣΚΑΑΔ ΑΚΑΜΚΕ ΚΑΑΣΕΡ	ΚΣΥΕΡΓ ΑΣΚΑΑΔ ΑΙΕΕΜ ΙΚΑΑΠΟΔ ΣΧΜΑΚ	ΜΙΒΕΙΚ ΑΠΜΑΡΣ Σ	ΚΣΥΕΡΓ. ΣΧΜΑΤΚ	ΚΣΥΕΡΓ	ΜΕΤΡΕΡ Σ	ΑΙΕΕΜ	ΚΣΥΕΡΓ ΑΕΠΕΞΜ
6.Σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την διοίκηση του σχολείου	ΜΒΙΑΔΣ	ΚΣΔΕ ΥΠΠΔΑΚ Ε ΜΣΔΓΕ	ΙΚΔΣΑΕ Σ. ΑΡΔΙΟΣ Χ	ΚΑΚΣΕ ΔΙ ΜΣΔΓΕ ΑΝΣΥΔ	ΜΣΔΓΕ	ΜΣΔΓΕ	ΑΜΑΝΠΡ ΑΔ ΙΚΑΑΠΟΔ	ΜΒΙΑΔΣ ΑΜΑΝΠΡ ΑΔ	ΜΒΙΑΔΣ ΑΜΑΝΠΡ ΑΔ	ΥΠΠΔΙΔΕ ΑΝΣΥΔΙΟ ΚΣΔΕ	ΜΒΙΑΔΣ	ΙΚΑΑΠΟΔ	ΜΒΙΑΔΣ ΑΜΑΝΠΡ ΑΔ	ΙΚΑΑΠΟΔ ΑΙΕΕΜ	ΚΑΚΑ ΜΗΤΚΑΝ

Β. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ
2.ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΙΚΩΝ ΣΤΑ ΕΠΑΛ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ														
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
7.ύπαρξη ή μη διαφορών εξαιτίας του φύλου στα ΕΠΑΛ από την άσκηση του λειτουργήματος του εκπαιδευτικού	ΥΠΑΔΓ ΚΑΕ ΠΣΜΕΘ ΠΣ ΠΟΛΤΜ	ΥΠΑΔΓΚ ΑΕ ΠΣΜΕΘΠ Σ	ΥΠΑΙΔ Φ ΠΣΜΕΘ ΠΣ	ΑΠΔΛΦ	ΥΠΑΔΓ ΚΑΕ ΠΣΜΕΘ ΠΣ	ΥΠΑΔΓΚ ΑΕ	ΥΠΑΔΓΚ ΑΕ ΠΣΜΕΘΠ Σ	ΥΠΑΙΔΦ	ΑΠΔΛΦ	ΥΠΑΙΔΦ ΥΠΑΔΜΠ	ΑΠΔΛΦ ΥΠΑΔΜΠ	ΥΠΑΔΓΚ ΑΕ ΠΣΜΕΘΠ Σ	ΥΠΑΔΓΚ ΑΕ	ΑΠΔΛΦ	ΥΠΑΔΓ ΚΑΕ ΠΣΜΕ ΘΠΣ
8.Συμβολή της διοίκησης του σχολείου σε αυτό	ΜΗΒΑΜ ΜΔ	ΜΗΒΑΜ Δ	ΑΝΣΥΔ	ΑΝΣΥΔ	ΙΚΑΠΔΣ ΥΠΗΘΥ ΛΣ	ΑΝΣΥΔ	ΙΚΑΠΔΣ ΥΠΗΘΥΛ Σ	ΙΚΑΠΔΣ	ΙΚΑΠΔΣ ΥΠΗΘΥΛΣ	ΙΚΑΠΔΣ	ΥΠΗΘΥΛ Σ	ΙΚΑΠΔΣ ΥΠΗΘΥΛ Σ	ΙΚΑΠΔΣ	ΜΗΒΑΜ Δ	ΜΗΒΑΜ ΜΔ
9.σχολικοί πόροι και ο εξοπλισμός	ΜΑΥΥ ΑΣΜΕ ΕΞΥΛΕΞ	ΣΚΣΠΜΠ ΜΑΥΥ ΕΛΗΥ ΑΠΥΥ	ΜΑΥΥ ΑΣΜΕ ΑΙΔΑΠ ΗΥ ΕΛΣΕΡ Ε ΕΞΥΛΕ	ΣΚΣΣΚ ΣΠ ΜΑΥΥ ΑΣΜΕ ΑΙΔΑΠ ΗΥ	ΜΑΥΥ ΑΠΗΥΑ ΙΔ	ΑΣΜΕ ΑΠΗΥΑΙΔ ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ ΑΠΚΑΜΑ	ΣΚΣΠΜΠ ΕΛΗΥ ΑΠΥΥ ΜΑΥΥ ΑΣΜΕ ΑΠΗΥΑΙΔ	ΣΚΣΣΚΣΠ ΜΑΣΥ ΑΣΜΕ ΑΙΔΑΠΗΥ ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ	ΜΑΣΥ ΑΣΜΕ ΑΙΔΑΠΗΥ ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ	ΜΑΥΥ ΑΣΜΕ ΑΙΔΑΠΗΥ ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ ΚΑΣΥΜΑ	ΑΠΣΜΔ ΑΙΔΑΠΗΥ ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ ΑΠΚΑΜΑ	ΑΠΥΥ ΜΑΥΥ ΑΣΜΕ ΑΠΗΥΑΙΔ	ΣΚΣΠΜΠ ΜΑΥΥ ΕΛΗΥ ΑΠΥΥ ΜΑΣΥ ΑΣΜΕ ΑΠΗΥΑΙΔ	ΣΚΣΣΚΣΠ ΜΑΥΥ ΑΣΜΕ ΑΙΔΑΠΗΥ ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ	ΣΚΣΠ ΜΠ ΜΑΥΥ ΕΛΗΥ ΑΠΥΥ

			Ξ	ΕΛΣΕΡ Ε ΕΞΥΛΕ Ξ			ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ						ΕΛΣΕΡΕ ΕΞΥΛΕΞ		
10.σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών	ΑΝΜΕΛ Τ ΠΚΚΜΣ	ΚΚΜΕ ΚΑΠΑΚΔΙ	ΚΚΜΕ	ΚΚΜΕ ΚΑΠΑΚ ΔΙ	ΚΑΚΑΜ Ε	ΚΑΚΑΜΕ	ΠΚΚΜΣ	ΚΛΣΚΑΕ ΑΜ ΚΑΚΑΜΕ	ΠΚΚΜΣ	ΧΑΚΑΜΣ Υ ΥΠΑΠΚΝ ΕΚ	ΠΚΚΜΣ	ΠΚΚΜΣ	ΚΑΚΑΜΕ	ΚΑΚΑΜΕ ΑΠΠΡΟ	ΚΑΛΚ ΜΣ
11.Οι σχέσεις μεταξύ μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών	ΑΔΚΑΜ ΕΓ ΑΠΣΥΓ ΚΚ	ΑΔΕΜΜΓ Ε ΑΔΚΑΜΕ Γ	ΑΔΚΜΕ Γ ΑΔΕΜ ΜΓΕ	ΑΔΚΜΕ Γ ΑΔΕΜ ΜΓΕ	ΚΑΛΚΑ ΜΕ ΑΔΜΕΓ	ΚΑΛΚΑΕ Μ ΑΔΜΕΓ	ΑΔΚΑΜΕ Γ	ΚΑΛΚΑΕ ΜΓ	ΑΔΜΕΓ	ΑΔΚΜΕΓ	ΠΚΚΕΚΓ Μ ΚΑΛΚΑΜΕ ΚΛΣΚΑΕ ΑΜ	ΠΚΚΕΚΓ Μ	ΚΑΛΚΑΕ ΜΓ	ΚΑΛΚΑΜΕ ΑΔΜΕΓ	ΑΔΚΑ

Γ. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ

3.ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΤΥΠΟ ΣΧΟΛΕΙΟΥ -ΓΕΛ ΕΠΑΛ ΓΥΜΝΑΣΙΟ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ														
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
12.Συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τύπο σχολείου	ΣΠΕΠΕ ΕΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΑΔ ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΣΠΕΠΕ ΞΑΔ ΣΠΕΠΕ ΞΤΣ	ΣΠΕΠΕ ΞΤΣ	ΣΠΕΠΕ ΞΤΣ ΕΠΑΛΣ ΜΙ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ <i>ΕΠΑΛΣΜΙ</i>	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΑΔ ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΑΠΣΕΕΜ ΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ <i>ΕΠΑΛΣΜΙ</i>	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΣΠΕ ΠΕΞΤ Σ
13.Σύνδεση υπάρχουσας επαγγελματικής κατάστασης γυναικών εκπαιδευτικών και εξουθένωσης	ΑΣΧΕΕ ΥΚ	ΥΜΑΜΑΧ Δ ΔΜΕΜΑΤ Λ ΕΜΚΓΕΛ ΑΣΛΠΠΣ	ΥΜΑΜ ΑΧΔ	ΑΣΧΕΕ ΥΚ	ΑΣΧΕΕ ΥΚ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ ΔΜΕΜΑΤ Λ	ΑΣΧΕΕΥ Κ	ΜΣΕΕΜΥ Κ	ΑΣΧΕΕΥ Κ ΑΜΑΧΔ; ΔΜΕΜΑΤ Λ	ΑΣΧΕΕΥ Κ ΥΜΑΜΑΧ ; ΔΜΕΜΑΤ Λ	ΜΣΕΕΜΥ Κ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ ΔΜΕΜΑΤ Λ	ΑΣΧΕΕΥ Κ	ΑΣΧΕΕΥ Κ	ΑΣΧΕ ΕΥΚ ΣΠΕ ΠΕΞΑ Δ

14.Εντοπισμός ή μη διαφορών στις εργασιακές συνθήκες ανά τύπο σχολείου	ΥΔΣΑΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΥΔΣΑΤ Σ ΠΤΑΧΑ ΕΕ ΕΜΚΓΕ Λ ΧΕΜ	ΥΔΣΑΤ Σ ΠΤΑΧΑ ΕΕ ΕΜΚΓΕ Λ ΧΕΜ ΑΣΛΠΠ Σ	ΥΔΣΑΤ Σ ΠΤΑΧΑ ΕΕ ΕΜΚΓΕ Λ ΧΕΜ	ΥΔΣΑΤΣ ΠΤΑΧΔΕΕ ΕΜΚΓΕΛ ΧΕΜ ΣΛΠΠΣ ΖΩΑΤΜΑ ΑΔΙΜΑ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ	ΣΠΕΠΕΞ ΤΣ ΥΜΑΜΑΧ Δ; ΔΜΕΜΑΤ Λ ΖΩΑΤΜΑ ΑΔΙΜΑ	ΥΔΣΑΤΣ. ΠΤΑΧΔΕΕ ΕΜΚΓΕΛ ΧΕΜ ΖΩΑΤΜΑ ΑΔΙΜΑ	ΑΣΛΠΠΣ ΖΩΑΤΜΑ ΑΔΙΜΑ		ΥΔΣΑΤΣ ΠΤΑΧΔΕΕ ΕΜΚΓΕΛ ΧΕΜ ΣΛΠΠΣ ΖΩΑΤΜΑ ΑΔΙΜΑ	ΥΜΑΜΑΧ Δ; ΥΔΣΑΤΣ ΠΤΑΧΔΕΕ ΕΜΚΓΕΛ ΧΕΜ	ΥΔΣΑΤΣ ΤΑΧΔΕΕ ΕΜΚΓΕΛ ΧΕΜ	ΥΜΑ ΜΑΧ Δ
15.Χαρακτηριστικά ιδανικών συνθηκών στα ΕΠΑΛ	ΙΔΣΜΟΤ Μ ΣΥΚΤΥ ΛΣ ΣΥΕΠΜ ΓΕ	ΜΕΙΩΡΑΙ ΑΥΟΙΑΠ ΣΥΚΤΥΛ Σ ΕΚΔΙΕΚΔ ΣΥΣΧΜΚ Ο	ΜΕΙΩΡ ΔΙ ΑΥΟΙΑ Π ΣΥΚΤΥ ΛΣ	ΜΕΙΩΡ ΔΙ ΑΥΟΙΑ Π ΣΥΚΤΥ ΛΣ ΕΚΔΙΕΚ Δ	ΜΕΙΩΡ ΔΙ ΑΥΟΙΑ Π ΣΥΚΤΥ ΛΣ	ΣΥΕΠΜΓ Ε ΑΙΣΘΙΚ ΕΚΔΙΕΚΔ ΜΕΙΩΡΑΙ ΑΥΟΙΑΠ ΣΥΚΤΥΛΣ ΣΥΣΧΜΚΟ ΙΔΣΜΟΤ Μ ΣΥΕΠΜΓ Ε	ΑΥΟΙΑΠ ΣΥΚΤΥΛΣ ΕΚΔΙΕΚΔ ΣΥΣΧΜΚΟ ΕΥΠΡ	ΜΕΙΩΡΑΙ ΑΥΟΙΑΠ ΣΥΚΤΥΛΣ ΙΔΣΟΤΜ	ΜΕΙΩΡΑΙ. ΑΥΟΙΑΠ ΣΥΚΤΥΛΣ ΕΚΔΙΕΚΔ ΣΥΣΧΜΚΟ ΕΥΠΡ ΙΔΣΟΤΜ	ΙΔΣΙΣΣΕ	ΣΥΕΠΜΓ Ε	ΜΕΙΩΡΑΙ. ΑΥΟΙΑΠ ΣΥΚΤΥΛ Σ ΑΣΜΑΕΚ	ΜΕΙΩΡΑΙ. ΑΥΟΙΑΠ ΣΥΚΤΥΛ Σ	ΜΕΙΩ ΡΑΙ. ΑΥΟΙΑ Π ΣΥΚΤ ΥΛΣ	ΜΕΙΩ ΡΑΙ. ΑΥΟΙΑ Π ΣΥΚΤ ΥΛΣ

Δ. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ

4. ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ														
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
16.διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και εκπαιδευτικούς γενικής παιδείας στα ΕΠΑΛ	ΥΔΓΕΕΚ ΓΠ ΣΥΕΕΜ ΕΙΕ	ΥΔΓΕΕΚΓ Π ΣΥΕΕΜΕΙ Ε	ΥΔΓΕΕ ΚΓΠ ΣΥΕΕΜ ΕΙΕ ΣΕΕΜΑ ΔΜ	ΥΔΓΕΕ ΚΓΠ ΣΥΕΕΜ ΕΙΕ	ΥΔΓΕΕ ΚΓΠ ΣΥΕΕΜ ΕΙΕ	ΥΔΓΕ ΕΚΓΠ ΣΥΕΕ ΜΕΙΕ	ΥΔΓΕΕΚΓ Π ΣΥΕΕΜΕΙ Ε	ΜΥΔΕΓΕ	ΜΥΔΕΓΕ	ΥΔΓΕΕΚΓ Π ΣΥΕΕΜΕΙ Ε ΔΠΜΓΠΑ Μ	ΥΔΓΕΕΚΓ Π	ΜΥΔΕΓΕ	ΥΔΓΕΕΚΓ Π	ΥΔΓΕΕΚΓ Π ΣΥΕΕΜΕΙ Ε	ΥΔΓΕΕΚΓ Π ΣΥΕΕΜΕΙ Ε
17.διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών φύλου, μορφωτικού επιπέδου, ετών προϋπηρεσίας	ΥΠΔΙΑΦ ΔΜΕΜΑ ΕΤΔ ΕΤΕΔΕ ΜΩΕ	ΥΠΔΙΑΦ ΔΜΕΜΑΕ ΤΔ ΕΤΕΔΕΜ ΩΕ ΑΡΝΠΕΠ	ΥΠΔΙΑΦ ΑΡΝΠΕΠ ΕΤΕΔΕΜ ΩΕ ΕΤΑΜΑΜ Ε ΔΜΕΜΑ ΕΤΔ	ΥΠΔΙΑΛ Φ ΥΔΓΕΕ ΚΓΠ ΣΥΕΕΜ ΕΙΕ	ΥΠΔΙΑΛ Φ ΥΔΓΕΕ ΚΓΠ	ΥΠΔΙΑ ΛΦ ΑΡΝΠ ΕΠ ΕΤΕΔΕ ΜΩΕ ΕΤΑΜ ΔΜΕ ΔΜΕ ΜΑΕ ΤΔ	ΥΠΔΙΑΦ ΑΡΝΠΕΠ ΕΤΕΔΕΜΩ Ε ΕΤΑΜΑΜΕ ΔΜΕΜΑΕ ΤΔ	ΥΠΔΙΑΦ	ΥΠΔΙΑΦ ΑΡΝΠΕΠ ΕΤΕΔΕΜΩ Ε ΕΤΑΜΑΜΕ ΔΜΕΜΑΕΤ Δ	ΥΠΔΙΑΦ ΑΡΝΠΕΠ	ΥΠΔΙΑΦ	ΥΠΔΙΑΦ	ΥΠΔΛΟΦ ΑΡΝΠΕΠ ΕΤΕΔΕΜΩ Ε	ΥΠΔΛΦΟ Σ ΑΡΝΠΕΠ ΕΤΕΔΕΜΩ Ε	ΥΠΔΙΑΦ ΑΡΝΠΕΠ ΕΤΕΔΕΜΩ Ε

18.επαγγελματικ ή ικανοποίηση και τύπος σχολείου	ΑΣΤΣΜ ΣΕ ΣΥΕΠ ΜΤΣ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΑΣΣΔΑΣΣ ΕΠΙΑΤΣ	ΑΣΤΣΜ ΣΕ ΣΥΕΠ ΜΤΣ ΑΣΣΔΑ ΣΣ ΕΠΑΛΣ ΜΙ	ΑΣΤΣΜ ΣΕ ΣΥΕΠ ΜΤΣ	ΑΣΤΣΜ ΣΕ ΣΥΕΠ ΜΤΣ	ΣΥΕΠ ΙΜΤΣ ΑΣΣΔ ΑΣΣ ΑΣΤΣ ΜΣΕ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΣΥΕΠΗΜΤ Σ ΑΣΣΔΑΣΣ ΕΠΙΑΤΣ	ΑΠΔΙΑΛΤ Σ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΣΥΕΠΗΜΤ Σ ΑΣΣΔΑΣΣ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΣΥΕΠΗΜΤ Σ	ΑΠΔΙΑΛΤ Σ	ΑΠΔΙΑΛΤ Σ	ΣΥΕΠΗΜΤ Σ	ΣΥΕΠΗΜΤ Σ	ΑΣΣΔΑΣΣ ΕΠΙΑΤΣ
19.επαγγελματικ ή εξουθένωση και τύπος σχολείου	ΣΥΕΠ ΜΤΣ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΑΣΣΔΑΣΣ	ΣΕΕΜΑ ΕΕ ΣΕΕΔΕΕ ΑΣΤΣΜ ΣΕ ΣΥΕΠΕ ΜΤΣ	ΑΣΧΕΕ ΥΚ ΣΠΕΠΕ ΕΤΣ	ΣΠΕΠΕ ΕΤΣ	ΣΕΕΓ ΔΕΕ ΣΕΕ ΜΑΠ ΕΕ ΣΥΕΠ ΕΜΤ Σ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΣΥΕΠΕΜ ΤΣ ΑΣΣΔΑΣΣ	ΑΠΔΙΑΛΤ Σ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΣΥΕΠΕΜ ΤΣ ΣΕΕΓΔΕΕ		ΑΠΔΙΑΛΤ Σ	ΑΠΔΙΑΛΤ Σ	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΣΥΕΠΕΜ ΤΣ	ΣΥΕΠΕΜΙ Ε ΑΣΤΣΜΣ Ε	ΑΣΤΣΜΣ Ε ΣΠΕΠΕ ΕΤΣ
20.α)η αξιολόγηση, β) η αύξηση των ωρών της διδασκαλίας, γ) η μείωση μισθών	ΑΜΣΧΕ ΕΜΑ ΑΜΣΕΕ ΜΑΩ ΑΣΕΕΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕ ΕΜΑ ΑΜΣΕΕ ΜΑΩ ΑΣΕΕΜ	ΑΜΣΧΕ ΕΜΑ ΑΜΣΕΕ ΜΑΩ ΑΣΕΕΜ	ΑΜΣΧΕ ΕΜΑ ΑΜΣΕΕ ΜΑΩ ΑΣΕΕΜ	ΑΜΣ ΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣ ΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ	ΑΜΣΧΕΕ ΜΑ ΑΜΣΕΕΜ ΑΩ ΑΣΕΕΜΜ

	MM	M	MM	MM	MM	ΑΣΕΕ MMM	M	M	M	M	M	M	M	M	M
									ΑΣΑΡΕ						

Ε. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ															
5.ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ															
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ														
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
21.κίνητρα για ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών	ΑΥΜΙΣ ΜΕΕ	ΚΑΣΑΔΕ ΠΣ ΔΚΑΚ ΕΣΣΚ ΔΚΜΕ ΑΣΣΔ ΕΠΡΚΑΔΕ ΕΠΕΚ	ΣΕΚΚΥ ΕΠΕΚ ΜΟΣΓΥ Ε ΕΠΡΚΑΕ Ε ΚΕΔ ΑΔΜ	ΜΟΣΓΥ Ε ΚΕΔ ΑΔΜ ΣΕΚΚΥ ΕΠΕΚ ΑΥΜΙΣ ΜΕΕ	ΚΑΣΑΔΕ ΠΣ ΔΚΑΚ ΕΣΣΚ ΔΚΜΕ ΕΠΡΚΑΕ Ε ΕΠΕΚ ΑΥΜΙΣ ΜΕΕ	ΕΠΕΚ ΑΞΕΚΕΡ ΚΕΔΑΔΜ ΑΥΜΙΣΜ ΕΕ ΣΥΜΑΙΔΕ ΚΓ ΜΟΣΓΥΕ	ΕΠΡΚΑΔΕ ΕΠΕΚ ΑΞΕΚΕΡ ΚΕΔΑΔΜ ΑΥΜΙΣΜ ΕΕ ΣΥΜΑΙΔΕ ΚΓ ΜΟΣΓΥΕ	ΣΥΜΑΙΔΕ ΚΓ ΚΑΣΑΔΕΠ Σ ΔΚΑΚ ΕΣΣΚ ΔΚΜΕ ΑΣΣΔ ΕΠΡΚΑΔΕ ΕΠΕΚ	ΑΞΕΚΕΡ ΑΥΜΙΣΜ ΕΕ	ΚΑΣΑΔΕΠ Σ ΔΚΑΚ ΕΣΣΚ ΔΚΜΕ ΑΣΣΔ ΕΠΡΚΑΔΕ ΕΠΕΚ ΚΕΔ ΑΔΜ	ΕΠΡΚΑΔΕ ΕΠΕΚ ΑΞΕΚΕΡ ΚΕΔΑΔΜ ΑΥΜΙΣΜ ΕΕ	ΕΠΡΚΑΔΕ ΣΕΚΚΥ ΕΠΕΚ ΕΠΡΚΑΔΕ ΚΕΔ ΑΔΜ	ΚΑΣΑΔΕΠ Σ ΔΚΑΚ ΕΣΣΚ ΔΚΜΕ ΕΠΡΚΑΔΕ ΕΠΕΚ ΑΥΜΙΣΜΕ Ε	ΚΑΣΑ ΔΕΠΣ ΔΚΑΚ ΕΠΡΚ ΔΕΕ ΕΠΕ Κ	ΚΑΣΑ ΔΕΠΣ ΔΚΑΚ ΕΠΡΚ ΔΕΕ ΕΠΕ Κ

										ΑΥΜΙΣΜ ΕΕ ΣΥΜΑΙΔΕ ΚΓ ΛΞΕΚΕΡ					
22.μείωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓ Ε ΠΕΡΜΕ ΣΤΔ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓΕ ΠΕΡΜΕΣ ΤΔ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓ Ε	ΕΥΩΕΓ Ε	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓ Ε	ΕΥΩΕΓΕ ΠΕΡΜΕΣ ΤΔ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓΕ ΠΕΡΜΕΣ ΤΔ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓΕ	ΠΕΡΜΕΣ ΤΔ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓΕ ΠΕΡΜΕΣ ΤΔ	ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓΕ	ΕΥΩΕΓΕ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓΕ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕΓΕ	ΚΑΨΣ ΔΓΣΕΠ ΕΥΩΕ ΓΕ
23.επιλογή για συνέχιση ή μη της άσκησης του λειτουργήματος της γυναίκας εκπαιδευτικού	ΕΣΔΕΠ Π	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑΓΓΑ Ν ΑΙΣΑΜΦ ΣΑ	ΕΑΙΕ ΕΥΔΗΕ Π	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑΓΓ ΑΝ ΔΣΑΙΕΑ Κ	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑΓΓ ΑΝ	ΕΣΔΕΠΠ	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑΓΓΑ Ν ΑΙΣΑΜΦ ΣΑ	ΕΑΙΕ ΔΣΑΙΕΑΚ	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑΓΓΑ Ν	ΕΑΔΕ ΑΙΑΠΑΕΕ	ΕΑΙΕ	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑΓΓΑ Ν ΑΙΣΑΜΦ ΣΑ	ΕΑΙΕ	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑΓΓΑ Ν	ΕΑΙΕ ΑΙΣΑ ΓΓΑΝ