



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**« Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ
ΣΕ ΕΙΔΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ – ΜΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ »**



ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ : ΜΠΙΤΖΙΟΥ ΕΡΜΙΟΝΗ

ΑΕΜ : 2629

ΕΠΟΠΤΗΣ : ΑΛΕΥΡΙΑΔΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ, ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ

ΠΡΥΤΑΝΗ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ

**Β' ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΤΗΣ : ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΔΟΥ ΣΟΦΙΑ,
ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ
ΈΡΕΥΝΑΣ**

ΦΛΩΡΙΝΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2017

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία είναι το αποτέλεσμα μιας σειράς αλληλεπιδράσεων με διάφορα άτομα, καθένα από τα οποία έπαιξε πολύ σημαντικό ρόλο στην εξέλιξή της. Αξίζει, λοιπόν, να αφιερώσω την παρούσα σελίδα για να ευχαριστήσω ειλικρινά και εγκάρδια τους ανθρώπους αυτούς για την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφεραν.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω την καθηγήτριά μου κ. Αναστασία Αλευριάδου που μου εμπιστεύτηκε την παρούσα διπλωματική εργασία, μου συμπαραστάθηκε σε όλες τις δυσκολίες που κατά καιρούς αντιμετώπιζα και μου προσέφερε την βοήθειά της όποτε την χρειαζόμουν, καθώς επίσης και την κ. Αναστασιάδου Σοφία που δέχτηκε να είναι στη θέση του β' βαθμολογητή.

Καθοριστική ως προς το πέρας της εργασίας μου ήταν η συμβολή των εκπαιδευτικών, οι οποίοι δέχτηκαν να μου δώσουν με μεγάλη χαρά συνέντευξη και να εκφράσουν τις απόψεις τους πάνω σε ένα θέμα που τους πλήττει τα τελευταία χρόνια. Μέσα από τις ανώνυμες πληροφορίες τους, γνώρισα καινούργια πράγματα κι είδα από άλλη οπτική πλευρά τους εκπαιδευτές της ειδικής αγωγής.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στην κυρία Έφη Οικονομίδου, η οποία με έφερε σε επαφή με το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό του ειδικού σχολείου Βεροίας, αλλά και τον Θεόδωρο Χαλατσάνη, διευθυντή του ειδικού σχολείου Αλεξάνδρειας, ο οποίος με βοήθησε πάρα πολύ ως προς την συλλογή των δεδομένων και με δέχτηκε στο σχολείο του με μεγάλη προθυμία.

Τέλος, μιας και το σημαντικότερο ρόλο στη ζωή μου τον διαδραματίζουν οι γονείς μου, δεν θα μπορούσα να μην τους ευχαριστήσω για την στήριξη τους και τα τέσσερα χρόνια της φοίτησής μου στο Πανεπιστήμιο. Ήταν πάντα πιστοί συμπαραστάτες και αρωγοί μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	σελ.5
ABSTRACT.....	σελ.5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ.6

ΜΕΡΟΣ Α'- ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1.1. Εννοιολογικός ορισμός Ειδικής Αγωγής.....	σελ.9
1.2. Ιστορική Αναδρομή.....	σελ.9
1.3. Ορισμοί Ειδικής Αγωγής	σελ.19

2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

2.1. Εννοιολογικός ορισμός Επαγγελματικής Εξουθένωσης...σελ.21	
2.2. Ιστορική Αναδρομή.....σελ.22	
2.3. Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....σελ.23	
2.4. Παράγοντες Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....σελ. 27	
2.4.1 Ατομικοί παράγοντες.....σελ.28	
2.4.2 Οργανωτικοί παράγοντες.....σελ.29	
2.4.3 Παράγοντες συναλλαγής	σελ.30
2.5. Επιπτώσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....σελ.33	
2.5.1 Σωματικά συμπτώματα.....σελ.34	
2.5.2 Ψυχολογικά συμπτώματα.....σελ.34	
2.5.3 Συμπεριφοριστικά συμπτώματα	σελ.35
2.6. Πρόληψη και Αντιμετώπιση Επαγγελματικής Εξουθένωσης..σελ.35	

ΜΕΡΟΣ Β' – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

3. Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	σελ.39
---------------------------------------	--------

4. ΜΕΘΟΔΟΣ	
4.1. Δείγμα της έρευνας.....	σελ.39
4.2. Ερευνητικά εργαλεία.....	σελ.43
4.3. Διαδικασία- Συλλογή των δεδομένων.....	σελ.45
4.4. Ανάλυση αποτελεσμάτων.....	σελ. 46
5. Αποτελέσματα.....	σελ. 47
6. Συζήτηση αποτελεσμάτων.....	σελ.51
7. Προτάσεις-περιορισμοί.....	σελ. 52
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ.53
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	σελ.58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	σελ.65



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ανά τακτά χρονικά διαστήματα έχουν διεξαχθεί έρευνες, τόσο στον διεθνή όσο και στον ελλαδικό χώρο, σχετικά με το Επαγγελματικό Άγχος και την Επαγγελματική Εξουθένωση στον τομέα της εκπαίδευσης και ιδιαίτερα στην Ειδική Αγωγή, των οποίων τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης στην Ελλάδα είναι μικρά συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρώπης. Παρόλο που το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται ως ένα από τα πιο αγχωτικά και απαιτητικά επαγγέλματα, σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής καθώς και τους παράγοντες παράγοντες που την επηρεάζουν. Το δείγμα της έρευνας είναι σχετικά μικρό και δεν αντιπροσωπεύει όλους τους εκπαιδευτικούς. Αποτελεί, όμως, μια καλή αρχή για την διερεύνηση του συνδρόμου αλλά και για την αναγνώριση των αιτιών του.

ABSTRACT

Research has been carried out at regular intervals, both in the international and the Greek spheres, on Occupational Anxiety and Burn out in the field of Education and especially in Special Needs Education, whose results have shown that levels of professional burnout in Greece are small compared to other European countries. Although the profession of teacher is considered to be one of the most stressful and demanding professions, according to the international literature, levels of professional burnout are at a low level. The purpose of this research is to examine the professional exhaustion of special education teachers as well as the factors that influence it. The sample of research is relatively small and does not represent all teachers. It is, however, a good start to investigate the syndrome but also to recognize its causes.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην σημερινή εποχή ο άνθρωπος ,λόγω των διάφορων αλλαγών που συμβαίνουν σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, όλο και πιο συχνά αισθάνεται πολύ έντονα το αίσθημα του άγχους. Ένας βασικός τομέας ο οποίος συντελεί στη διαδικασία αυτή είναι το περιβάλλον εργασίας και οι συνθήκες οι οποίες επικρατούν σε αυτό επειδή η συναισθηματική φόρτιση και η ψυχολογική πίεση που δέχεται καθημερινά κάποιος μπορούν να παίξουν καθοριστικό ρόλο στη ροή της ζωής του. Ιδιαίτερη βαρύτητα έχουν τα επαγγέλματα που θεωρούνται πιο ανθρωποκεντρικά και ασχολούνται με την ανθρώπινη φύση και τις ιδιαιτερότητές της όπως οι εκπαιδευτικοί καθώς η συνεχή επικοινωνία με άτομα και η επαφή με τα προβλήματα που ίσως τους απασχολούν μπορούν να οδηγήσουν στην συναισθηματική εξάντληση του ατόμου. (Lambert, 2009 : 973-988)

Ένας άλλος παράγοντας, ο οποίος παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση των ατόμων είναι ο πλούσιος ενθουσιασμός που διακατέχει τα άτομα στην αρχή της επαγγελματικής τους καριέρας. Ο ενθουσιασμός αυτός το μόνο αποτέλεσμα που παρουσιάζει στα άτομα είναι η πλήρης απορρόφησή τους στο να φέρουν εις πέρας την εργασία τους και να δίνουν λύσεις σε προβλήματα ατόμων που μπορούν να βοηθήσουν τοποθετώντας την δική τους ζωή σε δεύτερη τροχιά. Αυτό το γεγονός τους εξαντλεί γρήγορα και τους επηρεάζει αρνητικά με αποτέλεσμα να νιώθουν ανικανοποίητοι από το σύνολο της δουλειάς τους και να νιώθουν ματαίωση από την εργασία τους.

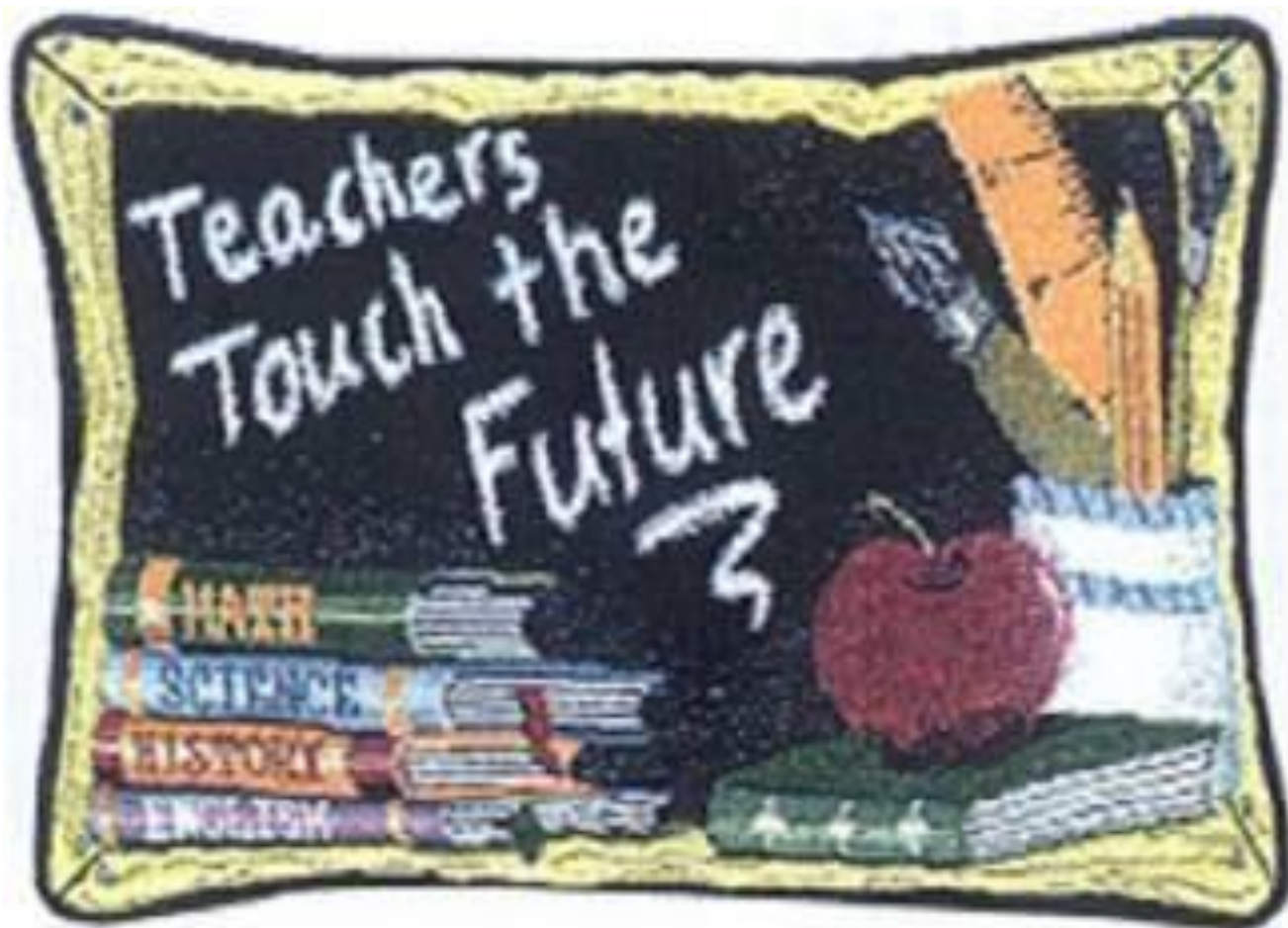
Σε γενικές γραμμές, τα άτομα που ασχολούνται με επαγγέλματα πιο ανθρωποκεντρικά και ανήκουν στο κοινωνικό και ανθρωπιστικό κλάδο όπως ιατροί, εκπαιδευτικοί , κοινωνικοί λειτουργοί και ειδικότητες στον τομέα της ψυχικής υγείας , είναι τα πρώτα που πλήττονται από τον Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και οι συνέπειες είναι αρνητικές γι' αυτούς τόσο σε οικογενειακό-προσωπικό επίπεδο όσο και σε επαγγελματικό. Με βάση αυτά τα δεδομένα, αποφασίστηκε η διεξαγωγή μιας έρευνας σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην Ειδική Αγωγή προκειμένου να μελετηθεί ο βαθμός στον οποίο επηρεάζει το σύνδρομο την προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών καθώς και τα αίτια και τον τρόπο αντιμετώπισής του. Για το λόγο αυτό η εργασία κρίθηκε απαραίτητο να χωριστεί σε δύο σκέλη : στην θεωρητική

προσέγγιση του θέματος με σκοπό να μάθουμε αρκετές πληροφορίες για τους βασικούς άξονες της εργασίας και στο ερευνητικό κομμάτι της εργασίας από το οποίο θα παράγουμε τα αποτελέσματα της έρευνας.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας ερευνάται το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας σχετικά με την Ειδική Αγωγή και την Επαγγελματική Εξουθένωση, σύμφωνα με την βιβλιογραφία σε Ελλάδα και σε διεθνή χώρο. Συγκεκριμένα, γίνεται ανάλυση των όρων της Ειδικής Αγωγής και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και παρουσιάζεται μια ιστορική αναδρομή σχετικά και με τους δύο όρους προκειμένου να γίνουν αντιληπτές οι κοινωνικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν με το πέρασμα του χρόνου. Επιπλέον, για την Επαγγελματική Εξουθένωση εξετάζονται τα συμπτώματα της καθώς και οι παράγοντες που συντελούν στην εμφάνισή της. Επίσης, γίνεται μια επισκόπηση των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στον διεθνή χώρο και σχολιάζονται τα ευρήματα των ερευνών σχετικά με τους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα..

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, ο ερευνητικός σχεδιασμός και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στην εργασία. Συγκεκριμένα, παρουσιάζεται ο σκοπός, οι στόχοι, η ανάλυση του δείγματος που πήρε μέρος στην έρευνα, τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για να έρθει εις πέρας η εργασία καθώς και η διαδικασία που πραγματοποιήθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας. Επιπλέον , παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας καθώς και τα στοιχεία στα οποία μας οδηγούν τα ευρήματα της έρευνας. Επίσης, γίνεται αναφορά στα προβλήματα που παρουσιάστηκαν κατά την διάρκεια της εργασίας και γίνονται κάποιες προτάσεις για την βελτίωση μελλοντικών ερευνών.

ΜΕΡΟΣ Α' - ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ



1. ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1.1.Εννοιολογικός ορισμός Ειδικής Αγωγής

Πριν την παρουσίαση του Συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην Ειδική Αγωγή και τους παράγοντες που τους οδηγούν στην ανάπτυξη των συμπτωμάτων του, θα ήταν σημαντικό να αναφερθεί η σημασία της Ειδικής Αγωγής στην εκπαίδευση και στη θέση που κατέχει μέσα στην κοινωνία. Σκοπός της εργασίας είναι να κατανοηθεί η σημασία και ο σημαντικός ρόλος που παίζει η Ειδική Αγωγή στην εκπαίδευση διαδικασία καθώς και την αλληλεπίδραση που δημιουργείται μεταξύ του δασκάλου και του μαθητή.

Ο όρος “ Ειδική Αγωγή “ σύμφωνα με τις συζητήσεις που έχουν πραγματοποιηθεί γύρω από αυτήν την έννοια, χρησιμοποιείται για να περιγράψει την ειδικά σχεδιασμένη διδασκαλία που μπορεί να υποστηριχτεί από ειδικά προγράμματα βοηθητικών υπηρεσιών και είναι δυνατόν να πραγματοποιείται σε κατάλληλα διαμορφωμένους και εξοπλισμένους χώρους χρησιμοποιώντας εξειδικευμένα μέσα και εργαλεία που μπορούν να ανταπεξέλθουν σε μεγάλο βαθμό στις ιδιαίτερες “ ανάγκες “ των παιδιών. Η Ειδική Αγωγή, σύμφωνα με τον Gargiulo (2012), αποτελεί βασικός τομέας της εκπαίδευσης και έχει ως στόχο το παιδί με αναπηρία να αναπτύξει τις δεξιότητες και τις γνώσεις του έχοντας ως σκοπό της διεκδίκηση της ανεξαρτησίας και της παραγωγικότητας του μέσα στο κοινωνικό σύνολο. Με αυτή την έννοια, η Ειδική Αγωγή έχει ως προτεραιότητα της την ενσωμάτωση στο μέγιστο βαθμό του παιδιού σε όλους τους τομείς της κοινωνίας όπως πολιτικά, οικονομικά και πνευματικά και την μετάβαση του από το σχολείο στην ενεργό ζωή της κοινωνίας και στην απόκτηση της αυτονομίας του.

1.2 Ιστορική αναδρομή

Η ιστορική εξέλιξη της έννοιας ‘ Ειδική Αγωγή’ και η αντιμετώπιση της αναπηρίας από την κοινωνία έχει περάσει από πολλά στάδια ανάλογα με τις

αντιλήψεις που επικρατούσαν την εκάστοτε χρονική περίοδο. Παρόλα αυτά, είναι εφικτό να διακρίνουμε τέσσερα βασικά στάδια τα οποία είναι τα εξής:

- Το στάδιο της φιλανθρωπίας, όπου το ανάπηρο άτομο θεωρείται υπεύθυνο για την κατάστασή του και η μέριμνα για την επιβίωση του γίνεται από πολίτες και όχι από το κράτος.
- Το στάδιο της πρόνοιας, όπου το κράτος μεριμνά για τα άτομα αυτά με την δημιουργία ειδικών σχολείων και την παροχή ιδρυματικής φροντίδας.
- Το στάδιο των δικαιωμάτων, όπου τα άτομα με ειδικές ανάγκες οργανώνονται και απαιτούν τα δικαιώματά τους μέσα στην κοινωνία..
- Το στάδιο των ίσων ευκαιριών, στο οποίο το αναπηρικό κίνημα διεκδικεί ίσες ευκαιρίες στην εργασία, στην εκπαίδευση, στην κοινωνική ζωή τους και απαιτεί την διασφάλιση αυτών των δικαιωμάτων μέσα από την νομοθεσία.

Συγκεκριμένα, η εκπαίδευση των μαθητών που είχαν κάποια αναπηρία, για πολλές δεκαετίες, γίνονταν από ιδιωτικούς φορείς και όταν η εκπαίδευση πέρασε στα χέρια της κρατικής μέριμνας, πολλά άτομα εντάχθηκαν αποκλειστικά σε ειδικά σχολεία. Αντίθετα, στην σημερινή εποχή, το βασικό εγχείρημα είναι η ένταξη όλου του ειδικού εκπαιδευτικού συνόλου στην γενική εκπαίδευση. Παρά τις μεγάλες προσπάθειες για να πετύχει αυτό το εγχείρημα, υπάρχουν ακόμα δυσκολίες καθώς οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες από την βιολογική ιδιαιτερότητά τους και με αυτό τον τρόπο τα τοποθετούν αυτόματα στην Ειδική Αγωγή και τους αποκλείουν την ένταξη τους στην γενική εκπαίδευση. (2013 : 58-61)

Μέσα στο πέρασμα του χρόνου η ιστορία των ατόμων με ειδικές ανάγκες και της εκπαίδευσής τους εξελίχθηκε με διαφορετικούς ρυθμούς οι οποίοι κρίθηκαν από την εκάστοτε χώρα που πρώτο αναγνώριζε τη σημασία της Ειδικής Αγωγής. Στον διεθνή χώρο, η αποδοχή των ατόμων με αναπηρίες, ήταν πιο άμεση από ότι στον ελλαδικό χώρο και αυτό γίνεται αντιληπτό από τον τρόπο που τα άτομα αυτά γίνανε αποδεκτά από την κοινωνία. Ο 19^{ος} αιώνας αποτελεί σταθμός στην ιστορία της Ειδικής Αγωγής εξαιτίας του έργου του Jean Marc Gaspard Itard (1774- 1838), ο οποίος απέδειξε ότι ακόμα και ένα άτομο με βαριά νοητική αναπηρία μπορεί να βελτιώσει τις δυνατότητές του μέσα από ειδική εκπαίδευση. Επιπλέον, αυτή την περίοδο, τόσο στην Αμερική όσο και πολλές χώρες της Ευρώπης, αναγνωρίζονται τα

άτομα με ειδικές ανάγκες και ιδρύονται σχολεία για την εκπαίδευσή τους καθώς και μέθοδοι που θα συμβάλλουν στην βελτίωση των ατόμων αυτών. Και ο 20^{ος} αιώνας όμως αποτέλεσε την συνέχεια της προηγούμενης περιόδου καθώς έγιναν πολλές προσπάθειες για την αναζήτηση διαγνωστικών κριτηρίων και την κατηγοριοποίηση των ειδικών αναγκών. Επίσης, στις αρχές της χρονικής αυτής περιόδου λειτούργησαν οι πρώτες ειδικές τάξεις έχοντας ως στόχο την ένταξη των ατόμων αυτών στην εκπαίδευση και πραγματοποιήθηκαν έρευνες σχετικά με το σύνδρομο Down για να μελετηθεί καλύτερα η νοητική αναπηρία. (Πολυχρονοπούλου, 2001)

Στην Ελλάδα η Ειδική Αγωγή άρχισε να κάνει την εμφάνισή της λόγω των πολιτικών και κοινωνικών εξελίξεων που συνέβαιναν. Έτσι λοιπόν, τα πρώτα σημάδια της ιστορίας της παρουσιάζονται το 1906 με την λειτουργία του πρώτου ιδρύματος για τυφλά παιδιά το οποίο κρίθηκε ισάξιο παρόμοιων ιδρυμάτων σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Έπειτα, ακολούθησε η ίδρυση σχολείου για κωφά παιδιά και το 1937 υπάρχει ο πρώτος νόμος που αναφέρεται στην Ειδική Αγωγή (453/1937) ο οποίος επιτρέπει την ίδρυση εκπαιδευτικών μονάδων και ειδικών τάξεων για παιδιά με νοητική αναπηρία γεγονός που συμβάλλει στην εδραίωση της Ειδικής Αγωγής στην εκπαίδευση. (Πολυχρονοπούλου, 2001:91-100)

Στη σημερινή εποχή , η Ειδική Αγωγή βρίσκεται σε ένα πολύ καθοριστικό σημείο για την ιστορική της εξέλιξη επειδή πολλές δεκαετίες πάλευε να θεωρείται ως επιστήμη, ερχόμενη αντιμέτωπη με προβλήματα ορολογίας, στόχων και μεθοδολογίας, μεταξύ της Ψυχολογίας, της Παιδαγωγικής και των κοινωνικών αλλαγών της Ψυχιατρικής Μεταρρύθμισης.

Νομοθετικά η Ειδική Αγωγή το 1985 με το νόμο 1566 ενσωματώνεται στο σύστημα της γενικής εκπαίδευσης και τις αναγνωρίζονται τα εξής δικαιώματα:

1. Η Ειδική Αγωγή θεωρείται ως ισότιμη μέσα στο σύνολο του γενικού εκπαιδευτικού συστήματος σε όλες τις βαθμίδες του, χωρίς να αναιρείται η ιδιότητα της ως παιδαγωγική- επιστήμη.
2. Η εκπαίδευση των παιδιών με ειδικές ανάγκες είναι βασική υποχρέωση και ευθύνη του κράτους.
3. Καθιερώνεται η Ειδική Αγωγή με την ίδρυση και λειτουργία των πρώτων ειδικών τάξεων (τμήματα ένταξης) στα σχολεία γενικής αγωγής.

4. Θεσπίζεται ο θεσμός του σχολικού ψυχολόγου και των ειδικών υποστηρικτικών υπηρεσιών.
5. Η ονομασία ‘ αποκλίνον άτομο ‘ αλλάζει επίσημα σε ‘ άτομο με ειδικές ανάγκες ‘.

Επίσης, στα πλαίσια αυτού του νόμου επισημοποιήθηκαν οι υποστηρικτικές υπηρεσίες και οριστικοποιήθηκε ότι θα στελεχώνονται με το εξής ειδικό προσωπικό: 1) θεραπευτές λόγου 2) επαγγελματικούς συμβούλους 3) ψυχολόγους 4) κοινωνικούς λειτουργούς 5) φυσικοθεραπευτές 6) εργασιοθεραπευτές και 7) επιμελητές.

Την άνοιξη του 1994 προτείνεται από το κράτος ένα νομοσχέδιο για την Ειδική Αγωγή το οποίο προτείνει τα εξής :

- Αναδιατύπωση της ορολογίας της Εδικής Αγωγής όπου δίνεται έμφαση στην εκπαιδευτική προσέγγιση του όρου αποφεύγοντας την αρνητική ίσως συναισθηματική φόρτιση που προκαλούν κάποιες έννοιες.
- Την δημιουργία νέου τρόπου κατηγοριοποίησης των ειδικών αναγκών όπου τονίζονται οι κοινές εκπαιδευτικές ανάγκες των παιδιών και όχι η ιατρική αιτιολογία.
- Επαναπροσδιορισμός του όρου της Ειδικής Αγωγής ως μια διαδικασία που σχετίζεται όχι μόνο με συγκεκριμένες αναπηρίες αλλά και με τις ανάγκες των παιδιών που χρειάζονται υποστήριξη καθώς και αλλαγή και προσαρμογή του σχολικού περιβάλλοντος.
- Για την καλύτερη παροχή υπηρεσιών στις κρίσιμες ηλικίες των 0-6 και 15-21 ιδρύθηκε ένα δίκτυο έγκαιρης αναγνώρισης παιδιών με ειδικές ανάγκες με το όνομα ΚΔΑΥ (Κέντρα Διάγνωσης Αξιολόγησης και Υποστήριξης) και αναπτύχθηκε ένα σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης έχοντας ως στόχο την ομαλή μετάβαση των παιδιών με ειδικές ανάγκες στην κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση.
- Την ένταξη των παιδιών με ειδικές ανάγκες στην γενική εκπαίδευση ως πρώτη εκπαιδευτική επιλογή και την καθιέρωση της συνεχούς αξιολόγησης των μαθητών προκειμένου να καταγράφεται η εξέλιξή τους.

- Την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στα σχολεία και τον διορισμό εκπαιδευτικών με αναπηρία σε αυτό.
- Την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και του ειδικού υποστηρικτικού προσωπικού προκειμένου να ανταπεξέρχονται στις ανάγκες των παιδιών.

Στο συγκεκριμένο νομοσχέδιο υπήρχαν αρκετές θετικές αντιδράσεις από γονείς παιδιών με αναπηρία αλλά και κάποιες αντιθέσεις οι οποίες οδήγησαν στην ψήφιση του νομοσχεδίου με κάποιες τροποποιήσεις διατηρώντας όμως τις σημαντικότερες προτάσεις του ως νόμο 2817/2000. Σύμφωνα με το νόμο αυτό :

1. Ο όρος ‘άτομα με ειδικές ανάγκες ‘ μετατρέπεται σε ‘ άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες’
2. Σχολική ενσωμάτωση των μαθητών με αναπηρία μέσα στην κοινή τάξη με την στήριξη εκπαιδευτικού ειδικής αγωγής (παράλληλη στήριξη) ή κατάλληλα οργανωμένα τμήματα ένταξης.
3. Η λειτουργία νέων τύπων σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής όπως τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ και τα Τ.Ε.Ε .
4. Περιλαμβάνονται προεπαγγελματικές δραστηριότητες στο πρόγραμμα του ειδικού σχολείου.
5. Αναγνωρίζεται η ελληνική νοηματική ως γλώσσα των κωφών και βαρήκοων μαθητών.
6. Ιδρύεται τμήμα ειδικής αγωγής στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
7. Παρατείνεται η φοίτηση των μαθητών με ειδικές ανάγκες σε μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι το 22^ο έτος της ηλικίας τους.
8. Ιδρύονται σε έδρες νομών και νομαρχιών τα ΚΔΑΥ .
9. Προβλέπονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για το διορισμό ατόμων με ειδικές ανάγκες σε θέσεις ειδικού εκπαιδευτικού και επιστημονικού προσωπικού.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Ν. 3699/2008, πραγματοποιούνται κάποιες αλλαγές στην Ειδική Αγωγή ως προς τους στόχους της, την ένταξη των μαθητών με αναπηρία σε σχολεία όλων των τύπων, για τον τρόπο κατάταξης των ατόμων με αναπηρία στις κατάλληλες σχολικές μονάδες, το πως θα ορίζονται οι σχολικές μονάδες της Ειδικής

Αγωγής αλλά και τον καθορισμό των εκπαιδευτικών βοηθημάτων και την εκπαιδευτική αξιολόγηση των ατόμων αυτών. Συγκεκριμένα :

- I. Σύμφωνα με το Ν. 3699/2008 «Στους μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες παρέχεται ΕΑΕ, η οποία -στο πλαίσιο των σκοπών της προσχολικής, πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας, τριτοβάθμιας, μη τυπικής, άτυπης και δια βίου εκπαίδευσης- επιδιώκει να αναπτύξει την προσωπικότητά τους και να τους καταστήσει κατά το δυνατόν ικανούς για αυτόνομη συμμετοχή στην οικογενειακή, επαγγελματική, κοινωνική και πολιτισμική ζωή.»
- II. Σύμφωνα με το άρθρο 6, του Ν. 3699/2008 «1. Οι μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μπορούν να φοιτούν:
 - α) σε σχολική τάξη του γενικού σχολείου, εφόσον πρόκειται για μαθητές με ήπιες μαθησιακές δυσκολίες, υποστηριζόμενοι από τον εκπαιδευτικό της τάξης, ο οποίος συνεργάζεται κατά περίπτωση με τα [ΚΕΔΔΥ](#), με τους [σχολικούς συμβούλους γενικής και ειδικής εκπαίδευσης](#) και τους συμβούλους ΕΕΠ.
 - β) Σε σχολική τάξη του γενικού σχολείου, με παράλληλη στήριξη-συνεκπαίδευση, από εκπαιδευτικούς ΕΑΕ, όταν αυτό επιβάλλεται από το είδος και το βαθμό των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών. [...]
 - γ) Σε ειδικά οργανωμένα και κατάλληλα στελεχωμένα Τμήματα Ένταξης (ΤΕ) που λειτουργούν μέσα στα σχολεία γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης με δύο (2) διαφορετικούς τύπους προγραμμάτων:
 - αα) Κοινό και εξειδικευμένο πρόγραμμα, που καθορίζεται με πρόταση του οικείου ΚΕΔΔΥ για τους μαθητές με ηπιότερης μορφής ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, [...]
 - ββ) Εξειδικευμένο ομαδικό ή εξατομικευμένο πρόγραμμα διευρυσμένου ωραρίου, που καθορίζεται με πρόταση του οικείου ΚΕΔΔΥ, για τους μαθητές με σοβαρότερης μορφής ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, οι οποίες δεν καλύπτονται από αντίστοιχες με το είδος και το βαθμό αυτοτελείς σχολικές μονάδες. Το εξειδικευμένο πρόγραμμα μπορεί να είναι ανεξάρτητο από το κοινό, σύμφωνα με τις ανάγκες των μαθητών. Στις περιπτώσεις αυτές η συνδιδασκαλία γίνεται σύμφωνα με τις προτάσεις των διαγνωστικών υπηρεσιών. [...]
2. Μαθητές που δεν αυτοεξυπηρετούνται φοιτούν ή σε αυτοτελείς [ΣΜΕΑΕ](#) ή σε σχολεία της γενικής εκπαίδευσης ή σε [ΤΕ](#) με την ανάλογη στήριξη και την παρουσία

Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (ΕΒΠ), ανάλογα με το είδος της αναπηρίας τους και τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που απορρέουν από αυτή.

3.Για τους μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που φοιτούν σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η φοίτησή τους θεωρείται επαρκής όταν:

α) το σύνολο των επιπλέον απουσιών δεν υπερβαίνει το τριάντα τοις εκατό (30%) των προβλεπόμενων από το οικείο αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών με βάση το ωρολόγιο πρόγραμμα και

β) οι επιπλέον από τις προβλεπόμενες κάθε φορά δικαιολογημένες ή αδικαιολόγητες απουσίες οφείλονται αποδεδειγμένα στη συμμετοχή τους σε προγράμματα αποκατάστασης και θεραπείας που πιστοποιούνται από τον φορέα υλοποίησης.

4.Όταν η φοίτηση των μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολη στα σχολεία του κοινού εκπαιδευτικού προγράμματος ή στα τμήματα ένταξης, λόγω των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών τους, η εκπαίδευση των μαθητών αυτών παρέχεται:

α) Σε αυτοτελείς ΣΜΕΑΕ.

β) Σε σχολεία ή τμήματα που λειτουργούν είτε ως αυτοτελή είτε ως παραρτήματα άλλων σχολείων σε νοσοκομεία, κέντρα αποκατάστασης, ιδρύματα αγωγής ανηλίκων, ιδρύματα χρονίως πασχόντων ή Υπηρεσίες εκπαίδευσης και αποκατάστασης των Μονάδων Ψυχικής Υγείας, εφόσον σε αυτά διαβιούν άτομα σχολικής ηλικίας με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Οι εκπαιδευτικές αυτές δομές θεωρούνται ΣΜΕΑΕ που υπάγονται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, εμπίπτουν στο πλαίσιο της ΕΑΕ παιδιών σχολικής ηλικίας και εφαρμόζουν εκπαιδευτικά προγράμματα που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων [...].

γ) Με διδασκαλία στο σπίτι, όταν αυτή κρίνεται αναγκαία, για σοβαρά βραχυχρόνια ή χρόνια προβλήματα υγείας, τα οποία δεν επιτρέπουν τη μετακίνηση και φοίτηση των μαθητών στο σχολείο [...].»

III. Η εισήγηση για την κατάταξη, εγγραφή και φοίτηση στην κατάλληλη σχολική μονάδα ή άλλο εκπαιδευτικό πλαίσιο ή πρόγραμμα ΕΑΕ των μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες γίνεται από τα ΚΕΔΔΥ. Στις αρμοδιότητες επίσης των ΚΕΔΔΥ εμπίπτει και η περαιτέρω παρακολούθηση και αξιολόγηση της εκπαιδευτικής πορείας των μαθητών, σε συνεργασία με τους σχολικούς συμβούλους ΕΑΕ, τους αρμόδιους κατά περίπτωση σχολικούς

συμβούλους προσχολικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας γενικής εκπαίδευσης, τους συμβούλους ΕΕΠ, τους διευθυντές των σχολικών μονάδων, το εκπαιδευτικό προσωπικό που έχει την ευθύνη εφαρμογής του προγράμματος, καθώς και με το ΕΕΠ που υπηρετεί στις σχολικές μονάδες ΕΑΕ.

IV. Ως ΣΜΕΑΕ ορίζονται:

α) Για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση:

αα) τα νηπιαγωγεία ΕΑΕ και τμήματα πρώιμης παρέμβασης που λειτουργούν εντός των νηπιαγωγείων ΕΑΕ, για μαθητές μέχρι το έβδομο (7ο) έτος της ηλικίας τους και

ββ) τα δημοτικά σχολεία ΕΑΕ για μαθητές μέχρι το δέκατο τέταρτο (14ο) έτος της ηλικίας τους, τα οποία λειτουργούν με μία προκαταρκτική τάξη και με τις τάξεις Α', Β', Γ', Δ', Ε' και ΣΤ'. Παράταση της φοίτησης μπορεί να γίνει μέχρι το δέκατο πέμπτο (15ο) έτος της ηλικίας των μαθητών, μετά από εισήγηση του οικείου ΚΕΔΔΥ.

β) Για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση:

αα) Τα γυμνάσια ΕΑΕ για μαθητές μέχρι το δέκατο ένατο (19ο) έτος της ηλικίας τους. Τα γυμνάσια ΕΑΕ περιλαμβάνουν την προκαταρκτική τάξη και τρεις επόμενες τάξεις Α', Β' και Γ'. Μαθητές απόφοιτοι δημοτικού σχολείου με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, μπορεί να εγγράφονται απευθείας στην Α' τάξη του γυμνασίου ΕΑΕ, ύστερα από αξιολόγηση που πραγματοποιείται από το οικείο ΚΕΔΔΥ.

ββ) Τα λύκεια ΕΑΕ για μαθητές μέχρι το εικοστό τρίτο (23ο) έτος της ηλικίας τους. Τα λύκεια ΕΑΕ, περιλαμβάνουν την προκαταρκτική τάξη και τρεις επόμενες τάξεις Α', Β' και Γ'. Μαθητές απόφοιτοι γυμνασίου με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μπορεί να εγγράφονται απευθείας στην Α' τάξη του λυκείου ΕΑΕ, ύστερα από αξιολόγηση που πραγματοποιείται από το οικείο ΚΕΔΔΥ.

γ) Για τη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση:

αα) Τα ειδικά επαγγελματικά γυμνάσια, στα οποία εγγράφονται απόφοιτοι δημοτικού σχολείου γενικής ή ειδικής εκπαίδευσης και στα οποία η φοίτηση διαρκεί πέντε έτη. Στα γυμνάσια αυτά εφαρμόζεται πρόγραμμα για την

ολοκλήρωση της εννιάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης και την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης.

ββ) Τα ειδικά επαγγελματικά λύκεια, στα οποία εγγράφονται απόφοιτοι του επαγγελματικού γυμνασίου και των ειδικών και γενικών γυμνασίων και λυκείων. Στα λύκεια αυτά η φοίτηση διαρκεί τέσσερα έτη.

γγ) Την ειδική επαγγελματική σχολή, στην οποία εγγράφονται απόφοιτοι επαγγελματικού γυμνασίου και ειδικού γυμνασίου και στην οποία η φοίτηση διαρκεί τέσσερα έτη. Τα εργαστήρια των ειδικών επαγγελματικών σχολών εξοπλίζονται από τα Γραφεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

δδ) Τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ), στα οποία η φοίτηση διαρκεί από πέντε μέχρι οκτώ χρόνια. Σε αυτά εγγράφονται απόφοιτοι δημοτικών σχολείων γενικής ή ειδικής εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση των διαγνωστικών υπηρεσιών, καλύπτοντας την υποχρεωτικότητα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πρώτη εγγραφή στα ΕΕΕΕΚ γίνεται μέχρι και το δέκατο έκτο (16ο) έτος της ηλικίας. Σε περιοχές που δεν έχουν ιδρυθεί ή δεν λειτουργούν ΕΕΕΕΚ, η πρώτη εγγραφή μπορεί να γίνει και έως το εικοστό (20ό) έτος. Τα ΕΕΕΕΚ υπάγονται στη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση. Στα ΕΕΕΕΚ μπορούν να διδάσκουν και εκπαιδευτικοί ΕΑΕ κλάδου δασκάλων (ΠΕ 70 και ΠΕ 71) και εκπαιδευτικοί ενηλίκων ΠΕ 72 με απόσπαση, όταν οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν ή με οργανική θέση που συστήνεται για το σκοπό αυτόν. [...]

4. Η φοίτηση των μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στις αυτοτελείς ΣΜΕΑΕ της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να παραταθεί ανάλογα με τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες τους και πέραν του εικοστού τρίτου (23ου) έτους της ηλικίας τους. Για την παράταση αποφασίζει ο αρμόδιος διευθυντής εκπαίδευσης, ύστερα από εισήγηση του οικείου ΚΕΔΔΥ.»

Επίσης μέσα στις αρμοδιότητες των ΚΕΔΔΥ emπίπτει και η εισήγηση στις αρμόδιες υπηρεσίες της περιοχής αρμοδιότητάς τους για την ίδρυση, την κατάργηση, την προαγωγή, τον υποβιβασμό, τη μετατροπή ή τη συγχώνευση των ΣΜΕΑΕ και των Τμημάτων Ένταξης, την προσθήκη τομέων στα Επαγγελματικά Γυμνάσια, στα Επαγγελματικά Λύκεια και στην Επαγγελματική Σχολή και τμημάτων ειδικοτήτων, τη στελέχωσή τους και την αύξηση ή μείωση των θέσεων (άρθρο 4, παρ.1ζ Ν. 3699/2008).

- V. Ο καθορισμός εκπαιδευτικών βοηθημάτων και εναλλακτικών τρόπων εξέτασης και αξιολόγησης των μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες γίνεται από τα ΚΕΔΔΥ. Ειδικότερα τα ΚΕΔΔΥ εισηγούνται για:
- α. Τον καθορισμό του είδους των εκπαιδευτικών βοηθημάτων και τεχνικών οργάνων τα οποία διευκολύνουν την πρόσβαση στο χώρο και στη μαθησιακή διαδικασία που έχει ανάγκη το παιδί στο σχολείο ή στο σπίτι και για τα οποία δεν απαιτείται ιατρική γνωμάτευση και συνταγή, καθώς και την υποβολή προτάσεων για την καλύτερη πρόσβαση και παραμονή των μαθητών στους χώρους της εκπαίδευσης (άρθρο 4, παρ. 1ε., Ν. 3699/2008).
 - β. Για την αντικατάσταση των γραπτών δοκιμασιών των μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες με προφορικές ή άλλης μορφής δοκιμασίες, στις προαγωγικές και απολυτήριες εξετάσεις των σχολείων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και στις εισαγωγικές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι εισηγήσεις αφορούν, εκτός των μαθητών που φοιτούν σε ΣΜΕΑΕ και μαθητές που φοιτούν σε σχολεία της γενικής εκπαίδευσης. Ειδικότερα για τους μαθητές με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες, όπως δυσλεξία, δυσαριθμησία, δυσγραφία, δυσαναγνωσία, δυσορθογραφία, εισηγείται τη μέθοδο διδασκαλίας και αξιολόγησης για τον έλεγχο και πιστοποίηση των γνώσεων του μαθητή στα μαθήματα που εξετάζεται, σύμφωνα με το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών (άρθρο 4, παρ. 1.στ), Ν. 3699/2008).
 - γ. Τους εναλλακτικούς τρόπους εξέτασης των κωφών, βαρήκοων, τυφλών, με χαμηλή όραση και αυτιστικών μαθητών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, καθώς και τους εναλλακτικούς τρόπους της σχολικής αξιολόγησής τους εκτός εξετάσεων (άρθρο 4, παρ. 1.στ), Ν. 3699/2008).
 - δ. Τη σύνταξη εξατομικευμένων εκθέσεων - προτάσεων για όλους τους μαθητές της αρμοδιότητας του κάθε ΚΕΔΔΥ, στις οποίες αναφέρονται οι σύγχρονες εκπαιδευτικές προσεγγίσεις, τα εκπαιδευτικά βοηθήματα, τα καινοτόμα προϊόντα ή οι υπηρεσίες προηγμένης τεχνολογίας που μπορούν να υποστηρίξουν τη λειτουργικότητα και τη συμμετοχή του κάθε μαθητή με αναπηρία και με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στη διαδικασία της συνεκπαίδευσης με τους μαθητές του γενικού εκπαιδευτικού πλαισίου (άρθρο 4, παρ. 1. ι), Ν. 3699/2008).
 - ε. Την πρόταση για την εφαρμογή προγραμμάτων πρώιμης παρέμβασης όπου απαιτείται (άρθρο 4, παρ. 1.ια), Ν. 3699/2008)

1.3 Ορισμοί Ειδικής Αγωγής

Όσον αφορά τον όρο της « Ειδικής Αγωγής » είναι δύσκολο να δοθεί ένας καθολικός ορισμός καθώς το περιεχόμενο της είναι τα άτομα με « ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» και οι στόχοι που προσπαθούν να επιτευχθούν από αυτά τα άτομα. Επειδή όμως δεν υπάρχει μια ενιαία περιγραφή του όρου « ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες » , αλλά ούτε μία ενιαία παιδαγωγική που να αφορά όλα τα άτομα, μέσα από συζητήσεις προκύπτουν αρκετοί ορισμοί που περιλαμβάνουν όλα τα χαρακτηριστικά της Ειδικής Αγωγής.

Κατά καιρούς έχουν γίνει διάφορες προσπάθειες προσεγγίσεις ης έννοιας. Η πρώτη προσέγγιση έγινε από την Ρόζα Ιμβριώτη, η οποία ανέφερε ότι η Ειδική Αγωγή είναι *« η επιστήμη που φροντίζει για την μόρφωση, διδασκαλία και πρόνοια όλων των παιδιών που η σωματική και ψυχική τους εξέλιξη εμποδίζεται αδιάκοπα από παράγοντες σωματικούς και κοινωνικούς »* (1937 : 7) Αν παρατηρήσει κανείς τον ορισμό αυτόν ο οποίος αποτελεί την πρώτη απόπειρα προσέγγισης της Ειδικής Αγωγής , θα διαπιστώσει ότι δεν γίνεται έμφαση στην ειδική προσέγγιση που έχουν ανάγκη τα παιδιά αυτά , αλλά στα άτομα στα οποία απευθύνεται αυτή.

Στα ίδια πλαίσια κυμαίνεται και ο ορισμός που επιχειρήσε να δώσει η Αφροδίτη Ξηρομερίτη – Τσακλαγκάνου στο βιβλίο της « Ιστορικά σημεία και σύγχρονα προβλήματα της Ειδικής Αγωγής » όπου ορίζει πως *« η Ειδική Αγωγή ασχολείται με παιδιά που αποτελούν εξαιρέσεις από τον κανόνα, δηλαδή με ειδικά παιδιά , στα οποία η γενική και ομοιογενής εκπαίδευση παρουσιάζεται ως ακατάλληλη και ανάρμοστη »* (1984 : 12)

Σε μια δική του προσπάθεια να δώσει έναν ορισμό για την Ειδική Αγωγή ο Κώστας Καλαντζής διατύπωσε ότι είναι *« ένας κύκλος ειδικών χειρισμών και μεθόδων, ειδικών μορφών εργασίας, ειδικών διδακτικών περιεχομένων και υλικού, ειδικού παιδαγωγικού κλίματος και ζωής »* (1972 : 22) . Τέσσερα χρόνια αργότερα, αυτόν τον ορισμό , τον εμπλούτισε περισσότερο, λέγοντας πως η Ειδική Αγωγή *« είναι ένας επιστημονικός κλάδος που με ειδικά μέσα και μεθόδους διδασκαλίας και διαπαιδαγώγησης προσπαθεί να ολοκληρώσει, να μεθωριμάσει ή να εναρμονίσει, μέσα στα όρια της μορφής και του βαθμού των εξελικτικών δυνατοτήτων, την καθυστερημένη ή διαταραγμένη προσωπικότητα των μειονεκτικών παιδιών και να*

τα εξοπλίζει με γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να γίνουν ικανά, ανάλογα με τις δυνάμεις τους, να ενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο και να νιώθουν ευτυχισμένα. » (1979 : 7) Ο Κώστας Καλαντζής ενώ στον πρώτο του ορισμό είχε δώσει έμφαση στην ειδική προσέγγιση στην εκπαίδευση αυτών των παιδιών , στην συνέχεια τον τροποποίησε τονίζοντας τους στόχους της εξέλιξης του ατόμου και της ένταξης του στο κοινωνικό σύνολο.

Μία ακόμα προσέγγιση σχετικά με τον ορισμό της Ειδικής Αγωγής έγινε από την Σταυρούλα Πολυχρονοπούλου η οποία όρισε ότι *« Ειδική Αγωγή σημαίνει ειδικά σχεδιασμένα εκπαιδευτικά προγράμματα συμπεριλαμβανομένων των μαθημάτων Φυσικής, Αισθητικής και Κοινωνικής Αγωγής, προσαρμοσμένα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις ικανότητες και τις δυσκολίες του παιδιού. Παρέχεται κατά προτίμηση μέσα στην κανονική τάξη ή, αν τούτο δεν ικανοποιεί επαρκώς τις ανάγκες του μαθητή, μέσα σε κέντρο ειδικής αγωγής, σε νοσοκομείο, στο σπίτι ή αλλού, για όσο διάστημα και όπως προβλέπει η συνεχής αξιολόγηση του παιδιού »* (1993 : 31) Στην προσέγγισή της η Πολυχρονοπούλου τονίζει και τον τόπο στον οποίο μπορεί να γίνεται η Ειδική Αγωγή των παιδιών αυτών. Πολύ κοντά σε αυτή την προσέγγιση βρίσκεται και ο ορισμός που διατύπωσε ο Φώτιος Στάθης, ο οποίος αναφέρει πως *« η Ειδική Αγωγή είναι η ειδική βοήθεια που παρέχεται στα παιδιά με ειδικές ανάγκες. Η βοήθεια αυτή παρέχεται βάση ενός σχεδιασμένου εκπαιδευτικού προγράμματος που οργανώνεται κατά τέτοιο ώστε να μπορεί να αντιμετωπίζει τις ειδικές ανάγκες κάθε παιδιού. Η ειδικά αυτή βοήθεια προσφέρεται στο παιδί όχι μόνο στο ειδικό σχολείο αλλά και στο κανονικό. Η εξατομικευμένη διδασκαλία που παρέχεται στο παιδί με μαθησιακές δυσκολίες στο τμήμα ένταξης ή μέσα στην κανονική τάξη είναι Ειδική Αγωγή »* (2001 : 13)

Πολύ κοντά στον ορισμό του Φωτίου με κάποιες παραλλαγές μπορεί να θεωρηθεί ο ορισμός του Γεώργιου Κρουστουλάκη, καθώς και οι δύο υποστηρίζουν το ιδιαίτερο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που θα πρέπει να ακολουθεί το παιδί με βάση τις ιδιαίτερες ανάγκες του αλλά και τον τόπο διεξαγωγής αυτής της εκπαίδευσης. Η βασική τους διαφορά βρίσκεται στο γεγονός ότι ο Κρουστουλάκης τονίζει την ανάγκη εφαρμογής της εξατομικευμένης αγωγής. Πιο συγκεκριμένα υποστηρίζει πως *« Με την ονομασία ‘Ειδική Αγωγή’ εννοούμε τους ιδιαίτερους τρόπους μεταχείρισης και εκπαίδευσης των προαναφερθέντων ατόμων, τα ιδιαίτερα παιδαγωγικά σχήματα με τα οποία ικανοποιούνται οι ιδιαίτερες προσωπικές*

ανάγκες των νέων αυτών ανθρώπων. Η ιδιαίτερη αυτή ψυχοπαιδαγωγική αντιμετώπιση θα πρέπει να είναι ανάλογη προς την ιδιαιτερότητα κάθε περίπτωσης παιδιού. Στον ευαίσθητο αυτό τομέα θα πρέπει να εφαρμόζεται κατ'εξοχήν η αρχή της εξατομίκευσης της αγωγής. » (1994 : 12)

Οι παραπάνω προσεγγίσεις είναι μερικές από τις προσπάθειες κάποιων εκπαιδευτικών που ασχολούνται με άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και μέσω της εμπειρίας τους επιδιώκουν να περιγράψουν τον κλάδο στον οποίο εντάσσονται. Παρόλα αυτά, στον ευρωπαϊκό χώρο υπάρχει ένα ορισμός που είναι αποδεκτός από πολλά κράτη για την Ειδική Αγωγή που αναφέρει πως : *« Ειδική Αγωγή σημαίνει την ειδικά σχεδιασμένη εκπαίδευση που ικανοποιεί τις ιδιαίτερες ανάγκες παιδιών με μειονεξίες. Πιο αναλυτικά, η Ειδική Αγωγή είναι το σύστημα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και υπηρεσιών που παρέχονται στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές και κοινωνικές ανάγκες, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους και για την ανάπτυξη και την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. » (Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια – Λεξικό, 1989 : 1643)*

Παρατηρώντας κάποιος τα παραπάνω μπορεί να καταλάβει ότι συγκεκριμένος ορισμός για το τι είναι η Ειδική Αγωγή δεν υπάρχει. Οι διάφορες προσεγγίσεις που γίνονται ανά διαστήματα μας παρέχουν ποικίλα στοιχεία που περιλαμβάνονται μέσα σε αυτήν. Το περιεχόμενο της Ειδικής Αγωγής ποικίλλει καθώς περιέχει τα άτομα που αφορά, τον σκοπό της, τα μέσα επίτευξής της , τον τόπο πραγματοποίησής της , ή και συνδυασμό αυτών.

2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

2.1.Εννοιολογικός Ορισμός Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Ο όρος Burn out ή αλλιώς Επαγγελματική Εξουθένωση τόσο στον ελλαδικό χώρο όσο και στην ευρωπαϊκή κοινότητα χρησιμοποιείται για να χαρακτηρίσει την εργασιακή απόδοση και την ψυχοσωματική κατάσταση ενός ατόμου ή μιας ομάδας που είναι ενταγμένο στην διαδικασία παραγωγής για μεγάλο χρονικό διάστημα. Πιο αναλυτικά, αυτός ο όρος περιγράφει την ολοκληρωτική εκμηδένιση του ατόμου σε επαγγελματικό και προσωπικό υπόβαθρο λόγω των έντονων και συνεχόμενων πιέσεων που δέχεται τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο και την φθορά που δέχεται το άτομο μέσω αυτής της διαδικασίας. Συνήθως όλη αυτή η εξουθένωση έχει απτά αποτελέσματα στην υγεία του ατόμου το οποίο την βιώνει. (Παππά, 2006)

2.2 Ιστορική Αναδρομή

Η εμφάνιση του όρου ‘ burn out ’ έγινε για πρώτη φορά από τον συγγραφέα του μυθιστορήματος « Buddenbrooks » Thomas Mann (1901) ως μια απλή αναφορά σχετικά με την κούραση των ανθρώπων ενώ η επόμενη προβολή του όρου γίνεται σε ένα άρθρο μιας γερμανικής εφημερίδας το 1911, η οποία χρησιμοποίησε τον όρο προκειμένου να παρουσιάσει μια καινούργια μορφή ‘ασθένειας’ σε επαγγέλματα υγείας. Ωστόσο, η δεκαετία του 60’ θεωρείται πολύ σημαντική για την πορεία της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς υπάρχουν αρκετές αναφορές σχετικά με αυτήν. Συγκεκριμένα, ο Pedersen (1960) χρησιμοποιεί τον όρο burn out για να περιγράψει τα αποτελέσματα διάφορων ερευνών σχετικά με την χρόνια χρήση εξαρτησιογόνων ουσιών και ένα χρόνο αργότερα, ο Granam Greene (1961), δημοσιεύει την νουβέλα του « A burn out case » προσπαθώντας να δώσει κάποιες πληροφορίες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Επίσης, ο καθηγητής Bradley (1969) στην επιστημονική του βιβλιογραφία παρουσιάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα ψυχολογικό φαινόμενο μέσα από την εργασία του «staff case burnout» .

Καταλυτική χρονιά για την επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί το 1974 επειδή πραγματοποιήθηκε το πρώτο ουσιαστικό βήμα για την εγκαθίδρυσή της ως ένα ψυχολογικό φαινόμενο το οποίο παρουσιάζεται συνήθως στα επαγγέλματα πρόνοιας. Το βήμα αυτό έγινε από τον Αμερικανό Ψυχίατρο Freudenberger και το

1982 από την κοινωνική ψυχολόγο Maslach, οι οποίοι τόνισαν την σημασία της επαγγελματικής εξουθένωσης στα επαγγέλματα υγείας καθώς και τους τρόπους πρόληψης της. Συγκεκριμένα, ο Freudenberger (1974) κατά την διάρκεια της εργασίας του σε μία κλινική απεξάρτησης τοξικομανών, παρατήρησε πως οι συνάδελφοί του κατά την επαφή τους με τους ασθενείς εκδήλωναν συμπτώματα μειωμένης κινητικότητας, μεροληπτικοί και καχύποπτοι, γίνονταν ευέξαπτοι, ήταν αρνητικοί απέναντι στην εργασία τους και πολλές φορές όλες αυτές οι συμπεριφορές οδηγούσαν στην παρουσίαση καταθλιπτικών επεισοδίων. Αυτά τα περιστατικά τον οδήγησαν στην διεξαγωγή ερευνών και μελετών έχοντας ως στόχο την διεξαγωγή συμπερασμάτων και την επίλυση τους μέσω κάποιων πρακτικών.

Από το 1980 και έπειτα πραγματοποιήθηκαν συστηματικές έρευνες και μελέτες σχετικά με το φαινόμενο burn out για να δημιουργηθούν κλίμακες μέτρησης όσον αφορά τον βαθμό του φαινομένου στον κάθε ασθενή με κυρίαρχη την κλίμακα της Maslach (1982). Η Maslach μέσα από μελέτες θεώρησε πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα ψυχολογικό φαινόμενο το οποίο διακρίνεται σε τρεις διαστάσεις : 1) την συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion) 2) την αποπροσωποποίηση (depersonalization) και 3) την έλλειψη προσωπικής επίτευξης (loss of personal accomplishment). Μέσω των παρατηρήσεων του Freudenberger (1974) και της Maslach (1982) ξεκίνησε η διαδικασία συλλογής δεδομένων και η προσπάθεια για περαιτέρω έρευνες και σε άλλα επαγγέλματα πέρα από τα επαγγέλματα πρόνοιας.

2.3 Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» πέρα από την παρουσία του στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας, αποτελεί βασικός παράγοντας και σε άλλους

επαγγελματικούς τομείς καθώς οι απαιτητικοί ρυθμοί της καθημερινότητας φθείρουν αρκετά τον άνθρωπο. Πολλοί μελετητές στον ευρωπαϊκό και μη χώρο προσπάθησαν να αναλύσουν τον όρο και να προσδιορίσουν τους παράγοντες και τα αίτια που τον προκαλούν. Το πρώτο βήμα το έκανε ο Freudenberger (1974) , ο οποίος θεώρησε πως *η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση κόπωσης ή εξουθένωσης που προκαλείται από την αφοσίωση σε μία αιτία, έναν τρόπο ζωής ή μια σχέση που αποτυγχάνει να αποδώσει μια αναμενόμενη επιβράβευση*. Σημαντικοί παράγοντες σε όλη αυτή την κατάσταση είναι ο βαθμός προσήλωσης και αφοσίωσης που προσφέρει το άτομο στο αντικείμενο ενασχόλησης και η ματαίωση που βιώνει από την μη επίτευξη των στόχων που είχε ορίσει στην αρχή.

Ο Potter υποστηρίζει πως το burn out αποτελεί *μία διαταραχή της επιθυμίας για εργασία που καταλήγει σε μία εξελισσόμενη ανικανότητα για κινητοποίηση των δυνάμεων και ικανοτήτων του εργαζομένου*. Ο Potter δίνει έμφαση στην εξάπλωση της κόπωσης και σε άλλους τομείς της καθημερινότητας του ατόμου, καθώς αυτό σηματοδοτεί την εμφάνιση του συνδρόμου το οποίο δύσκολα θα υποχωρήσει. Ο Cherniss (1980) θεωρεί πως *η επαγγελματική εξουθένωση είναι η 'αρρώστια' των υπερφορτισμένων επαγγελματιών* και πιστεύει πως πρόκειται για μία διαδικασία όπου χωρίζεται σε τρία στάδια: 1) στο εργασιακό στρες, στο οποίο οι πόροι που έχει ο εργαζόμενος προκειμένου να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του αλλά και στην επίτευξη των προσωπικών του προσδοκιών δεν είναι αρκετοί, 2) η φάση εξάντλησης, η οποία συνδέεται άμεσα με το πρώτο στάδιο επειδή όλη αυτή η διαταραχή προκαλεί στον εργαζόμενο συναισθηματική εξάντληση και κατ' επέκταση αδιαφορία για την επαγγελματική του πορεία αλλά και για την υπηρεσία στην οποία δουλεύει και 3) η φάση της αμυντικής κατάληξης, η οποία είναι καθοριστική σχετικά με την πορεία του ατόμου στον κλάδο του. Το άτομο εκδηλώνει κυνισμό και απάθεια προς τους συνεργάτες του και ο χώρος εργασίας του πλέον του προκαλεί αρνητικά συναισθήματα και συμπεριφορές που έχουν αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά του μέσα στον κλάδο.

Παρόμοια, οι Edelwich & Brodsky (1980) διατύπωσαν πως *η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια μορφή παρατεταμένου επαγγελματικού άγχους που ξεπερνά τα όρια αντοχής και των δυνατοτήτων του ατόμου να τα αντιμετωπίσει και εκδηλώνεται ως μία συνεχιζόμενη απώλεια του ιδεαλισμού, της ενεργητικότητας και του ενδιαφέροντος προς την εργασία*. Βασιζόμενοι σε αυτό το σκεπτικό διακρίνουν

τέσσερα στάδια στην επαγγελματική εξουθένωση που είναι τα εξής: 1) η φάση του ενθουσιασμού όπου ο εργαζόμενος είναι νέος στην δουλειά, γεμάτος όρεξη και υψηλούς στόχους όσον αφορά την καριέρα του και δίνει όλο τον εαυτό του για την υλοποίησή τους. Με την πάροδο, όμως, του χρόνου συνειδητοποιεί ότι το έργο που παράγει δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και έτσι απογοητεύεται. 2) η φάση της αμφιβολίας και της αδράνειας η οποία αποτελεί αποτέλεσμα της προηγούμενης φάσης καθώς η εργασιακή ρουτίνα διαψεύδει τις προσδοκίες που είχε θέσει ο εργαζόμενος στην αρχή της καριέρας του και πλέον οι ανάγκες του δεν καλύπτονται μέσα από τις εργασιακές δραστηριότητες. Το άτομο κατηγορεί τον εαυτό του για αυτήν την αποτυχία και προσπαθεί ακόμα πιο πολύ χωρίς όμως αποτέλεσμα και έτσι το επάγγελμά του κατώτερο, χωρίς όμως να αναθεωρήσει τις προσδοκίες του. 3) η φάση της απογοήτευσης και της ματαίωσης κατά την οποία το άτομο καταλαβαίνει πως ότι προσπάθειες και να κάνει στον εργασιακό του τομέα δεν τον ολοκληρώνουν και έτσι απογοητεύεται. Οι επιλογές που έχει όταν φτάσε σε αυτή την κατάσταση είναι είτε να αναπροσδιορίσει τις προσδοκίες του είτε να απομακρυνθεί από το εργασιακό του περιβάλλον, δηλαδή το μέρος το οποίο του προκαλεί αυτό το στρες. και 4) η φάση της απάθειας η οποία αποτελεί το τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε αυτό το στάδιο το άτομο αρνείται τις ευθύνες του απέναντι στους συνεργάτες του και συγχρόνως προσπαθεί να καταπολεμήσει την απογοήτευση που του προκαλεί το επάγγελμά του. Ουσιαστικά συνεχίζει να εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους, δεν ξοδεύει ενέργεια για να είναι συνεπής ως προς τα καθήκοντα του και δεν δίνει σημασία στις ανάγκες που απαιτεί η εργασία του προκειμένου να καλύψει την ανεπάρκεια που νιώθει σε αυτήν.

Επιπρόσθετα, η Pines και οι συνεργάτες της (1981) θεωρούν πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση σωματικής, πνευματικής και συναισθηματικής εξάντλησης που οφείλεται στην μακροχρόνια επαφή με συναισθηματικά απαιτητικές καταστάσεις. Η Pines τονίζει πολύ τον ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος ενώ πιστεύει πως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και τα κίνητρά του παίζουν ρόλο μόνο για την έναρξη και τον βαθμό βαρύτητας του συνδρόμου. Η Pines τονίζει ότι τα άτομα που είναι υπεραφοσιωμένα στην εργασία τους παρουσιάζουν βαρύτερες μορφές εξουθένωσης και αυτό γιατί η αιτία της εξουθένωσης είναι υπαρξιακή, δηλαδή έχουν την ανάγκη να βρουν κάτι που θα δίνει νόημα στην ζωή τους. Με αυτή την νοοτροπία, το άτομο θεωρεί ως ύψιστο

αγαθό την εργασία του, δίνει όλη την ενέργειά του σε αυτήν και όταν η εργασία αδυνατεί να του παρέχει την ολοκλήρωση που φανταζόταν, τότε η επαγγελματική εξουθένωση είναι αναπόφευκτη. Το εργαλείο μέτρησης που χρησιμοποιεί το μοντέλο της Pines είναι η αξιολόγηση των τριών μορφών της επαγγελματικής εξουθένωσης (πνευματική, συναισθηματική, σωματική) και τα αποτελέσματά της προκύπτουν από ένα ενιαίο σκορ που πραγματοποιείται μετά την διεξαγωγή κάποιων ερωτήσεων. Η κλίμακα της Pines έχει χρησιμοποιηθεί από ένα μεγάλο αριθμό επαγγελματιών στο Ισραήλ και θεωρείται το δεύτερο δημοφιλέστερο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιείται στις διεθνείς έρευνες καθώς είναι ένα αξιόπιστο εργαλείο για τους μελετητές.

Τέλος, οι Maslach και Jackson(1986) όρισαν ως *επαγγελματική εξουθένωση την απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζεται, συμπεριλαμβανόμενης της σωματικής εξάντλησης και χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου αίσθημα συμπάθειας ή σεβασμού για τους γύρω του*. Υποστήριξαν πως το σύνδρομο δεν εμφανίζεται ξαφνικά αλλά ότι είναι αποτέλεσμα της συνεχόμενης εργασίας υπό πίεση και στρες. Αν υπάρχουν συνεχόμενες αποτυχίες στον επαγγελματικό κλάδο ενός ατόμου, υπάρχουν μεγάλες πιθανότητες το άτομο να παρουσιάσει αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος και αυτό οδηγεί στην μειωμένη αντοχή του επαγγελματικού άγχους και κατ' επέκταση στην επαγγελματική εξουθένωση.

Ειδικότερα, με τους Maslach & Jackson (1986), η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να χωριστεί σε τρεις διαστάσεις οι οποίες αντιπροσωπεύουν διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων. Η πρώτη διάσταση ονομάζεται «συναισθηματική εξάντληση» και αποτελείται από συναισθήματα σωματικής και ψυχικής κόπωσης καθώς και από εμφανή απώλεια ενέργειας και διάθεσης για εργασία. Στην δεύτερη διάσταση ,η οποία μετά από πολλές συζητήσεις κατέληξε να ονομάζεται «αποπροσωποποίηση», το άτομο αρχίζει σταδιακά να απομακρύνεται και να αποξενώνεται από τους συναδέλφους του και να υιοθετεί μία απρόσωπη, εχθρική και κυνική συμπεριφορά προς αυτούς. Η τρίτη διάσταση ονομάζεται «έλλειψη προσωπικής επίτευξης» και παρουσιάζει την αίσθηση που αποκτά ο εργαζόμενος καθώς νιώθει ανίκανος ως προς την προσφορά του στον εργασιακό του κλάδο και συνακολούθα στην μειωμένη απόδοσή του. Το μοντέλο της Maslach χρησιμοποιεί την κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης για την αξιολόγηση των εργαζομένων

και είναι ευρέως αποδεκτό καθώς όλες οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί για το burn out το χρησιμοποιούν ως μεθοδολογικό εργαλείο. Αυτό ισχύει και για τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στον ελλαδικό χώρο.

Παρόλα αυτά, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει πολλές παραμέτρους στην ζωή του εργαζομένου και αυτό εκφράζεται με διάφορους τρόπους όπως : 1) Σωματικά συμπτώματα: χρόνια κόπωση, πόνοι στην πλάτη και τον αυχένα, διαταραχές στον ύπνο, υψηλή αρτηριακή πίεση, έλκος, καρδιαγγειακές παθήσεις, ημικρανίες. 2) Αλλαγές στη συμπεριφορά: τάση για απομόνωση, απρόσωπη επικοινωνία, προσφώνηση των άλλων με υποτιμητικές φράσεις, συγκρούσεις με συνεργάτες και μέλη της οικογενείας, και ακόμη απόπειρες αυτοκτονιών και 3) Ψυχολογικές επιπτώσεις: θυμός, πλήξη, απογοήτευση, αποθάρρυνση, αδιαφορία, χαμηλή αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση, κατάθλιψη. (Κολιάδης κ.α., υπό δημοσίευση)

2.4 Παράγοντες Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Οι περισσότερες μελέτες (Kyriakou & Sutcliffe, 1978 · Δημητρόπουλος, 1998) που έχουν πραγματοποιηθεί για την επαγγελματική εξουθένωση προσπαθούν να προσδιορίσουν τα αίτια και τους παράγοντες που προκαλούν αυτό το σύνδρομο στους ανθρώπους. Πιστεύεται πως η αλληλεπίδραση της προσωπικότητας με το περιβάλλον και η χρόνια επαφή με στρεσογόνες καταστάσεις παίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του συνδρόμου. Άλλος σημαντικός παράγοντας είναι οι προσδοκίες που έχει ο κάθε άνθρωπος για την επαγγελματική πορεία και ο τρόπος που ερμηνεύει τις καταστάσεις άγχους και στρες στον εργασιακό του χώρο. Σε αυτό τον παράγοντα εμπλέκεται άμεσα η προσωπικότητα του ατόμου και η ‘σκληρότητα’ ως προς τις αντίξοες συνθήκες που ίσως συναντήσει σε όλη την επαγγελματική του πορεία. Αν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αντέξει σε πιεστικές καταστάσεις και αδυνατεί να διαχειριστεί το άγχος του ως προς την επίτευξη των στόχων του, τότε η επαγγελματική εξουθένωση είναι προ των πυλών και ανάλογα τον τρόπο

αντιμετώπισής της θα κριθεί και ο βαθμός βαρύτητάς της. Επίσης, σημαντικό ρόλο παίζουν και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του ατόμου όπως ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο κ.α.

Σε γενικές γραμμές, οι παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται άμεσα με τις καταστάσεις άγχους και στρες και την προσωπικότητα του κάθε ατόμου ξεχωριστά. Στον τομέα της εκπαίδευσης, ο οποίος θα ερευνηθεί, οι παράγοντες συμπίπτουν πολύ με αυτά τα δεδομένα και έχουν διαχωριστεί σε κατηγορίες ανάλογα με το ποιος προκαλεί την επαγγελματική εξουθένωση. Στο σχήμα 1. που παρατίθεται, παρουσιάζονται οι κατηγορίες αυτές και είναι οι εξής : 1) ατομικοί παράγοντες 2) οργανωτικοί παράγοντες και 3) παράγοντες συναλλαγής. (Rudow, 2000 · Pines, 1993)

2.4.1 Ατομικοί παράγοντες

Στους ατομικούς παράγοντες, ουσιαστικά, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τα οποία παίζουν πρωταρχικό ρόλο στην ανάπτυξη του συνδρόμου αν και οι έρευνες έχουν δώσει αντιφατικά στοιχεία. Με λίγα λόγια θα μπορούσαμε να πούμε, ότι η ηλικία του ατόμου, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια της προϋπηρεσίας συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης με διαφορετικό τρόπο το καθένα. Όσον αφορά το θέμα της ηλικίας, έρευνες έχουν δείξει πως οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά εμφάνισης του συνδρόμου συγκριτικά με τους μεγαλύτερους ηλικιακά. (Κολιάδης κ.α., υπό δημοσίευση· Αβεντισιάν – Παγοροπούλου κ.α., 2002) Ένας άλλος παράγοντας είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας που έχουν προκαλέσει αντιθετικές απόψεις ανάμεσα στους μελετητές. Άλλες έρευνες θεωρούν πως τα χρόνια προϋπηρεσίας δεν παίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση ενώ σε άλλες έρευνες τα αποτελέσματα είναι θετικά καθώς άτομα με 13-24 χρόνια προϋπηρεσίας παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και προσωπικής επίτευξης συγκριτικά με άτομα που έχουν πάνω από 25 χρόνια εργασίας. (Farber, 1984· Gold, 1985)

Ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζονται σημαντικές παρατηρήσεις καθώς είναι καταγεγραμμένα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης στις γυναίκες παρά στους άνδρες. Συγκεκριμένα, στις γυναίκες παρουσιάζονται υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ενώ στους άνδρες υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Ένας άλλος παράγοντας είναι η οικογενειακή κατάσταση των ατόμων. Σύμφωνα με έρευνες οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους άγαμους. Επίσης, η προσωπικότητα του κάθε ατόμου περιλαμβάνεται στους ατομικούς παράγοντες και έχει αποδειχθεί ότι ο νευρωτισμός και η εσωστρέφεια συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό ως προς την εμφάνιση και την ανάπτυξη του συνδρόμου. (Kantas, 1996· Κολιάδης κ.α., υπό δημοσίευση· Schwab & Iwanicki, 1984· Burke & Greenglass, 1993)

2.4.2 Οργανωτικοί παράγοντες

Παρόλο που τα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με τους ατομικούς παράγοντες μας έδωσαν αντιφατικά συμπεράσματα, οι μελέτες για τους οργανωτικούς παράγοντες δείχνουν να συγκλίνουν. (Karr & Landerholm, 1991) Ως πιθανές πηγές του εργασιακού στρες θεωρούνται οι διοικητικές υποχρεώσεις, η γραφειοκρατία, η έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς, η διασπαστική συμπεριφορά των μαθητών, οι δυσλειτουργικές σχέσεις με τους συναδέλφους, η έλλειψη κατάλληλης και επαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης και οι δυσκολίες που παρουσιάζονται στην αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών αναγκών των παιδιών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα, η επαγγελματική εξουθένωση δεν αποτελεί ατομικό πρόβλημα, αλλά πρόκειται για πρόβλημα που δημιουργείται από το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται το άτομο. Ο τρόπος δομής και λειτουργίας του εργασιακού χώρου, με λίγα λόγια οι εργασιακές συνθήκες, είναι αυτές που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην αλληλεπίδραση του εργαζόμενου με τον τρόπο εργασίας του στην επαγγελματική του πορεία. Όταν το πλαίσιο της εργασίας και ο εργασιακός χώρος δεν αναγνωρίζουν την ανθρώπινη φύση της εργασίας, τότε ο κίνδυνος για την εμφάνιση του συνδρόμου είναι μεγάλος με σοβαρές επιπτώσεις για το άτομο.

Σε μελέτες σχετικά με τις αιτίες ανάπτυξης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (Kyriacou & Sutcliffe 1977, 1979) έχουν διακριθεί τέσσερις περιβαλλοντικοί παράγοντες που είναι οι εξής : 1) η ανήσυχη συμπεριφορά και οι αταξίες των μαθητών στην τάξη, 2) η απροθυμία τους για μάθηση, 3) οι κακές εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στο σχολικό περιβάλλον και 4) το χαμηλός 'ήθος' των μαθητών σε συνδυασμό με την πίεση χρόνου που υπάρχει ως προς την ολοκλήρωση του εκπαιδευτικού έργου. Ωστόσο, μεγάλο ενδιαφέρον έχουν οι συζητήσεις που πραγματοποιούνται για το κατά πόσο υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις εργασιακές συνθήκες και την ιδιοσυγκρασία του κάθε ατόμου ως προς την ανάπτυξη του συνδρόμου. Κάποιοι ερευνητές (Phillips & Lee, 1980) υποστηρίζουν πως το άγχος των εκπαιδευτικών είναι ανεξάρτητο από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, τονίζοντας με αυτό τον τρόπο τον ρόλο των σχολικών παραγόντων ενώ κάποιοι άλλοι (Kremer- Hayon· Kurtz 1985) θεωρούν πως οι σχολικοί παράγοντες παίζουν κάποιον ρόλο αλλά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και η ιδιοσυγκρασία του ατόμου είναι αυτά που πυροδοτούν την εξέλιξη του συνδρόμου. Η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά ως αποτέλεσμα μιας πειστικής κατάστασης αλλά είναι συνέπεια συσσωρευμένης πίεσης στο εργασιακό περιβάλλον η οποία μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλά επίπεδα αντιμετώπισης εργασιακών καταστάσεων και απόδοσης στην εργασία. (Farber & Miller, 1981)

Τέλος, όσον αφορά την σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με το είδος του σχολείου και της τάξης που εργάζονται τα άτομα, τα αποτελέσματα των ερευνών δεν δίνουν ένα ξεκάθαρο πόρισμα. Κάποιες μελέτες προσανατολίζονται στο συμπέρασμα πως οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Κολιάδης κ.α., υπό δημοσίευση) ενώ κάποιες άλλες θεωρούν πως οι εκπαιδευτικοί της ειδικής αγωγής παρουσιάζουν τα ίδια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην γενική εκπαίδευση. (Platsidou & Agaliotis, 2008)

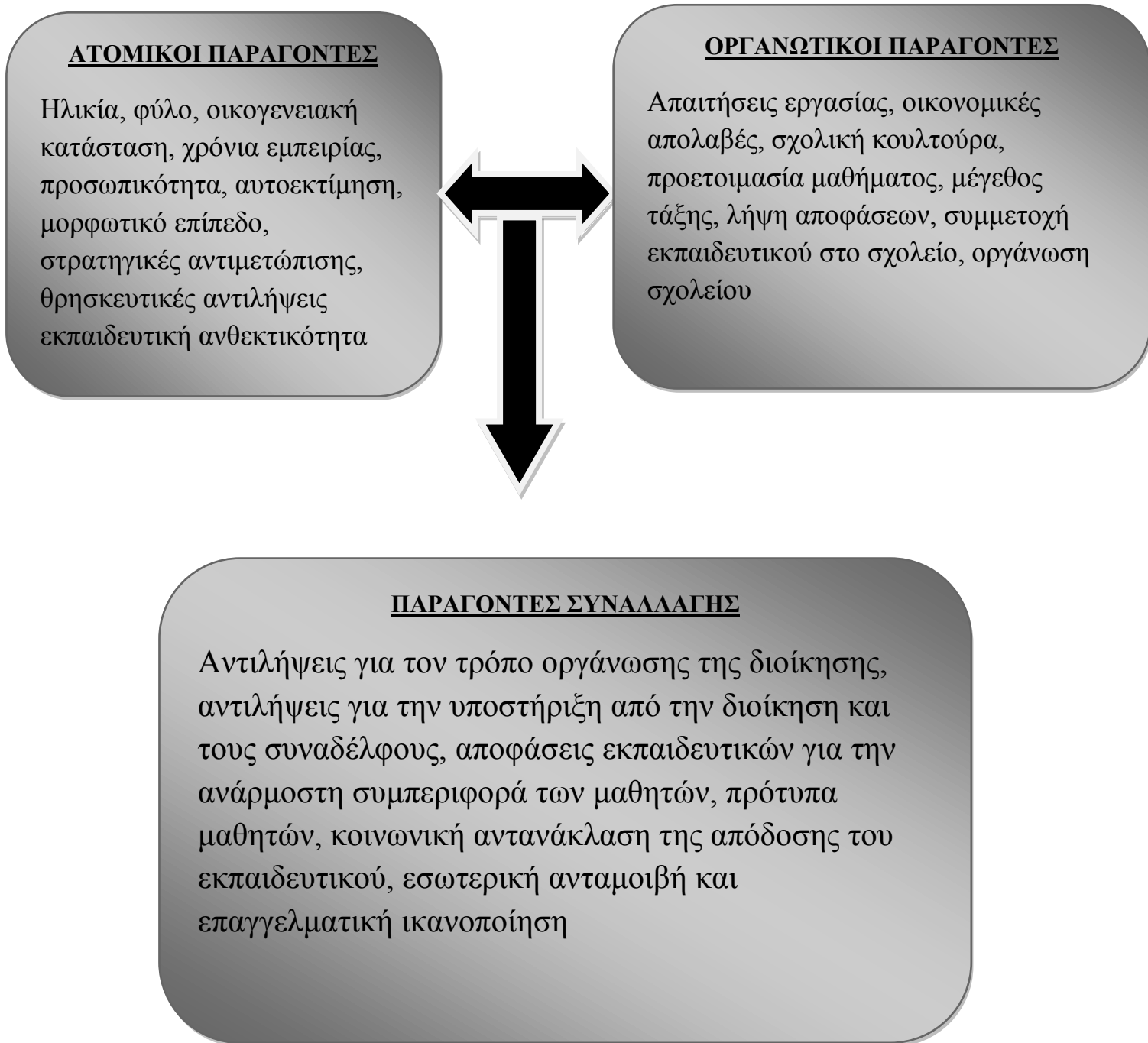
2.4.3 Παράγοντες συναλλαγής

Οι παράγοντες συναλλαγής προκύπτουν από την σχέση μεταξύ των ατομικών και των οργανωτικών παραγόντων και τον βαθμό αλληλεπίδρασης μεταξύ τους.

Κάποια χαρακτηριστικά που ανήκουν στους παράγοντες συναλλαγής και μπορούν να θεωρηθούν αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η γνώμη που έχουν οι εκπαιδευτικοί για τον εαυτό τους, (Huges, 1987) ο τρόπος που επιλέγουν να διαχειριστούν την απειθαρχία των μαθητών τους μέσα στην τάξη (Friedman, 1995) η εικόνα που παρουσιάζουν στην κοινωνία και η γνώμη που χαρακτηρίζου για αυτούς οι γύρω τους (Freidman & Farber, 1992) και ο βαθμός της επαγγελματικής επιτυχίας που νιώθουν από την εργασία τους. (Maslach & Jackson, 1985· Freidman & Farber, 1992)

Η σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στον εκπαιδευτικό και τον μαθητή παίζει καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη του συνδρόμου καθώς ο τρόπος που θα επιλέξει ο εκπαιδευτικός να διαχειριστεί τις κρίσεις που δημιουργούνται στην σχολική τάξη θα καθορίσει τον βαθμό στον οποίο θα αναπτυχθεί η επαγγελματική εξουθένωση. Η ανήσυχη και διασπαστική συμπεριφορά των μαθητών και η ελλιπής προσοχή των μαθητών στο μάθημα δημιουργούν στον εκπαιδευτικό το αίσθημα της αποτυχίας και ότι είναι ανεπαρκής στην εκτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων. Εξαιτίας αυτού του συμβάν, οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης.

Ένας σημαντικός παράγοντος για την μείωση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η κοινωνική υποστήριξη που μπορεί να δεχθεί ο εκπαιδευτικός. Σε ένα καλά οργανωμένο κράτος, η στήριξη των εκπαιδευτικών είναι βασικό μέλημα της κοινωνίας καθώς μέσω αυτής της βοήθειας οι εκπαιδευτικοί γίνονται πιο παραγωγικοί ως προς το έργο τους και τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους είναι ουσιαστικά εντυπωσιακά. Έχει παρατηρηθεί πως σε χώρες που προσφέρουν αυτή την στήριξη, τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολύ χαμηλά και το εκπαιδευτικό σύστημα είναι παραγωγικό και συνεχώς εξελισσόμενο. Τέλος, οι σχέσεις που διαδραματίζονται μέσα στο σχολείο μεταξύ των καθηγητών παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι σχέσεις δεν αφορούν μόνο τους μαθητές, αλλά και τις σχέσεις που αναπτύσσει ο εκπαιδευτικός με τον διευθυντή του σχολείου, τους συναδέλφους του αλλά και τους γονείς των μαθητών του. Όταν αυτές οι σχέσεις δεν έχουν πάρει καλή τροπή ή όταν ο εκπαιδευτικός νιώθει πως το έργο του και η δουλειά του δεν εκτιμώνται και δεν αναγνωρίζονται, τότε η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι σχεδόν αναμενόμενη. (Van Horn et al., 1999)



Σχήμα 1. Παράγοντες Επαγγελματικής Εξουθένωσης

2.5 Επιπτώσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ως αποτέλεσμα συνεχόμενης επαφής του ατόμου με στρεσογόνες καταστάσεις, παρουσιάζει κάποιες αρνητικές επιπτώσεις στην καθημερινότητα του τόσο στο οικογενειακό όσο και στο εργασιακό περιβάλλον. Οι επαγγελματίες που βρίσκονται σε καθημερινή μακροχρόνια επαφή σε καταστάσεις γεμάτες με άγχος και στρες, παρουσιάζουν υπερκόπωση καθώς και συναισθηματική εξάντληση. Αυτές οι συνέπειες δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της σωματικής του κόπωσης αλλά και της συμπεριφοράς του ως προς τους συνεργάτες του και το οικογενειακό του περιβάλλον. Η επαγγελματική εξουθένωση δεν έχει τις ίδιες συνέπειες σε κάθε άτομο, όμως υπάρχουν κάποια βασικά χαρακτηριστικά τα οποία τα παρουσιάζουν όσοι έχουν αναπτύξει το σύνδρομο και διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες : α) σωματικά β) ψυχολογικά και γ) συμπεριφοριστικά. Στο σχήμα 2. θα σας παρουσιαστούν αυτά τα βασικά συμπτώματα.

ΣΩΜΑΤΙΚΑ

Σωματική εξάντληση/
Κούραση, Κατάθλιψη, Αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος, Πονοκέφαλοι, Γαστρεντερικά προβλήματα/έλκος, Αύξηση ή μείωση βάρους, Υπερένταση, Διαταραχές ομιλίας, Στεφανιαία νόσος

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ

Δυσκαμψία στις αλλαγές/
Έλλειψη ελαστικότητας, Έλλειψη ενδιαφέροντος και συναισθημάτων/απάθεια, Κυνισμός/αρνητική διάθεση, Συναισθηματική εξάντληση/έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου, Χαμηλό «ηθικό»/ αίσθηση ματαιότητας, Αδυναμία αντιμετώπισης ανεπιθύμητων καταστάσεων, Στρες, Μειωμένη αυτοπεποίθηση

ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΙΣΤΙΚΑ

Χαμηλή εργασιακή απόδοση/ χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, Μειωμένη επικοινωνία/παραίτηση, Υψηλά επίπεδα παραίτησης. Έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία, Αυξημένη χρήση φαρμάκων, Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις, Αδυναμία συγκέντρωσης/αδυναμία καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων, Ροπή σε ατυχήματα

Σχήμα 2. Επιπτώσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης

2.5.1 Σωματικά συμπτώματα

Τα χαρακτηριστικά που παρουσιάζονται στα σωματικά συμπτώματα αφορούν αποκλειστικά τις αλλαγές που παρατηρεί το άτομο στον οργανισμό του. Οι τυπικές εκδηλώσεις του άγχους και του στρες εκδηλώνονται στο σώμα του ατόμου ως : πονοκέφαλοι, αϋπνία, γαστρεντερικά προβλήματα, υπερένταση, διακυμάνσεις στο σωματικό του βάρος, γαστρεντερικά προβλήματα, μυοσκελετικοί πόνοι αλλά και σεξουαλικά προβλήματα. Σε αρκετές έρευνες έχει αναφερθεί πως τα πρώτα συμπτώματα που παρατηρεί κάποιο άτομο, το οποίο έχει υποστεί επαγγελματική εξουθένωση, είναι οι συχνοί πονοκέφαλοι και οι διαταραχές στον ύπνο τους. (Maslach, 1977· Pines, 1978) Επίσης σημαντικό χαρακτηριστικό είναι η εμφάνιση καρδιαγγειακών παθήσεων καθώς η επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζει σημαντική σωματική κόπωση. (Burke, Greenglass, Schwartz, 1996)

2.5.2 Ψυχολογικά συμπτώματα

Η ευάλωτη κατάσταση στην οποία βρίσκεται το άτομο όταν έχει πάθει επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει πάρα πολύ την ψυχική του υγεία και συμπεριφορά και αυτό φαίνεται από το έντονο στρες που εμφανίζει και την νευρική κατάσταση που τον διακατέχει. Το άτομο παρουσιάζει χαμηλό ηθικό, κρατάει κυνική στάση στους συναδέλφους του και στους μαθητές του (Pines, 1993), υπάρχει ελάχιστος ενθουσιασμός σχετικά με την εργασία και κατ' επέκταση δεν δύναται να συγκεντρωθεί στην επίτευξή της και εκφράζει αισθήματα δυσαρέσκειας για το επάγγελμά του, το χώρο της εργασίας του ακόμα και για τον ίδιο του τον εαυτό. (Hogan & McKnight, 2007) Επιπλέον πιστεύει πως δεν είναι αποτελεσματικός στην

εργασία του και δεν έχει θετική επιρροή στους μαθητές του. Όλα τα παραπάνω είναι τα πιο κύρια χαρακτηριστικά ενός ατόμου με επαγγελματική εξουθένωση όσον αφορά την ψυχολογία του.

2.5.3 Συμπεριφοριστικά συμπτώματα

Ένας ακόμα τομέας που πλήττεται από την επαγγελματική εξουθένωση είναι η προσωπική και κοινωνική ζωή του ατόμου, καθώς τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο στον εργασιακό του χώρο τα μεταφέρει στην οικογένεια του και τους γύρω του, προκαλώντας έτσι εντάσεις με τα υπόλοιπα άτομα και μειώνοντας με αυτό τον τρόπο το ενδιαφέρον του για διαπροσωπικές σχέσεις (Griffith et al., 1999) . Η καθημερινή απόδοση του ατόμου είναι επηρεασμένη από το σύνδρομο καθώς τα άτομα εμφανίζουν μειωμένη παραγωγικότητα, σταδιακή παραίτηση από τις καταστάσεις και στο τέλος καταλήγουν να παραιτούνται από την εργασία του. Στα συμπτώματα συμπεριφοράς συγκαταλέγεται και η παρουσία επώδυνων συνηθειών για το άτομο όπως είναι η αύξηση του καπνίσματος και η κατανάλωση μεγαλύτερης ποσότητας καφέ ή ποτού. (Maslach, Schaufel, Leiter, 2001)

2.6 Πρόληψη και Αντιμετώπιση Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Για την καλύτερη αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι μελετητές έχουν προτείνει αρκετές παρεμβάσεις τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε οργανωτικό. Εκτός όμως από τις παρεμβάσεις, το πιο σημαντικό βήμα σε όλη αυτή την διαδικασία είναι η αναγνώριση της ύπαρξης του συνδρόμου από το άτομο που το βιώνει και η άμεση δραστηριοποίησή του. Ο εργαζόμενος, μόλις συνειδητοποιήσει την ύπαρξη της επαγγελματικής εξουθένωσης, θα πρέπει να κατανοήσει τα αίτια που την προκάλεσαν και αν έχει διάθεση για να αντιμετωπίσει όλη αυτήν κατάσταση θα πρέπει να ενημερωθεί για τις μεθόδους και τις τεχνικές αντιμετώπισής της. Για να επιτύχει η διαδικασία αντιμετώπισης θα πρέπει το άτομο να βάλει όρια μεταξύ της εργασίας και της ιδιωτικής του ζωής και στην συνέχεια να συνεχιστεί η παρέμβαση ανά επίπεδο.

Για να ξεκινήσουν οι παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο, θα πρέπει να απαρνηθεί ο εκπαιδευτικός το μοτίβο: ότι σαν εκπαιδευτικός δεν πρέπει να έχει να προσωπικές ανάγκες και να επηρεάζεται από τα εργασιακά προβλήματα, αλλά να ασκεί με αυτοθυσία ένα «λειτουργήμα». Αυτή η θεωρία είναι λάθος καθώς το άτομο πρέπει να προσέχει πάρα πολύ τον εαυτό του για να μην τον φθείρει.

Σύμφωνα με την παγκόσμια βιβλιογραφία (Hogan & McKnight, 2007· Macan, 1994) , οι παρεμβάσεις που έχουν προταθεί σε ατομικό επίπεδο είναι η εκμάθηση τεχνικών χαλάρωσης και διαχείρισης του χρόνου, διάφορα προγράμματα σωματικής άσκησης ώστε το άτομο να διατηρεί μια καλή φυσική κατάσταση, η τροποποίηση των συνθηκών εργασίας ώστε να μην τους προκαλεί στρες και οι τεχνικές εδραίωσης κοινωνικών επαφών και στήριξης ώστε να αναπτύσσονται οι διαπροσωπικές τους σχέσεις.

Κάποιοι μελετητές (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999· Constable & Russel, 1986) έχουν προτείνει μερικές στρατηγικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης στον κλάδο της εκπαίδευσης οι οποίες παρατίθενται στο σχήμα 3. και είναι οι εξής : 1) στην έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης ώστε να υπάρξει άμεση λήψη αποφάσεων και στρατηγικών για την αντιμετώπισή της 2) επαναπροσδιορισμός των προσωπικών τους στόχων και προσδοκιών σχετικά με τον έργο που παράγουν έχοντας ως στόχο την αλλαγή στάσης απέναντι στην εργασία τους 3) αναγνώριση στρατηγικών αντιμετώπισης του συνδρόμου που θα οδηγήσουν στην επίλυση των προβλημάτων 4) η αναζήτηση της ψυχολογικής υποστήριξης του ατόμου σε φίλους, συνεργάτες και ειδικούς μπορεί να λειτουργήσει θεραπευτικά γιατί με αυτό τον τρόπο μειώνεται το στρες που νιώθει το άτομο και κατ' επέκταση οι πιθανότητες να νοσήσει 5) η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου από τον εκπαιδευτικό δύναται να τον βοηθήσει ως προς τον έλεγχο των διάφορων καταστάσεων που βιώνει 6) η σωστή διατροφή, η καθημερινή άσκηση και η επαρκής ξεκούραση μπορούν να προσφέρουν στο άτομο μεγάλα αποθέματα ενέργειας για να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις της καθημερινότητας αλλά και να του αναπτύξουν αισθήματα ευεξίας και χαλάρωσης και τέλος 7) η προσωπική επιλογή της θέσης εργασίας του ατόμου ή ακόμη και ο χώρος εργασίας του μπορούν να λειτουργήσουν θετικά ως προς την διαμόρφωση της συμπεριφοράς του στον εργασιακό τομέα επειδή το άτομο αρχίζει να καλλιεργεί την

έκφρασή του για να διεκδικεί αυτά που πιστεύει πως δικαιούται σύμφωνα με το έργο που παράγει.

Σε οργανωτικό επίπεδο, οι πιο συχνές μέθοδοι αντιμετώπισης του συνδρόμου αφορούν στον καλύτερο σχεδιασμό του χώρου εργασίας προκειμένου να δημιουργεί στους εργαζόμενους αισθήματα χαράς και ευημερίας, στη τοποθέτηση του κατάλληλου ατόμου στην σωστή θέση με βάση τα προσόντα του, στον προγραμματισμό και εμπλουτισμό της εργασίας για να μην παρουσιάζεται ως μια μονότονη ρουτίνα, η συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων, η αποσαφήνιση των ρόλων και των καθηκόντων που έχει το κάθε άτομο στον εργασιακό χώρο, η συνεχής επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων ώστε να συμβαδίζουν στις ανάγκες της κοινωνίας, η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης η οποία προκαλεί ένα κίνητρο στα άτομα να επενδύσουν περισσότερο στο έργο τους, η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των υπαλλήλων μέσω δικτύων κοινωνικής υποστήριξης και η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης από τον ανάλογα φορέα.



3. Σκοποί και στόχοι της έρευνας

Κατά καιρούς έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής στον ελλαδικό χώρο και τα αποτελέσματα τους παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα συγκριτικά με χώρες του εξωτερικού. Παρόλο που τα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας περιγράφουν τα ποσοστά της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών αρκετά υψηλά, στην Ελλάδα δεν παρουσιάζονται τέτοια επίπεδα ,γεγονός που προκαλεί αρκετά ερωτηματικά. (Αβεντισιάν- Παγοροπούλου. Κουμπιάς & Γαβρίμης, 2002. Κάντας, 1996) . Καλό θα ήταν να τονίσουμε ότι όσες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα, έχουν χρησιμοποιήσει ως εργαλείο ην κλίμακα της Maslach(1982). Βασιζόμενοι σε αυτό, σκεφτήκαμε πως ίσως η κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach να μην μπορεί να καταγράψει σε ικανοποιητικό βαθμό τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής. Για το λόγο αυτό, πραγματοποιήθηκε η παρούσα μελέτη έχοντας ως σκοπό να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής χρησιμοποιώντας ως ερευνητικό εργαλείο μία ημι-δομημένη συνέντευξη. Το βασικό ερευνητικό ερώτημα είναι κατά πόσο τα δημογραφικά στοιχεία του κάθε ατόμου (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτική κατάρτιση, έτη προϋπηρεσίας, οικονομική κατάσταση) μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική εξουθένωση .

4. ΜΕΘΟΔΟΣ

4.1 Συμμετέχοντες

Το δείγμα της έρευνας μας αποτελείται από 8 άτομα , τα οποία στελεχώνουν το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό των δύο ειδικών σχολείων, Αλεξάνδρειας και Βέροιας, από τα οποία πήρα και τις συνεντεύξεις για την παρούσα μελέτη. Το ειδικό αυτό εκπαιδευτικό προσωπικό αποτελείται από τις εξής ειδικότητες : δύο κοινωνικοί λειτουργοί, δύο λογοθεραπευτές, δύο ψυχολόγοι και δύο φυσιοθεραπευτές. Από αυτά

τα άτομα, τα πέντε είναι γυναίκες και τα τρία είναι άνδρες με ηλικίες που κυμαίνονται από 25 ως 50 ετών.

Η επιλογή αυτού του δείγματος δεν ήταν τυχαία γιατί η μελέτη επικεντρώνεται όχι τόσο στον ειδικό παιδαγωγό αλλά στο εξειδικευμένο προσωπικό του ειδικού σχολείου. Η επιλογή αυτή οφείλεται στο γεγονός πως αυτές οι ειδικότητες έρχονται σε επαφή με στρεσογόνες καταστάσεις πιο συχνά από ότι οι ειδικοί παιδαγωγοί. Η αρχική επαφή επιτεύχθηκε μέσω της κοινωνικής λειτουργού, η οποία είχε εργαστεί και στα δύο ειδικά δημοτικά σχολεία.

ΠΙΝΑΚΑΣ.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

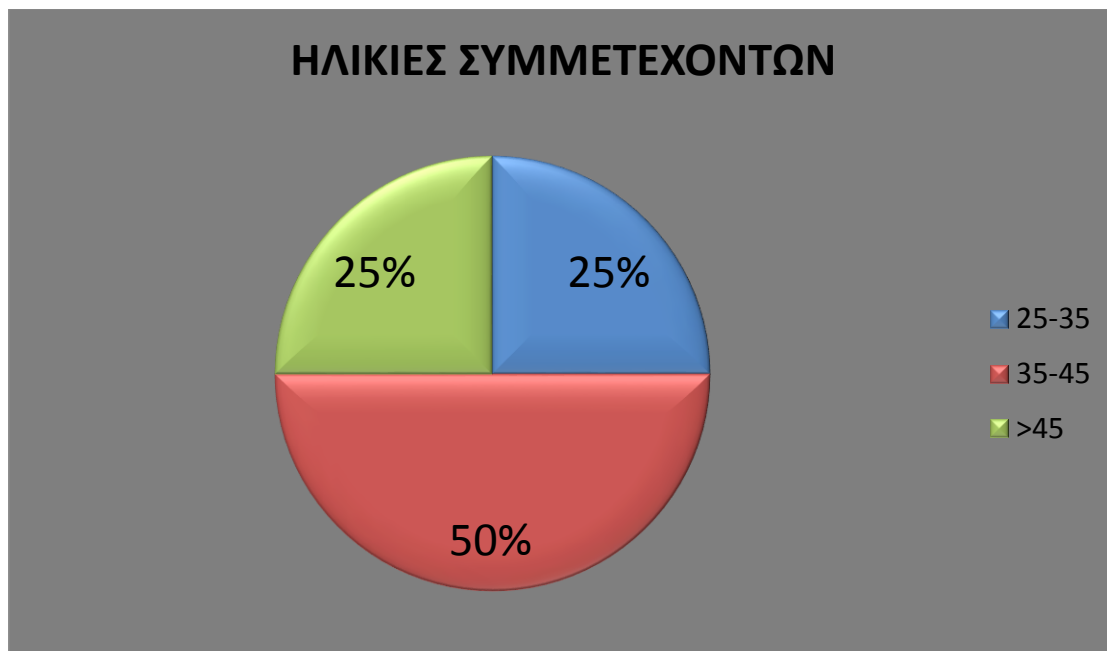
A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ
1. Φύλο: <input type="checkbox"/> Άνδρας <input type="checkbox"/> Γυναίκα
2. Ηλικία: <input type="checkbox"/> 25-35 ετών <input type="checkbox"/> 35-45 ετών <input type="checkbox"/> 45 και άνω
Σημειώστε τα πτυχία που κατέχετε: <input type="checkbox"/> Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας <input type="checkbox"/> Πτυχίο ΑΤΕΙ <input type="checkbox"/> Πτυχίο ΤΕΙ <input type="checkbox"/> Πτυχίο ΑΕΙ <input type="checkbox"/> Πτυχίο ΑΕΙ με Εξομοίωση <input type="checkbox"/> Τίτλος μετεκπαίδευσης στη Γενική Εκπαίδευση <input type="checkbox"/> Τίτλος μετεκπαίδευσης στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (Ε.Α.Ε.) <input type="checkbox"/> Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών <input type="checkbox"/> Διδακτορικό Δίπλωμα <input type="checkbox"/> Άλλο (παρακαλούμε προσδιορίστε):

Ο πίνακας 2 που ακολουθεί παρουσιάζει το ποσοστό μεταξύ ανδρών- γυναικών στο σύνολο των συμμετεχόντων.



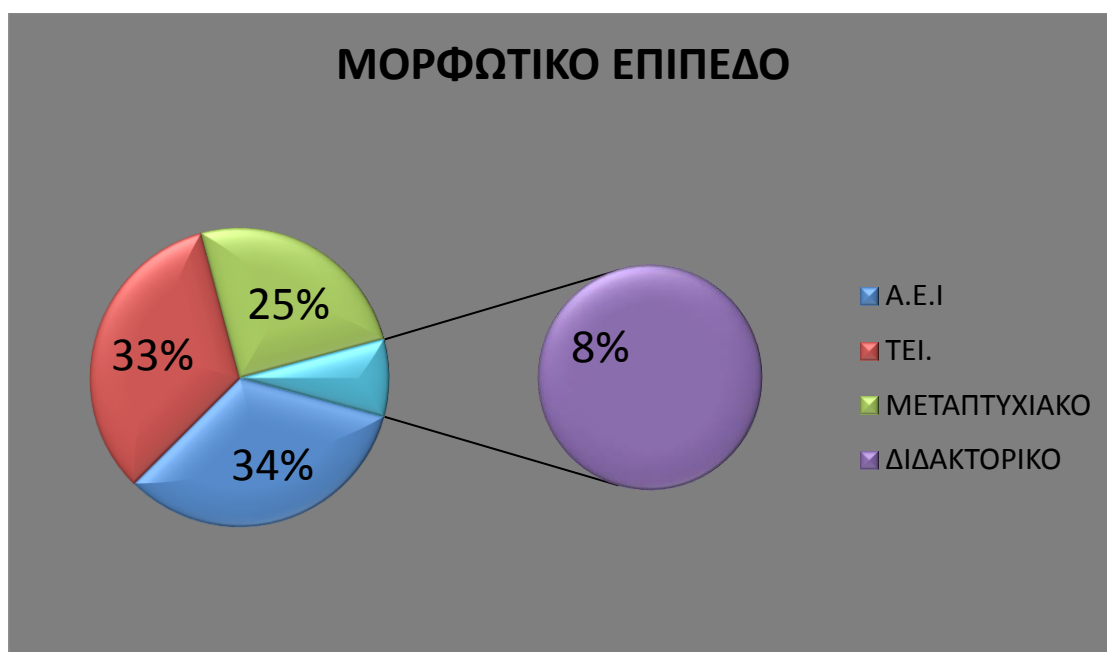
ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΑΝΔΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Ο πίνακας 3 που παρατίθεται καταγράφει τις αναλογίες των ηλικιών μεταξύ των συμμετεχόντων



ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΗΛΙΚΙΩΝ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Ο πίνακας 4 που ακολουθεί καταγράφει το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων



ΠΙΝΑΚΑΣ 4. ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

4.2 Ερευνητικά εργαλεία

Ως βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η ημι- δομημένη συνέντευξη, επειδή θεωρείται από πολλούς ερευνητές ένα ευπροσάρμοστο μέσο που βοηθάει στην ανάπτυξη ενός κλίματος αμεσότητας και οικειότητας ανάμεσα στον συνεντευκτή και τον ερωτώμενο και του επιτρέπει μια γρήγορη αναπληροφόρηση. Επίσης, διαθέτει μεγάλη ευελιξία προσφέροντας στον ερευνητή και ταυτόχρονα δίνει την δυνατότητα στον ερωτώμενο να προσαρμόσει τις απαντήσεις του κατά την διάρκεια της συνέντευξης. Οι ερωτήσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως ανοικτού τύπου, γιατί δίνουν την δυνατότητα στον ερευνητή να εισχωρήσει σε βάθος και να συλλέξει πλούσιο ποιοτικό περιεχόμενο απαντήσεων. (Κυριαζή, 2001).

Μέσα από τις συνεντεύξεις, δίνεται η δυνατότητα στους ερωτώμενους να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους ως προς την λειτουργία του σχολείου, των συνθηκών που επικρατούν και τις τυχόν αλλαγές που θα πρότειναν προκειμένου να υπάρξουν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας στην επίτευξη των μαθησιακών δραστηριοτήτων. Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν είναι ανοικτού τύπου, γιατί επιτρέπουν στον ερευνητή την διερεύνηση σε μεγαλύτερο βάθος και προσφέρει βοήθεια στην συλλογή πλούσιου υλικού δεδομένων. Οι συνεντεύξεις του εκπαιδευτικού προσωπικού δομήθηκαν γύρω από τους άξονες της συναισθηματικής εξουθένωσης, της αποπροσωποποίησης και της αίσθησης μειωμένης επίτευξης. (Maslach & Jackson, 1985) Παρακάτω στον πίνακα 5. παρατίθεται η ημι-δομημένη συνέντευξη.

Πίνακας 5. Δομή συνέντευξης

1^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: Συναισθηματική εξουθένωση

<p>1. Η δουλειά σας προκαλεί δυσάρεστα/ευχάριστα συναισθήματα (π.χ. άγχος, στενοχώρια/ικανοποίηση). Σε τι αναλογίες εμφανίζονται τα συναισθήματα αυτά κι από τι είδους περιστατικά εξαρτώνται;</p>
<p>2. Θεωρείτε πως το εκπαιδευτικό σύστημα και η οργάνωση του σχολείου όπου δουλεύετε σας αδικεί;</p>
<p>3. Η εργασιακή κόπωση επηρεάζει την ζωή σας μετά την εργασία; Θεωρείτε πως εργάζεστε πάρα πολύ σε συνάρτηση με τα κέρδη (υλιστικά και μη) που λαμβάνετε;</p>
<p>4. Οι σχέσεις σας με τα μέλη της τάξης και με τους συναδέλφους είναι μονάχα τυπική;</p>
<p>5. Υπάρχει αναγνώριση των προσπαθειών σας (από γονείς, συναδέλφους κτλ);</p>

<p><u>2^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: Αποπροσωποποίηση</u></p>
<p>1. Οι σχέσεις με τον διευθυντή είναι απλές σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου; Αυτό ισχύει μόνο για σας ή για το σύνολο του σώματος;</p>
<p>2. Συζητάτε με τους μαθητές σας θέματα που δεν αφορούν και δεν σχετίζονται αποκλειστικά με το curriculum;</p>

3. Θα θέλατε να έχετε μια ποιο προσωπική και φιλική σχέση με τους συναδέλφους σας;

4. Στην ώρα της εργασίας θα χαρακτηρίζατε τον εαυτό σας ως απόλυτο επαγγελματία ή δάσκαλο-πατέρα;

3^{ος} ΑΞΟΝΑΣ : Αίσθηση μειωμένης επίτευξης

1. Το εκπαιδευτικό σύστημα σας παρέχει όλα όσα χρειάζεστε (όργανα, υλικά, μέσα) για να σχεδιάσετε την εργασίας σας όπως θα θέλατε κι όπως θα εξυπηρετούσε τις εργασιακές ανάγκες;

2. Η κατάρτιση των εργαζομένων είναι αντίστοιχη των απαιτήσεων; Θεωρείτε πως είστε πλήρως καταρτισμένος κι εκσυγχρονισμένος στις ιδέες σας, βάσει των απαιτήσεων;

3. Πώς αντιδράτε όταν θεωρείτε πως υπάρχει μια εργασιακή αποτυχία; Πιστεύετε πάντα πως υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις;

4. Ο σύμβουλος παρέχει χρήσιμες υπηρεσίες στην αντιμετώπιση μιας δύσκολης κατάστασης;

4.3 Διαδικασία- Συλλογή δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων από τις συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκε τους μήνες Μάρτιο, Απρίλιο, Μάιο και Ιούνιο του 2016 στις περιοχές της Αλεξάνδρειας και της Βέροιας. Η δειγματοληψία βασίστηκε στην συγκατάθεση των ερωτώμενων να δώσουν ανώνυμη συνέντευξη έχοντας ως στόχο την παρουσίαση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω των προσωπικών τους εμπειριών. Το εκπαιδευτικό προσωπικό δέχθηκε με μεγάλη χαρά και προθυμία να μου παραχωρήσει αυτή την συνέντευξη, θεωρώντας το ως μία ευκαιρία να γνωρίσει ο κόσμος τις συνθήκες εργασίας που αντιμετωπίζουν σε καθημερινή βάση οι εκπαιδευτικοί της ειδικής αγωγής καθώς και το ψυχολογικό άγχος που ίσως μπορεί να βιώνουν.

Στην πρώτη επαφή μαζί τους, θεωρήθηκε βασικό να τους εξηγηθεί το ποια είμαι, το θέμα της εργασίας για την οποία χρειάστηκε η βοήθειά τους και αν θα μπορούσαν να διαθέσουν ελάχιστο χρόνο από το εργασιακό τους πρόγραμμα ώστε να πραγματοποιηθεί η συνέντευξη. Επίσης, ένα σημαντικό κομμάτι της ενημέρωσης ήταν να τους επιβεβαιωθεί πως οι συνεντεύξεις θα ήταν ανώνυμες και πως στην καταγραφή των αποτελεσμάτων δεν θα γινόταν αναφορά σχετικά με τους ίδιους. Μετά την ολοκλήρωση της ενημέρωσης και την συγκατάθεσή τους για την διεξαγωγή των συνεντεύξεων, ορίστηκαν οι μέρες και οι ώρες κατά τις οποίες θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η επίσκεψη και στα δύο σχολεία καθώς και η αίθουσα στην οποία θα λάμβαναν χώρα οι συνεντεύξεις. Ως προς τον χώρο προτιμήθηκε η χρήση κάποιας αίθουσας, την οποία δεν θα χρησιμοποιούσαν οι εκπαιδευτικοί για την πραγματοποίηση κάποιας δραστηριότητας και ως προς την ώρα οι εκπαιδευτικοί πρότειναν τις ώρες 10:30 – 12:00.

Πριν ξεκινήσει η συνέντευξη έγινε προσπάθεια ως προς την δημιουργία ενός φιλικού και οικείου κλίματος, υπήρξε γνωριμία με όλους και λόγια ευχαρίστησης ως προς την βοήθειά τους. Σε όλους τους ερωτώμενους δίνονταν η απαιτούμενη άνεση χρόνου να απαντήσουν. Ενισχύονταν να μιλήσουν αυθόρμητα, ανοιχτά και να εμβαθύνουν στις απαντήσεις τους, δείχνοντας ενδιαφέρον για τα λεγόμενα τους και βοηθώντας τους να εκφραστούν σε περίπτωση δυσκολίας με διάφορες διευκρινιστικές ερωτήσεις.

4.4 Ανάλυση δεδομένων

Τα ποιοτικά δεδομένα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού αποτέλεσαν πηγή πληροφόρησης όσον αφορά την διαμόρφωση απόψεων σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και τον βαθμό εκδήλωσής της με βάση τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Η επεξεργασία του υλικού που συγκεντρώθηκε πραγματοποιήθηκε μέσα από τρία στάδια, : 1) την προκαταρκτική φάση όπου γίνεται η οργάνωση των δεδομένων και η εξοικείωση με τα δεδομένα. Με λίγα λόγια γίνεται μια σύντομη καταγραφή των δεδομένων και κρατούνται σημειώσεις ώστε να αποκτηθεί μια γενική εικόνα του υλικού από τον ερευνητή. 2) η κωδικοποίηση, δηλαδή η κυρίως ανάλυση που συνίσταται στη διαδικασία συμπύκνωσης των δεδομένων σε περιγραφές θεματικών κατηγοριών και 3) η φάση της σύνθεσης και της ερμηνείας στην οποία η έκθεση των αποτελεσμάτων γίνεται με αφηγηματικό τρόπο.

5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα δεδομένα από τις προφορικές εξωτερικεύσεις και τις συνεντεύξεις απομαγνητοφωνήθηκαν και παρατίθενται αναλυτικά στο παράτημα I . Παρακάτω θα αναλυθούν τα δεδομένα ανά θεματικό άξονα.

1^{ος} Άξονας: Συναισθηματική εξουθένωση

Η συναισθηματική εξουθένωση είναι ένα από τα πρώτα συμπτώματα που θα εμφανίσει κάποιος ο οποίος έχει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις έχει ως εξής :

Η δουλειά σας προκαλεί δυσάρεστα/ευχάριστα συναισθήματα (π.χ. άγχος, στενοχώρια/ικανοποίηση). Σε τι αναλογίες εμφανίζονται τα συναισθήματα αυτά κι από τι είδους περιστατικά εξαρτώνται;

Όλοι οι ερωτώμενοι απάντησαν πως τα συναισθήματα που τους προκαλεί η δουλειά τους είναι μεικτά και αυτό εξαρτάται από διάφορους παράγοντες όπως το αν υπάρχει αποτελεσματικότητα στο έργο που παράγουν ή κάποιο περιστατικό που θα δημιουργηθεί στο σχολείο ή λόγο άγχους και στρες. Σε γενικές γραμμές τα συναισθήματα που παρουσιάζονται πιο συχνά είναι αυτά της ικανοποίησης και της χαράς.

Θεωρείτε πως το εκπαιδευτικό σύστημα και η οργάνωση του σχολείου όπου δουλεύετε σας αδικεί;

Οι απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα είναι λίγο διχασμένες. Μερικοί είναι ικανοποιημένοι από το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα ενώ άλλοι θεωρούν πως εξαιτίας αρκετών ελλείψεων που υπάρχουν, δεν έχουν την δυνατότητα να παράγουν το έργο που θα ήθελαν ώστε να είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους.

Η εργασιακή κόπωση επηρεάζει την ζωή σας μετά την εργασία; Θεωρείτε πως εργάζεστε πάρα πολύ σε συνάρτηση με τα κέρδη (υλιστικά και μη) που λαμβάνετε;

Σε αυτό το ερώτημα η διαφορά μεταξύ των νέων εργαζομένων και των παλιών φαίνεται έντονα καθώς οι νέοι απλά βιώνουν μια σωματική κούραση ανά διαστήματα και πιστεύουν πως δεν τους επηρεάζει η εργασία τους στην καθημερινή του ζωή ενώ οι παλιοί αναφέρουν πως έχει επέλθει μια σωματική εξάντληση που τους προκαλεί προβλήματα στην προσωπική τους ζωή π.χ. να ξεσπών την νευρικότητά που έχουν στην οικογένειά τους και στους πολύ κοντινούς τους ανθρώπους.

Οι σχέσεις σας με τα μέλη της τάξης και με τους συναδέλφους είναι μονάχα τυπική;

Όσον αφορά το θέμα των σχέσεων όλοι προσπαθούν να έχουν φιλικές σχέσεις τόσο με τα παιδιά όσο και με τους συναδέλφους τους γιατί θεωρούν πως αυτό βοηθάει στην ομαλή ροή και οργάνωση του σχολείου και έχει αντίκτυπο και στα αποτελέσματα των παιδιών.

Υπάρχει αναγνώριση των προσπαθειών σας (από γονείς, συναδέλφους κτλ);

Σε αυτό το σημείο της συνέντευξης παρατηρήθηκε πως οι περισσότεροι έχουν ως παράπονο πως δεν αναγνωρίζετε όσο θα έπρεπε η δουλειά τους και αυτό να εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως την έλλειψη βοήθειας από το ίδιο σχολείο ώστε να προωθήσει κάποιες δράσεις οι οποίες είναι απαραίτητες για κάποιες ειδικότητες ή την ελλιπή εκτίμηση από το οικογενειακό περιβάλλον ενός παιδιού καθώς οι γονείς αποποιούνται τις ευθύνες τους και ρίχνουν όλο το βάρος της μη προόδου των παιδιών τους στους εκπαιδευτικούς. .

2^{ος} Άξονας : Αποπροσωποποίηση

Οι σχέσεις με τον διευθυντή είναι απλές σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου; Αυτό ισχύει μόνο για σας ή για το σύνολο του σώματος;

Τα άτομα και από τα δύο εκπαιδευτικά ιδρύματα θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους διευθυντές τους είναι πολύ φιλικές , ουσιαστικές γεγονός που βοηθάει πολύ στην καλή οργάνωση του σχολείου και στην επιτυχημένη συνεργασία μεταξύ των ειδικοτήτων του εκάστοτε σχολείου.

Συζητάτε με τους μαθητές σας θέματα που δεν αφορούν και δεν σχετίζονται αποκλειστικά με το πρόγραμμα σπουδών ;

Σχετικά με αυτό το θέμα παρατήθηκε πως ανάλογα την ειδικότητα του κάθε εκπαιδευτικού εξαρτάται και το κατά πόσο φιλικός θα είναι με τα παιδιά π.χ. οι ψυχολόγος 1 στην επικοινωνία της και τη σχέση της με τα παιδιά θεωρεί τον εαυτό της ως δασκάλα μητέρα ενώ ο λογοθεραπευτής 2 διατηρεί τα επίπεδα σχέσεων με τα παιδιά σε επαγγελματικό επίπεδο . Ωστόσο όλοι προσπαθούν να είναι πολύ κοντά στα παιδιά και να τους βοηθήνε σε τυχόν προβλήματα που έχουν.

Θα θέλατε να έχετε μια ποιο προσωπική και φιλική σχέση με τους συναδέλφους σας;

Βασικός παράγοντας ως προς τις σχέσεις μεταξύ τους είναι ο χαρακτήρας του κάθε ατόμου. Όπως χαρακτηριστικά είπαν αρκετοί από τους ερωτώμενους δεν είναι εύκολο να ταιριάζεις με όλους. Με όσους θέλουν κάνουν περισσότερη παρέα αλλά σε γενικές γραμμές κρατούν φιλικές σχέσεις με όλους.

Στην ώρα της εργασίας θα χαρακτηρίζατε τον εαυτό σας ως απόλυτο επαγγελματία ή δάσκαλο-πατέρα;

Σε αυτό το σημείο υπάρχει μία σύγκυση μεταξύ των εκπαιδευτικών καθώς αρκετοί προσπαθούν να κρατούν ισορροπίες ανάμεσα στον επαγγελματισμό και το συναισθηματικό δέσιμο με τα παιδιά. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί και κυρίως όσες έχουν οικογένεια δεν μπορούν να διατηρήσουν αυτή την ισορροπία και εξωτερικεύουν τον ρόλο της μητέρας.

3^{ος} Άξονας : Αίσθηση μειωμένης επίτευξης

Το εκπαιδευτικό σύστημα σας παρέχει όλα όσα χρειάζεστε (όργανα, υλικά, μέσα) για να σχεδιάσετε την εργασία σας όπως θα θέλατε κι όπως θα εξυπηρετούσε τις εργασιακές ανάγκες;

Οι εκπαιδευτικοί είναι λίγο απογοητευμένοι όσον αφορά τον ανεφοδιασμό σε υλικά που θα βοηθούσαν στην υλοποίηση των δραστηριοτήτων τους. Ωστόσο, υπάρχουν αρκετοί διαθέσιμοι φορείς αλλά και γονείς, οι οποίοι μέσω δωρεών βοηθούν στην αγορά αρκετού εκπαιδευτικού υλικού. Διαφορετικά, προσπαθούν να προσαρμόσουν τα εκπαιδευτικά του προγράμματα σύμφωνα με τα υπάρχοντα υλικά και μέσα που υπάρχουν στο σχολείο.

Η κατάρτιση των εργαζομένων είναι αντίστοιχη των απαιτήσεων; Θεωρείτε πως είστε πλήρως καταρτισμένος κι εκσυγχρονισμένος στις ιδέες σας, βάσει των απαιτήσεων;

Πολλοί από τους εκπαιδευτικούς έχουν χρόνια που έχουν τελειώσει την σχολή τους και εργάζονται και με αυτό το σκεπτικό κάποιες καινούργιες τεχνικές και μεθόδους δεν τις γνωρίζει και γι' αυτό θα πρέπει να υπάρχουν κάποια σεμινάρια

μετεκπαίδευσης. Το αρνητικό που τονίζουν οι εκπαιδευτικοί είναι ότι το κράτος δεν τους προσφέρει κάποια οικονομική ενίσχυση και υποχρεώνονται να παρακολουθήσουν τα σεμινάρια με προσωπικά τους έξοδα. Όσο μπορούν προσπαθούν να ακολουθούν τις καινούργιες μεθόδους εκπαίδευσης.

Πώς αντιδράτε όταν θεωρείτε πως υπάρχει μια εργασιακή αποτυχία; Πιστεύετε πάντα πως υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις;

Το εκπαιδευτικό προσωπικό προσπαθεί να μην θεωρεί αποτυχία την μη υλοποίηση ενός στόχου αλλά να βρίσκει εναλλακτικές λύσεις ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του κάθε παιδιού.

Ο σύμβουλος παρέχει χρήσιμες υπηρεσίες στην αντιμετώπιση μιας δύσκολης κατάστασης;

Αρκετοί από τους εκπαιδευτικούς είναι πολύ ικανοποιημένοι όσον αφορά την βοήθεια του συμβούλου ενώ άλλοι δεν έχει τύχει να την χρειαστούν ή δεν έχουν μείνει ικανοποιημένοι.

6. Συζήτηση αποτελεσμάτων

Με βάση τα όσα έχουν προαναφερθεί παραπάνω γίνεται κατανοητό πως το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει κάνει την εμφάνιση του στον κλάδο της εκπαίδευσης, και συγκεκριμένα στην ειδική αγωγή, αλλά σε πολύ μικρότερα ποσοστά σε σχέση με τα ποσοστά των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα. Τα τελευταία χρόνια το επαγγελματικό άγχος αλλά κυρίως μια ιδιαίτερη μορφή αυτού, η επαγγελματική εξουθένωση έχει αναδειχθεί σε κεντρικό θέμα προς διερεύνηση σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους. Αυτό συμβαίνει, ως επί το πλείστον, λόγω των επιπτώσεων της εξουθένωσης στην υγεία του εργαζόμενου, στη λειτουργία του οργανισμού και κατά συνέπεια στις υπηρεσίες που παρέχει. Η κατανόηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει ως στόχο την επιτυχέστερη αντιμετώπιση των συμπτωμάτων που με τη σειρά της οδηγεί στην έγκαιρη πρόληψή της.

Σχετικά με την συναισθηματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής στην Ελλάδα, τα ποσοστά που σημειώθηκαν είναι πολύ χαμηλά και δεν μπορούν να προσφέρουν ένα ξεκάθαρο συμπέρασμα πάνω σε αυτό το θέμα. Πάντως, καλό θα ήταν να τονιστεί το γεγονός ότι ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες εκπαιδευτικούς, οι πρώτοι που φθείρονται είναι οι γυναίκες καθώς είναι πιο ευάλωτες συναισθηματικά και οι υποχρεώσεις της καθημερινότητας τις προκαλούν αισθήματα στρες και άγχους.

Στην διάσταση της αποπροσωποποίησης, τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων μας προσφέρουν ευχάριστα δεδομένα καθώς οι απαντήσεις του δείγματος της έρευνας τόνισαν πως προσπαθούν να διατηρούν φιλικές σχέσεις τόσο με τους συναδέλφους τους όσο και με παιδιά που αποτελούν το εκπαιδευτικό τους δυναμικό.

Στο τομέα της αίσθησης μειωμένης επίτευξης, οι ερωτώμενοι έχουν παράπονα σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα και τις παροχές που τους προσφέρει το κράτος, ωστόσο προσπαθούν να προσαρμόζουν τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα στις υπάρχουσες συνθήκες για να μπορέσουν να υλοποιήσουν τις δραστηριότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μαθητών τους.

7. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ- ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Το μέγεθος του δείγματος δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό, λόγω του μικρού αριθμού των συμμετεχόντων. Ένα μεγαλύτερο δείγμα που θα κάλυπτε μεγαλύτερη γεωγραφική περιγραφή θα ήταν πιο αντιπροσωπευτικό των απόψεων των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατός ο έλεγχος των τυχόν διαφοροποιήσεων στις απόψεις που εκφράζονται από τους συμμετέχοντες σε διαφορετικό χρόνο. Μια διαχρονική έρευνα ή επανάληψη της παρούσας σε

μελλοντικό χρόνο πιθανόν να εξάγει διαφορετικά συμπεράσματα ή να καταλήξει σε διαφοροποίηση των απόψεων των συμμετεχόντων.

Η επιλογή της ημι- δομημένης συνέντευξης ως βασικό εργαλείο θεωρήθηκε ότι θα εξυπηρετήσει καλύτερα τους στόχους της παρούσας έρευνας. Ωστόσο, αν και τα πλεονεκτήματα της συνέντευξης είναι πολλά, καταγράφονται και ορισμένα μειονεκτήματα, όπως το περιορισμένο δείγμα λόγω της χρονοβόρας διαδικασίας και η περιορισμένη δυνατότητα τυποποίησης των ερωτήσεων και των απαντήσεων. Αυτά δυσκολεύουν τη σύγκριση των απαντήσεων και κάνουν περισσότερο επίπονη την ανάλυση των δεδομένων. Βέβαια το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί με διαφορετικές ή περισσότερες ερωτήσεις, οδηγώντας τα συμπεράσματα σε διαφορετικές ή πλουσιότερες κατευθύνσεις. Ακόμη, ένα διαφορετικό ερευνητικό εργαλείο όπως το ερωτηματολόγιο, πιθανόν να έδινε τη δυνατότητα ελέγχου μεγαλύτερου δείγματος εξοικονομώντας παράλληλα χρόνο.

Τέλος, τα συγκεκριμένα συμπεράσματα θα ήταν ενδιαφέρον να συγκριθούν με αντίστοιχες απόψεις εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής από άλλες χώρες για να εξαχθούν συμπεράσματα σε σχέση με τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα και στις άλλες χώρες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- Πολυχρονοπούλου Στ., (2012). *παιδιά και έφηβοι με ειδικές ανάγκες και δυνατότητες* : αυτοέκδοση . Αθήνα.

- Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στο χώρο της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή του/της εκπαιδευτικού.
<http://hellanicus.lib.aegean.gr/handle>
 - Η εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στους εργαζομένους σε Υπηρεσίες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης: μια εμπειρική μελέτη <http://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/258>
-
- ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ «Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση»
<http://olympias.lib.uoi.gr/jspui/bitstream/123456789/1197/1/%CE%9C.%CE%95%20%CE%A4%CE%96%CE%99%CE%9C%CE%91%20%CE%93%CE%9B%CE%A5%CE%9A%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%91.pdf>
 - Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης
http://www.pek.org.cy/Proceedings_2006/10.%20Kefalaio%2010%20Ekpaideftiki%20erevna/10.5.%20K.M.%20Kokkinos%20&%20A.%20Davazoglou.pdf
 - Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16054/6/PetridouGeorgiaMsc2014.pdf>
 - Επαγγελματική Εξουθένωση των εργαζομένων στα ειδικά σχολεία
BURNOUT IN SPECIAL SCHOOL STAFF
<https://ikee.lib.auth.gr/record/284839/files/GRI-2016-17320.pdf>
 - <https://www.eduportal.gr/2012-09-23-21-42-54/>
 - Η επαγγελματική εξουθένωση (burn-out syndrome) των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής
<http://www.patris.gr/articles/166378?PHPSESSID=#.WSmF2GjyjIU>
 - Αβεντισιάν – Παγοροπούλου. Α., Κουμπιας, Ε. & Γαβρίμης, Π. (2000). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103 – 127.

- Δεμερούτη, Ε. (2001). Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμός και σχέση της με τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στο σύγγραμμα των Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκη (επιμ.). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3 (2), 71 – 85.
- Πλατής, Α. *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. –Η «νόσος» των εκπαιδευτικών*. Στο: [http:// www.panakeia.org.gr/Pub_BurnOut.asp](http://www.panakeia.org.gr/Pub_BurnOut.asp) (προσπελάστηκε στις 6-4-2011) Δη Δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα: Πρόοδος 26.05.07.
- Θανάση Αλεξίου, «Κοινωνικός αποκλεισμός και αποκλεισμένες ομάδες: Οι ιδεολογικές λειτουργίες μιας εννοιολόγησης», *Κοινωνία και ψυχική υγεία*, τχ. 1, 2006, σελ.48
- Αναγνωστόπουλος, Φ. & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά θέματα*, 5 (3), 183 – 202
- Λεονταρή, Α. (1996). Αυτοαντίληψη. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κόλιαδης, Ε., Μυλωνάς, Κ. Α., Κουμπιάς, Ε. Α., Τσιναρέλης, Γ., Βαλσάμη, Ν. & Βάρφη, Β. (υπό δημοσίευση). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας γενικής και ειδικής αγωγής. Στο Βιβλίο *Πρακτικό Πρακτικών του 2^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου της Ελληνικής Παιδαγωγικής Εταιρείας της Ελλάδος*.

Ξενόγλωσση

- Allan, J. (1999). *Actively seeking inclusion: Pupils with special needs in mainstream schools*. London: Falmer Press
- Carlile, C., 1985, «Reading teacher burnout: the supervisor can help», *Journal of Reading*, 28, pp. 590-593.
- Collin, K.S. and Nolen, K., 2002, «Job burnout: symptoms, causes and solutions», *Radiology Management*, 24, 4, pp. 51-53.

- Evans, K.B. and Fisher, G.D., 1993, «The nature of burnout: A study of the three-factor model of burnout in human service and non-human service samples», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, pp. 29-38.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychological Health*, 32, 126-138.
- Cherniss, C. (1980). Professional burnout in human service organizations. New York: Preager Publisher.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. New York: Human Services Press.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress. *British Journal of Educational Psychology*, 69 (4), 517-531.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: Six strategies for improving your relationships with work*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 297-308.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82, 760-768.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (manual)*, 2nd ed. Palo Alto. Consulting Psychologists Press, California.
- Pines, A. M., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health setting. *Hospital and Community Psychiatry*, 29, 233-237.
- Pines, A. M. (1986). Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact. In C. D. Scott & J. Hawk (Eds), *Heal Thyself: the health of health care professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications.

- Farber, B. (1983a). Dysfunctional aspects of the psychotherapeutic role. In B. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human service professions* (p. 97 – 118), New York: Pergamon Press.
- Friedman, I.A. (1991). High – and – Low – Burnout Scholls: school culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research* 84 (6), 325 – 339
- Papadatou, D, Anagnostopoulos, F. & Monos, D. (1994). Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing. *British Journal of Medical Psychology*, 67, 187 – 199
- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., Hulland, C. (2010). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers. *Journal Child Family Studies*, 19, 184–189.
- Hughes, R. E. (2001). Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover. *Journal of Human Resource Management*, 12 (2), 288-298.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L., Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burn-out phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1–6.
- Leontari, A., Kiridis, A., Yalamas, B. (1996). Teachers stress. *Psychological Issues*, In Greek, 7, 139–152.
- Kremer-Hayon, L., & Kurtz, H. (1985). The relation of personal and environmental variables to teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 1 (3), 243-249.
- Lee, R., & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123– 133.
- Russell, D.W., Altmaier, E., Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.
- Schaufeli, B.W., Leiter, P.M, Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 3, 204 – 220

- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self- efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57, 152–171.
- Schwab, R.L. & Iwanicki, E. F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7, 5-16.
- Van Horn, J., Schaufeli, W.B., Enzmann, D. (1999). Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 91-108.
- Phillips, S. D., & Bruch, M. A. (1988). Shyness and dysfunction in career development. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 159-165.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

1^{0ς} ΑΞΟΝΑΣ: Συναισθηματική εξουθένωση	
<p>1) Η δουλειά σας προκαλεί δυσάρεστα/ευχάριστα συναισθήματα (π.χ. άγχος, στενοχώρια/ικανοποίηση). Σε τι αναλογίες εμφανίζονται τα συναισθήματα αυτά κι από τι είδους περιστατικά εξαρτώνται</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1 : αίσθημα ικανοποίησης/πρώτα χρόνια άγχος-στρες Φυσιοθεραπευτής 2: μεικτά συναισθήματα/εξαρτάται από τα περιστατικά Λογοθεραπευτής 1 : μεικτά, ευχάριστα σε καθημερινή βάση , αρνητικά συχνά Λογοθεραπευτής 2 : μόνο ευχάριστα αισθήματα σε μέγιστο βαθμό Ψυχολόγος 1 : μεικτά συναισθήματα, άγχος-στρες ως προς την οργάνωση Ψυχολόγος 2 : θετικά συναισθήματα, προσωπική επιλογή επαγγέλματος, άγχος-στρες πολύ σπάνια Κοινωνική λειτουργός 1 : μεικτά συναισθήματα, άγχος & κόπωση , αίσθημα ικανοποίησης Κοινωνική λειτουργός 2 : ευχάριστα συναισθήματα, αίσθημα στεναχώριας σε μη εμφανή πρόοδο</p>

<p>2) Θεωρείτε πως το εκπαιδευτικό σύστημα και η οργάνωση του σχολείου όπου δουλεύετε σας αδικεί;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1 : όχι καθόλου Φυσιοθεραπευτής 2 : εμφάνιση αδικίας στην έλλειψη προσωπικού Λογοθεραπευτής 1 : ναι κάποιες φορές, πολλά παιδιά/μόνο ένα λογοθεραπευτής Λογοθεραπευτής 2 : όχι καθόλου Ψυχολόγος 1 : ναι, δεν υπάρχει οργάνωση, έλλειψη σταθερότητας Ψυχολόγος 2 : μπορεί, αδυναμία πρόσληψης μόνιμου προσωπικού, μη θεραπευτικά προγράμματα Κοινωνική λειτουργός 1 : όχι, υπάρχει πολύ καλή οργάνωση Κοινωνική λειτουργός 2 : δεν θεωρώ ότι με αδικεί απλά θα μπορούσε να μου προσφέρειτε περισσότερη προσοχή</p>
<p>3) Η εργασιακή κόπωση επηρεάζει την ζωή σας μετά την εργασία; Θεωρείτε πως εργάζεστε πάρα πολύ σε συνάρτηση με τα κέρδη (υλιστικά και μη) που λαμβάνετε;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1 : όχι δεν υπάρχει επιρροή/ ισάζια η αμοιβή συγκριτικά με άλλους Φυσιοθεραπευτής 2 : δεν με επηρεάζει/ κάποιες φορές μπορεί, αισθήματα κούρασης ψυχολογικής σωματικής/τα λεφτά σχετικά ικανοποιητικά Λογοθεραπευτής 1 : όχι δεν με κουράζει-μου προκαλεί χαρά/ τα λεφτά είναι καλά Λογοθεραπευτής 2 : όχι, είμαι καλά/τα κέρδη είναι πολύ καλά Ψυχολόγος 1 : δεν με κουράζει-λίγα έτη προϋπηρεσίας/ λόγω της κατάστασης τα κέρδη είναι καλά Ψυχολόγος 2 : εργάζομαι αρκετά- κούραση αρκετή, ξέσπασμα στην οικογένεια μου/ τα χρήματα δεν αντιστοιχούν στο έργο μου Κοινωνική λειτουργός 1 : ναι, στην ειδική αγωγή υπάρχει συναισθηματική κόπωση/χρειάζεται να χαλαρώσω μετά την δουλειά Κοινωνική λειτουργός 2 : με το πέρασμα του χρόνου υπάρχει κούραση-εξάντληση / παίζει ρόλο και η οικονομική κρίση</p>

<p>4) Οι σχέσεις σας με τα μέλη της τάξης και με τους συναδέλφους είναι μονάχα τυπική;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1 : όχι, υπάρχει πολύ καλό φιλικό κλίμα Φυσιοθεραπευτής 2 : με κάποιους ναι με άλλους όχι-το ίδιο και με τα παιδιά Λογοθεραπευτής 1 : επικρατούν φιλικές σχέσεις με όλους Λογοθεραπευτής 2 : όσο γίνεται έχουμε φιλικές σχέσεις Ψυχολόγος 1 : ουσιαστικές σχέσεις, συζήτηση για τα προβλήματα του σχολείου Ψυχολόγος 2 : με αυτούς που θέλω ουσιαστικές-με τους υπόλοιπους τυπικές Κοινωνική λειτουργός 1 : με κάποιους φιλική με κάποιους τυπική Κοινωνική λειτουργός 2 : όσο γίνεται πιο φιλικές σχέσεις με όλους</p>
<p>5) Υπάρχει αναγνώριση των προσπαθειών σας (από γονείς, συναδέλφους κτλ);</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1 :όχι πάντα/έλλειψη οικογενειακοί υπόβαθρου για αποτελέσματα Φυσιοθεραπευτής 2 : κάποιες φορές άλλες όχι/ αμφισβήτηση γονέων Λογοθεραπευτής 1 : ναι αλλά όχι από όλους Λογοθεραπευτής 2 : δεν το γνωρίζω-προσπαθώ να κάνω καλά την δουλειά μου Ψυχολόγος 1 : μεικτές αντιδράσεις Ψυχολόγος 2 : υπάρχει ανταπόκριση Κοινωνική λειτουργός 1 : υπάρχει και βοηθάει θετικά στην προσπάθεια μας Κοινωνική λειτουργός 2 : όχι πάντα</p>

<p>1)</p> <p>Οι σχέσεις με τον διευθυντή είναι απλές σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου; Αυτό ισχύει μόνο για σας ή για το σύνολο του σώματος;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1 : είναι πολύ καλές, ουσιαστικές</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2 : είναι πολύ καλές, ουσιαστικές , ο διευθυντής είναι πολύ καλός χαρακτήρας</p> <p>Λογοθεραπευτής 1: ναι είναι πολύ ουσιαστικές, ο διευθυντής βρίσκεται δίπλα μας</p> <p>Λογοθεραπευτής 2 : άλλοτε ναι άλλοτε όχι</p> <p>Ψυχολόγος 1 : είναι για όλους ουσιαστική</p> <p>Ψυχολόγος 2 : τυπικές/είναι συνεργάσιμος και βοηθητικός</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1 : είναι πολύ φιλικές και ουσιαστικές ως και προσωπικές</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 2 : δίπλα στους εκπαιδευτικούς</p>
<p>2. Συζητάτε με τους μαθητές σας θέματα που δεν αφορούν και δεν σχετίζονται αποκλειστικά με το curriculum;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1: όσο το επιτρέπει η ειδικότητα γίνονται συζητήσεις με τα παιδιά</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2 : παλιά ναι, πλέον όχι / πολύ χαμηλό επίπεδο παιδιών νοητικά</p> <p>Λογοθεραπευτής 1 : με κάποια παιδιά ναι</p> <p>Λογοθεραπευτής 2 : ναι αλλά εξαρτάται από τα παιδιά</p> <p>Ψυχολόγος 1 : γίνεται συζήτηση όσο το δυνατόν περισσότερο</p> <p>Ψυχολόγος 2 : σαφώς ναι, συζήτηση ουσιαστικών θεμάτων</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1: βοήθεια μέσω τη συζήτησης</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 2 : προσπάθεια συμπαράστασης σε σοβαρά θέματα</p>

<p>3. Θα θέλατε να έχετε μια ποιο προσωπική και φιλική σχέση με τους συναδέλφους σας;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1: υπάρχει ήδη η επιθυμητή</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2 : καλές σχέσεις, όσο επιθυμώ</p> <p>Λογοθεραπευτής 1 : ύπαρξη καλών σχέσεων</p> <p>Λογοθεραπευτής 2 : φιλικές όσο το επιτρέπουν και οι δυο πλευρές</p> <p>Ψυχολόγος 1: πολύ καλές σχέσεις</p> <p>Ψυχολόγος 2 : προσωπικές και φιλικές σχέσεις με κάποια άτομα</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1: προσωπικές με όσους επιθυμώ</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 2 : συναδελφικές προς φιλικές με όλους</p>
<p>4. Στην ώρα της εργασίας θα χαρακτηρίζατε τον εαυτό σας ως απόλυτο επαγγελματία ή δάσκαλο-πατέρα;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1: συνδυασμός και των δύο</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2: ανάλογα τις περιστάσεις</p> <p>Λογοθεραπευτής 1: μητέρα περισσότερο/λόγω ειδικότητας</p> <p>Λογοθεραπευτής 2: και τα δύο αλλά πιο πολύ επαγγελματία</p> <p>Ψυχολόγος 1: κοντά στα παιδιά</p> <p>Ψυχολόγος 2: και τα δύο, τήρηση κανόνων/ παρορμητική</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1: δασκάλα μητέρα / μητέρα στην προσωπική της ζωή</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 2: διατήρηση ισορροπιών στους δύο αυτούς ρόλους</p>

<p>1. Το εκπαιδευτικό σύστημα σας παρέχει όλα όσα χρειάζεστε (όργανα, υλικά, μέσα) για να σχεδιάσετε την εργασία σας όπως θα θέλατε κι όπως θα εξυπηρετούσε τις εργασιακές ανάγκες</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1: όχι, προσαρμογή στο υπάρχον υλικό</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2 : καμία στήριξη/οργάνωση-βοήθεια από διάφορους φορείς</p> <p>Λογοθεραπευτής 1: ανεπάρκεια κράτους/ στήριξη από δωρεές</p> <p>Λογοθεραπευτής 2: ικανοποιητικό υλικό</p> <p>Ψυχολόγος 1: ελάχιστα/ προσωπική αγορά υλικών</p> <p>Ψυχολόγος 2: ναι άρτια οργανωμένο/πλήρης εξοπλισμός</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1: ανύπαρκτο κράτος/ προσωπικές εισφορές και δωρεές</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 2 : μέτρια οργάνωση/ ικανοποιητικό υλικό</p>
<p>8. Η κατάρτιση των εργαζομένων είναι αντίστοιχη των απαιτήσεων; Θεωρείτε πως είστε πλήρως καταρτισμένος κι εκσυγχρονισμένος στις ιδέες σας,</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1: είναι απαραίτητη/ δεν υπάρχουν ευκαιρίες και οργάνωση για υλοποίηση</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2: όχι όλοι, ελάχιστοι προσπαθούν για κάτι παραπάνω</p> <p>Λογοθεραπευτής 1: λόγω οικονομικής κρίσης όχι/ καλό θα ήταν όμως να γίνονται σεμινάρια</p> <p>Λογοθεραπευτής 2: είμαι σταθερός/ οι ιδέες μου καλύπτουν τις ανάγκες των παιδιών</p> <p>Ψυχολόγος 1 : όχι πλήρης/ επιδίωξη για παραπάνω πράγματα</p> <p>Ψυχολόγος 2 : προσωπικά ναι σε μεγάλο βαθμό</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1 : απαραίτητη η κατάρτιση/ μη πραγματοποίηση σεμιναρίων</p>

<p>βάσει των απαιτήσεων;</p>	<p>Κοινωνική λειτουργός 2: λήψη όσο το δυνατόν περισσότερων γνώσεων</p>
<p>9. Πώς αντιδράτε όταν θεωρείτε πως υπάρχει μια εργασιακή ή αποτυχία ; Πιστεύετε πάντα πως υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1: μη θεώρηση αποτυχίας / περισσότερη προσπάθεια</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2: καθημερινό φαινόμενο/ ανεύρεση εναλλακτικών</p> <p>Λογοθεραπευτής 1: ανάλογα το παιδί / δεν θεωρείται αποτυχία</p> <p>Λογοθεραπευτής 2 : ψυχραιμία και σύνεση</p> <p>Ψυχολόγος 1 : αντιμετώπιση κατάστασης με ψυχραιμία</p> <p>Ψυχολόγος 2 : δεν έχω βιώσει ακόμα</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1: εύρεση αίτιου αποτυχίας/ τροποποίηση θεραπείας</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 2 : ύπαρξη εναλλακτικών λύσεων/ εξαρτάται το παιδί</p>

<p>10. Ο σύμβουλος παρέχει χρήσιμες υπηρεσίες στην αντιμετώπιση μιας δύσκολης κατάστασης;</p>	<p>Φυσιοθεραπευτής 1: δεν τον έχω χρειαστεί/ δεν τον γνωρίζω</p> <p>Φυσιοθεραπευτής 2: καλός σε εκπαιδευτικά θέματα/ μη γνώστης θεραπευτικών θεμάτων</p> <p>Λογοθεραπευτής 1: μη συχνή παρουσία/ δεν γνωρίζω το έργο του</p> <p>Λογοθεραπευτής 2 : βοήθεια ουσιαστική</p> <p>Ψυχολόγος 1 : δεν έχω δει να βοηθάει άμεσα</p> <p>Ψυχολόγος 2 : προσφέρεται να βοηθήσει</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 1 : εμφανής η βοήθειά του</p> <p>Κοινωνική λειτουργός 2 : ελάχιστη βοήθεια</p>
--	---

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Συνέντευξη 1 (Κοινωνική λειτουργός 1)

Εγώ : Η δουλειά σας προκαλεί δυσάρεστα/ευχάριστα συναισθήματα (π.χ. άγχος, στεναχώρια, ικανοποίηση). Σε τι αναλογίες εμφανίζονται τα συναισθήματα αυτά και από τι είδους περιστατικά εξαρτώνται?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Λοιπόν, στην δουλειά μου υπάρχουν και τα δύο είδη συναισθημάτων, και ευχάριστα και δυσάρεστα. Συνήθως υπάρχει άγχος και κόπωση, ίσως στεναχώρια σε πολύ μικρό βαθμό όταν συμβεί κάποιο θέμα το οποίο αφορά τη επαφή με τους γονείς, την συναλλαγή που έχουμε με τους γονείς σε κάτι το οποίο θα μας πουν οι ίδιοι και θα μας στενοχωρήσει και προσπαθούμε να το εξομαλύνουμε.

Υπάρχει ικανοποίηση, υπάρχει αυτή η πρόκληση το να δημιουργήσεις, το να ψάξεις υλικό, το να τα εφαρμόσεις πάνω στο παιδί και να προσπαθήσεις να το βοηθήσεις όσο περισσότερο γίνεται. Αρκετή ικανοποίηση λαμβάνεις όταν βλέπεις αυτό να ευδοκιμεί, να έχει αποτέλεσμα και να βοηθάει το παιδί, να βλέπεις τα αποτελέσματα πάνω σε αυτό που έχεις φτιάξει. Τώρα οι αναλογίες της ικανοποίησης, των δυσάρεστων ή ευχάριστων συναισθημάτων ποικίλει ανάλογα από διάφορους παράγοντες, πολλές φορές είναι εξωτερικοί παράγοντες δηλαδή έλλειψη προσωπικού ή κάποια δυσκολία στο πρόγραμμα. Κάποια δύσκολη μέρα στο πρόγραμμα, κάποιο παιδί το οποίο έχει μια προκλητική, παραβατική συμπεριφορά ή επιθετικότητα συνήθως εκεί υπάρχει μεγαλύτερο άγχος, μεγαλύτερη κόπωση. Κατά βάση νομίζω η μεγαλύτερη αναλογία είναι τα ευχάριστα συναισθήματα, τα συναισθήματα ικανοποίησης τουλάχιστον από την δική μου πλευρά.

Εγώ : Γιατί έχει αντίκτυπο στα παιδιά ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Ναι

Εγώ : Θεωρείτε πως το εκπαιδευτικό σύστημα και η οργάνωση του σχολείου όπου δουλεύετε σας αδικεί ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Όχι δεν νομίζω, είναι ένα αρκετά οργανωμένο σχολείο. Ένα σχολείο που έχει πολύ καλή υποδομή, κτηριακή υποδομή, υλικοτεχνική υποδομή, αν και θα μπορούσε να είναι και καλύτερη ιδιαίτερα σε εκπαιδευτικό υλικό που υπάρχουν αρκετές ελλείψεις αλλά είναι και λόγω της οικονομικής κρίσης.

Εγώ : Οπότε προσαρμόζεται το πρόγραμμα ανάλογα με τα υλικά ?

Κοινωνική λειτουργός 1: ναι

Εγώ : Η εργασιακή κόπωση επηρεάζει την ζωή σας μετά την εργασία? Θεωρείτε πως εργάζεστε πάρα πολύ σε συνάρτηση με τα κέρδη (υλιστικά ή μη) που λαμβάνεται?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Ναι, ιδιαίτερα στην ειδική αγωγή και στα ειδικά σχολεία υπάρχει αρκετή εργασιακή κόπωση και επηρεάζει πολλές φορές την ζωή μου μετά την εργασία. Αισθάνομαι, δηλαδή, περισσότερο καταβεβλημένη, μερικές φορές ίσως πιο εκνευρισμένη. Να σας πω τη αλήθεια θα ήθελα κάθε φορά που φεύγω από το σχολείο να κάνω πρώτα μι βόλτα να χαλαρώσω και μετά να πάω να ασχοληθώ με τα του σπιτιού μου, με τις υποχρεώσεις που έχω δηλαδή στην καθημερινή μου ζωή. Η πίεση, οι ρυθμοί που είναι πάρα πολύ γρήγοροι, το ότι πρέπει να είμαστε κοντά και με τα μάτια ανοικτά τόσο για την ασφάλεια των παιδιών όσο και για την βοήθεια

τους, αυτό το πράγμα έχει αντίκτυπο και μετέπειτα μας, δηλαδή μετά το τέλος του ωραρίου ζωή

Εγώ : Οι σχέσεις σας με τα μέλη της τάξης και με τους συναδέλφους σας είναι μονάχα τυπική?

Κοινωνική λειτουργός 1: Όχι, είναι φιλική με κάποια από τα άτομα, δεν μπορούμε να είμαστε φίλοι με όλους. Με κάποιους είναι συναδελφική- επαγγελματική, δεν θα την έλεγα τυπική γιατί συζητάμε αρκετά πράγματα. Εντελώς τυπική- τυπική δεν έχω κάποια σχέση εγώ.

Εγώ : Υπάρχει αναγνώριση των προσπαθειών σας? (γονείς, συνάδελφοι)

Κοινωνική λειτουργός 1 : Ναι υπάρχει και αυτό είναι πραγματικά αυτό το ανταποδοτικό αντίκρισμα που έχουμε από την δουλειά μας. Δηλαδή αν δεν υπάρχει αυτό , δεν θα έμενε κανείς ούτε στην ειδική αγωγή μιας και μιλάμε αλλά ούτε στην σχολική εκπαίδευση. Μια βελτίωση από έναν μαθητή μας, μια αγκαλιά, ένα ευχαριστώ, μια αναγνώριση από τον γονέα νομίζω είναι αυτά που δίνουν κίνητρο και αυτά τα οφέλη τα οποία έχουμε και μας ευχαριστούνε και συνεχίζουνε και μας δίνουν δύναμη.

Εγώ : Οι σχέσεις με τον διευθυντή σας είναι απλές σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου ? Αυτό ισχύει μόνο για εσάς ή για το σύνολο του σώματος ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Αρχικά την πρώτη χρόνια νομίζω ήταν λίγο πιο τυπικές οι σχέσεις, πιο συναδελφικές, με το πέραμα του χρόνου του δεύτερου του τρίτου, ανάλογα πόσα χρόνια θα κάτσει με τον ίδιο διευθυντή αρχίζουν και γίνονται πιο φιλικές, γνωρίζεις περισσότερα πράγματα για τον ίδιο, ανοίγεται αλλά και πάλι ανάλογα με τις καταστάσεις. Δηλαδή υπάρχουν διάφορες3 καταστάσεις σχολικές, οι οποίες μπορούν να δέσουν, να ενώσουν ή και να χωρίσουν το προσωπικό ιδιαίτερα ή τον διευθυντή με το προσωπικό.

Εγώ : Συζητάτε με τους μαθητές σας θέματα που δεν αφορούν και δεν σχετίζονται αποκλειστικά με το πρόγραμμα των σπουδών ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Ναι, στο μάθημα των κοινωνικών δεξιοτήτων κάνουμε μια ποικιλία θεμάτων τα οποία έχουν να κάνουν με πάρα πολλά κοινωνικά θέματα από συμπεριφορά , με θέματα που έχουν να κάνουν με την φιλία, με την ανοχή , με

κανόνες , με πράγματα πολύ πιο χρηστικά όπως το πώς λειτουργούν έξω στην κοινωνία, ποια επαγγέλματα υπάρχουν. Υπάρχει μια πληθώρα πραγμάτων που στο δικό μου μάθημα και φαντάζομαι και κάποιων άλλων ειδικοτήτων ίσως και της ψυχολόγου κάνουμε πράγματα έξω από το πρόγραμμα σπουδών. Υπάρχει μια ευελιξία στον δικό μας τον τομέα

Εγώ : Θα θέλατε να είχατε μια πιο προσωπική και φιλική σχέση με τους συναδέλφους σας?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Νομίζω ότι έχουμε μια καλή σχέση, μι πιο προσωπική και πιο φιλική σχέση με κάποιους ανθρώπους που νομίζω ότι ταιριάζουμε και συντονιζόμαστε και επαγγελματικά και προσωπικά την έχουμε. Αναγκαστικά δεν μπορούμε να είμαστε με όλους πάρα πολύ φίλοι

Εγώ : Οπότε είναι με αυτούς που είστε πιο κοντά?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Ναι έτσι ακριβώς

Εγώ : Στην ώρα της εργασίας θα χαρακτηρίζατε τον εαυτό σας ως απόλυτη επαγγελματία λη δασκάλα-μητέρα ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Από όλα νομίζεις παίρνεις λίγο, από όλους τους ρόλους. Απόλυτη επαγγελματίας δεν νομίζω γιατί και η δουλειά μας και το αντικείμενο είναι έτσι ευπροσάρμοστο, ευέλικτο, μπορείς να βάλεις πολλά πράγματα μέσα. Νομίζω λειτουργώ λίγο παραπάνω και με το συναίσθημα της μητέρας , είμαι λίγο πιο προστατευτική, να προσέξω κάποια πράγματα γύρω από την φροντίδα , την καθαριότητα τους, από το να φροντίσω αν υπάρχει κάποιο θέμα σωματικό. Λειτουργώ πολλές φορές και παρορμητικά σαν μητέρα πιο πολύ θα το έλεγα από ότι σα απόλυτη επαγγελματίας ή κάτι άλλο.

Εγώ : Φταίει το ότι ασχολούμαστε με παιδιά

Κοινωνική λειτουργός 1 ; Είναι σίγουρα διαφορετικό το να είσαι ένας επαγγελματίας που δεν έχει παιδιά, δεν ασχολείται με παιδιά. Εντελώς άλλη συμπεριφορά έχει κάποιος που έχει παιδιά, καταλαβαίνεις τις δυσκολίες που έχει. Τις δυσκολίες που πρέπει να αντιμετωπίσει κι έχει μια άλλη αντίδραση και μια άλλη συμπεριφορά απέναντι στα παιδιά. Αναγκαστικά λίγο αυτό το ένστικτο μετά, όταν γίνεται γονέας περνάει και στα άλλα παιδάκια. Όταν δεν έχεις δικά σου παιδιά είσαι πιο επαγγελματίας τότε, πιο απόλυτος. Μετά μπαίνει και το μητρικό και το πατρικό ένστικτο και αρχίζεις και λειτουργείς διαφορετικά.

Εγώ ; Το εκπαιδευτικό σύστημα σας παρέχει όλα όσα χρειάζεστε (όργανα, υλικά, μέσα) για να σχεδιάσετε την εργασία σας όπως θα θέλατε και όπως θα εξυπηρετούσε τις εργασιακές ανάγκες?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Τα τελευταία χρόνια όχι. Η οικονομική κρίση τα τελευταία έξι χρόνια χτύπησε και την εκπαίδευση και τα υλικά και τα μέσα τα οποία θα χρειαστούμε ή τα βοηθήματα, δεν μπορούμε να τα αγοράσουμε. Οι ρυθμοί είναι πάρα πολύ αργοί δηλαδή για να φανταστείτε κάτι που ζητάμε, ας πούμε ένα εκπαιδευτικό υλικό με κάρτες , μπορεί ν αγοραστεί την επόμενη χρονιά και μόνο ένα κομμάτι ενώ έχουμε ζητήσει τέσσερα με πέντε κομμάτια. Υπάρχει πρόβλημα στους οικονομικούς πόρους που σχετίζονται με αυτά τα ζητήματα. Θα μπορούσε να βοηθήσει ο σύλλογος γονέων αλλά συνήθως με τις διάφορες άλλες ασχολίες και δραστηριότητες όπως οι εκδρομές του σχολείου, δεν μένουν χρήματα με αποτέλεσμα αυτό το κομμάτι δυστυχώς να είναι λυπηρό και να έχει μείνει πάρα πολύ πίσω. Θέλει πάρα πολύ μεγάλη βελτίωση και αρκετά χρήματα στην ειδική αγωγή για να βελτιωθεί όλο το εκπαιδευτικό υλικό για κάθε ειδικότητα και για τους εκπαιδευτικούς που έχουν ελλείψεις

Εγώ : Αυτό πάει πολύ πίσω όλη την διδασκαλία συνήθως?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Θα ήταν πολύ βοηθητικό αν είχε ο καθένας το υλικό που θα ήθελε, δηλαδή κάθε χρόνια θα ήταν πολύ ωραίο να μπορούσαμε να δώσουμε μια λύση με πράγματα τα οποία θα χρειαστούμε . Δεν γίνεται όλα αυτά να παρέχονται από το σχολείο για να μπορούμε να δουλέψουμε όλα αυτά τα χρόνια, ούτε το ένα τρίτο δεν υπάρχει διαθέσιμο από τα υλικά. Εδώ να φανταστείτε ότι υπάρχει μια έλλειψη σε πράγματα τα οποία έχουν να κάνουν με εικαστικά, με χαρτόνια με τέτοια υλικά γιατί υπάρχει πρόβλημα στα χρήματα, χρειάζεται να γίνει οικονομία. Αυτά τα υλικά είναι βασικά

Εγώ : Αυτή η έλλειψη πάει πίσω το πρόγραμμα διδασκαλίας ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Όσο περνάει από το χέρι μας όχι

Εγώ : Η κατάρτιση των εργαζομένων είναι αντίστοιχη των απαιτήσεων? Θεωρείτε πως είστε πλήρως καταρτισμένη και εκσυγχρονισμένη στις ιδέες σας βάση των απαιτήσεων?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Για όλους τους εργαζομένους να μιλήσω ή μόνο για εμένα? Για την ειδικότητά μου ?

Εγώ : Μόνο για τη δική σας

Κοινωνική λειτουργός 1 : Νομίζω πως ο καθένας ατομικά μπαίνοντας στην ειδική αγωγή προσπαθεί να συγκεντρώσει κάποια προσόντα για να μπορέσει να ανταποκριθεί σε αυτό το χώρο. Τώρα στην Ελλάδα όμως, είναι πολύ χαμηλό το επίπεδο κατάρτισης, ιδιαίτερα για τους κοινωνικούς λειτουργούς στα θέματα της ειδικής αγωγής, πρέπει ο καθένας ατομικά μέσα από σεμινάρια, μεταπτυχιακά, κάποιες ημερίδες, βιβλιογραφία να ενημερώνεται με ατομική του πρωτοβουλία.

Εγώ : Γίνονται αρκετά συνέδρια ή ημερίδες ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Από την πλευρά της πολιτείας δεν γίνεται τίποτα. Εγώ είμαι εδώ από το 2002 στην ειδική αγωγή και σε ότι συνέδρια, ημερίδες , συναντήσεις έχω πάει τα έχω πληρώσει όλα μόνη μου. Ποτέ η υπηρεσία δεν μου έχει δώσει τίποτα, ούτε τα έξοδα μετακίνησης ούτε τίποτα, σε αντίθεση με κάποιες άλλες υπηρεσίες όπως η νομαρχία που μπορούν να έχουν αυτά τα οφέλη οι υπάλληλοι. Αυτό αποτελεί ένα μεγάλο μειονέκτημα, ένα μεγάλο παράπονο όλων των εκπαιδευτικών κόσμων απέναντι στο υπουργείο παιδείας, ότι δεν μπορεί να καταρτίσει, δεν μπορεί να εκπαιδεύσει, να οργανώσει και να βοηθήσει σωστά και οικονομικά τα άτομα τα οποία ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν σε σεμινάρια, εκδηλώσεις , συνέδρια. Τουλάχιστον να πληρώσει το κόστος συμμετοχής αυτών για να υπάρχει αυτή η επαφή.

Εγώ : Αυτά τα συνέδρια τα διοργανώνει το υπουργείο παιδείας ή διάφορα πανεπιστήμια?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Διάφορα πανεπιστήμια. Για να συμμετάσχεις θα χρειαστεί το προσωπικό σου κόστος, να διαθέσεις το δικό σου ατομικό χρόνο, απογεύματα ή σαββατοκύριακα και αυτό που γίνεται μονάχα είναι μια συνάντηση το χρόνο. με την σχολική σύμβουλο της ειδικής αγωγής την οποία θα την έχουμε σύντομα στο σχολείο μας , θα δείξουμε καλές πρακτικές τις οποίες είχαμε κάνει και πέρσι. Είχαν γίνει κάποια σεμινάρια στην ΕΔΕΑΗ, ένα διήμερο σεμινάριο με πάρα πολύ κόπο το οποίο ήταν βοηθητικό. Σε όλα αυτά τα χρόνια τίποτα άλλο δεν έχει γίνει ή τουλάχιστον τα δεκατέσσερα τελευταία χρόνια που είμαι εγώ στην ειδική αγωγή

Εγώ : Άρα το κράτος δεν δίνει δυνατότητες για περισσότερη κατάρτιση σε νέες τεχνικές οι οποίες θα βοηθήσουν στην διδασκαλία?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Καθόλου. Ατομικά ότι κάνει ο καθένας, αν μπορέσει να διαθέσει χρήματα, χρόνο και να τα κάνει με το δικό του υστέρημα

Εγώ : Άρα αν κάποιος δεν έχει την οικονομική δυνατότητα μένει με αυτά που έχει μάθει κατά την διάρκεια της φοίτησής του ?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Θα παραμείνει εκεί και υπάρχουν συνάδελφοι εκπαιδευτικοί όπου έχουν κάνει κάποια δουλειά, έχουν μπει στην ειδική αγωγή και μετά δεν μπορούν οι άνθρωποι να παρακολουθήσουν με κάποια δικά τους έξοδα είτε σεμινάρια, είτε κύκλο σεμιναρίων, κάποιες σειρές εκπαίδευσης γύρω από κάποια θέματα όπως δυσλεξία, αυτισμό που γίνονται κατά καιρούς από τα μεγάλα πανεπιστήμια και χρειάζονται χρήματα- αλλά λόγω χρημάτων- δεν γίνεται τίποτα.

Εγώ : Πως αντιδράτε όταν θεωρείται ότι υπάρχει μια εργασιακή αποτυχία? Πιστεύετε πάντα πως υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Σίγουρα στεναχωριέσαι σε μία επαγγελματική αποτυχία. Ναι νομίζω υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις αν μπορείς να τις δεις μετά, σίγουρα θα βρεις και κάποιες άλλες λύσεις. Ο σκοπός είναι να το έχεις δει πιο πριν, να προλάβεις δηλαδή την εργασιακή αποτυχία, τώρα από εκεί και πέρα εδώ στο κομμάτι μας η εργασιακή αποτυχία μπορεί να είναι μία όχι τόσο καλή εξέλιξη ενός μαθητή μας , η συνέχιση μιας συμπεριφοράς επιθετικής ενός μαθητή που ενώ δουλεύεται δεν βλέπουμε ιδιαίτερη βελτίωση . Βέβαια και αυτό πάλι είναι πολύ παραγοντικό που έχει να κάνει με τους οικογενειακούς παράγοντες, έχει να κάνει με την εκπαίδευση του παιδιού στο σπίτι , όπου πράγματι μετά μπαίνει και αυτός ο παράγοντας και εκεί εγκλωβίζεσαι, δεν μπορείς να κάνεις τίποτα

Εγώ : Άρα πρέπει να υπάρχει συνεργασία μεταξύ γονέων και εκπαιδευτικών

Κοινωνική λειτουργός 1 : Ναι, δηλαδή περισσότερο αισθανόμαστε την εργασιακή αποτυχία όταν δεν υπάρχει αυτός ο συντονισμός μεταξύ οικογένειας και σχολείου και βλέπουμε ότι φτιάχνει μόνο το σχολείο πράγματα. Δεν υπάρχει έργο από το σπίτι και εκεί υπάρχει αποτυχία στην εξέλιξη ενός μαθητή, δεν υπάρχει η εξέλιξη που περιμένεις και θα ήθελες να έχει.

Εγώ : Ο σύμβουλος παρέχει χρήσιμες υπηρεσίες στην αντιμετώπιση μιας δύσκολης κατάστασης?

Κοινωνική λειτουργός 1 : Συνήθως ο σχολικός σύμβουλος της ειδικής αγωγής , επειδή είναι για όλη την περιφέρεια είναι για τρεις τέσσερις νομούς, είναι πάρα πολύ δύσκολο να είναι κοντά μας. Αυτό το διάστημα που είναι η συγκεκριμένη σχολική σύμβουλος, είναι πάρα πολύ κοντά μας όποτε την χρειαστούμε, είναι αρκετά

ενήμερη, έχει κάνει πολύ καλές επαφές με όλα τα σχολεία, είναι γνωστή στο καταστάσιο του κάθε σχολείου και νομίζω είναι η καλύτερη σχολική σύμβουλος από όλα αυτά τα χρόνια τα οποία έχουν περάσει διάφοροι. Θα μπορούσε να είχε κάνει πολύ περισσότερα πράγματα, να είναι ακόμα πιο κοντά, αλλά λόγω φόρτος δουλειάς μέσα σε τόσους νομούς, η δουλειά είναι πολύ καλή. Θα μπορούσε να υπάρχει περισσότερη καθοδήγηση, εμείς σαν ειδικότητες όμως, υπάρχει ένα άλλο παράπονο. Και οι φυσιοθεραπευτές και στους λογοθεραπευτές και στους ψυχολόγους και στους κοινωνικούς λειτουργούς δεν υπάρχει σύμβουλος σε επίπεδο υπουργείου. Το υπουργείο δεν έχει ορίσει για λόγους οικονομικούς, δεν έχει προκηρύξει αυτές τις θέσεις, είναι ανενεργές, μόνο και μόνο για οικονομικούς λόγους. Έτσι το δικό το προσωπικό ειδικότητας κατευθύνονται από έναν εκπαιδευτικό όπου είναι εντελώς ασύμβατο. ελπίζω με το πέρασμα των χρόνων να βελτιωθούν τα πράγματα σε ουσιαστικό επίπεδο.

Εγώ : Όλοι το ελπίζουμε αυτό γιατί αφορά όλες τις ειδικότητες. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για το χρόνο σας.

Κοινωνική λειτουργός 1 : Δική μου ευχαρίστηση. Ότι χρειαστείς θα είμαι δίπλα σου.

Συνέντευξη 2 (Φυσιοθεραπευτής 2)

Εγώ : Η δουλειά σας προκαλεί δυσάρεστα/ευχάριστα συναισθήματα (π.χ. άγχος, στεναχώρια, ικανοποίηση). Σε τι αναλογίες εμφανίζονται τα συναισθήματα αυτά και από τι είδους περιστατικά εξαρτώνται?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Η δουλειά δημιουργεί κι ευχάριστα και δυσάρεστα συναισθήματα. Υπάρχει άγχος, υπάρχει πίεση, υπάρχει όμως σε μεγάλο ποσοστό το αίσθημα ικανοποίησης. Δεν μπορώ να πω αναλογία συγκεκριμένη, ανάλογα αν έχει να κάνει με πάρα πολύ δύσκολα παιδιά, το αν έχω να κάνω με παιδιά που εκείνη την ημέρα δεν είναι καλά, οπωσδήποτε τα συναισθήματα δεν είναι καλά. Όταν όμως δουλεύω περιστατικά τα οποία πάνε καλά, όταν έχω ανταπόκριση, όταν έχω καλή επικοινωνία μαζί τους, τα συναισθήματα είναι ευχάριστα.

Εγώ : Θεωρείτε πως το εκπαιδευτικό σύστημα και η οργάνωση του σχολείου όπου δουλεύετε σας αδικεί ?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Εεε..η αδικία έγκειται μόνο στην έλλειψη προσωπικού που έχουμε στο σχολείο ή στην καθυστερημένη έλλειψη προσωπικού που έρχεται στο σχολείο . δεν μπορώ να πω ότι υπάρχει κάποια αδικία όσον αφορά , απλά μερικές φορές ίσως αδικούνται κάποια παιδιά που πρέπει να κάνουν παραπάνω πράγματα αλλά η έλλειψη προσωπικού μας αναγκάζει να κρατάμε και παιδιά τα οποία δεν έχουν ανάγκη την θεραπεία ή την συνεδρία της φυσικοθεραπείας .

Εγώ : Η εργασιακή κόπωση επηρεάζει την ζωή σας μετά την εργασία? Θεωρείτε πως εργάζεστε πάρα πολύ σε συνάρτηση με τα κέρδη (υλιστικά ή μη) που λαμβάνεται?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Εεε.. δεν θα έλεγα ότι επηρεάζει πάρα πολύ. Οπωσδήποτε κάποια δυσάρεστα συμβάντα τα κουβαλάμε μαζί μας και στο σπίτι θέλοντας και μη. Τώρα όσον αφορά τα κέρδη , τα χρήματα, για τις συνθήκες της Ελλάδος, πιστεύω πως ούτε λίγα είναι ούτε πολλά. Η κούραση είναι αρκετή και ψυχολογική και σωματική οπότε ίσως να έπρεπε να αμειβόμασταν παραπάνω γι' αυτό που κάνουμε , αν και δεν είναι πολλές οι ώρες , ωστόσο είναι κάτι που μας επηρεάζει και ψυχολογικά και σωματικά .

Εγώ : Οι σχέσεις σας με τα μέλη της τάξης και με τους συναδέλφους σας είναι μονάχα τυπική?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Με κάποιους ναι. Οπωσδήποτε δεν μπορούμε να είμαστε με όλους και αφορά και τους μαθητές και τους συναδέλφους. Όσον αφορά τα μέλη της τάξης, υπάρχουν κάποιοι μαθητές οι οποίοι μου είναι ιδιαίτερα συμπαθείς και κάποιοι λιγότερο. Όσον αφορά τους συναδέλφους , με κάποιους έχω την τυπική επαφή με ους περισσότερους όμως έχω καλύτερες σχέσεις.

Εγώ : Υπάρχει αναγνώριση των προσπαθειών σας? (γονείς, συνάδελφοι)

Φυσιοθεραπευτής 2 : Ναι σε ένα μεγάλο βαθμό θα έλεγα πως ναι. Πάντα υπάρχει η αμφισβήτηση , πάντα υπάρχουν οι δυσκολίες κυρίως με τους γονείς όσον αφορά την προσπάθεια και το αποτέλεσμα του παιδιού αλλά σε γενικές γραμμές πιστεύω πως υπάρχει αναγνώριση και αυτή η αναγνώριση είναι αυτή που μας κάνει να συνεχίζουμε, μας δίνει δύναμη.

Εγώ : Οι σχέσεις με τον διευθυντή σας είναι απλές σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου ? Αυτό ισχύει μόνο για εσάς ή για το σύνολο του σώματος ?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Ήμαστε ειδικό σχολείο με λίγα παιδιά σε σχέση με άλλα σχολεία και με λίγο προσωπικό . Οποσδήποτε, η σχέση με τον διευθυντή δεν είναι απλά τυπική προϊσταμένου-υφισταμένου και δεν θα μπορούσε άλλωστε και δεν θα έπρεπε για να μπορούμε να επιλύουμε όλοι μαζί τα προβλήματα , που είναι πολλά πολλές φορές, που προκύπτουν στη σχολική μονάδα του ειδικού μας σχολείου. Αυτό πιστεύω πως δεν ισχύει μόνο για μένα αλλά και για το σύνολο του σώματος .

Εγώ ; Συζητάτε με τους μαθητές σας θέματα που δεν αφορούν και δεν σχετίζονται αποκλειστικά με το πρόγραμμα των σπουδών ?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Παλαιότερα ναι γιατί είχαμε παιδιά τα οποία ήταν σε καλύτερη κατάσταση και μπορούσαμε να έχουμε μία επικοινωνία, μία ανταλλαγή απόψεων . Τα τελευταία χρόνια δυστυχώς, το σχολείο μας απαρτίζουνε παιδιά τα οποία αντιμετωπίζουν πάρα πολλά προβλήματα ομιλίας, νοητικής υστέρησης που δεν επιτρέπει ούτε σε εμάς ούτε στα παιδιά να μπορούμε να έχουμε τέτοιοι είδους συζητήσεις. Πάντως με τα ελάχιστα παιδιά που μπορώ να το κάνω, συζητάμε και διάφορα θέματα που δεν σχετίζονται καθόλου με το σχολείο.

Εγώ : Θα θέλατε να είχατε μια πιο προσωπική και φιλική σχέση με τους συναδέλφους σας?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Αυτό έγκειται στην διάθεση των συναδέλφων . Έχουμε μια καλή σχέση , με κάποιους ίσως πιο προσωπική με άλλους όχι τόσο, μια γενικότερη και μια πιο προσωπική σχέση για όλους θα ήταν κάτι καλό.

Εγώ : Στην ώρα της εργασίας θα χαρακτηρίζατε τον εαυτό σας ως απόλυτη επαγγελματία ή ως δάσκαλο-πατέρα ?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Και τα δύο. Εκεί που χρειάζεται ως απόλυτο επαγγελματία γιατί πρέπει να γίνονται οι συνεδρίες αλλά και ως δάσκαλο πατέρα σε παιδιά τα οποία ίσως το στερούνται ή ίσως το έχουν περισσότερο ανάγκη .

Εγώ ; Το εκπαιδευτικό σύστημα σας παρέχει όλα όσα χρειάζεστε (όργανα, υλικά, μέσα) για να σχεδιάσετε την εργασίας σας όπως θα θέλατε και όπως θα εξυπηρετούσε τις εργασιακές ανάγκες?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Το κρατικό εκπαιδευτικό σύστημα οπωσδήποτε όχι, συμβάλλει με ένα μικρό ποσό θα έλεγα, που μοιράζεται σε όλα τα σχολεία. Ωστόσο, στην πόλη μας έχουν κινητοποιηθεί άτομα μεμονωμένα, φορείς ,διάφορες οργανώσεις . Οι ίδιοι οι γονείς , ο σύλλογος γονέων και μέσα από αυτά νομίζω ότι εξυπηρετούμαστε όσον αφορά τις εργασιακές μας ανάγκες και απαιτήσεις.

Εγώ : Η κατάρτιση των εργαζομένων είναι αντίστοιχη των απαιτήσεων? Θεωρείτε πως είστε πλήρως καταρτισμένος και εκσυγχρονισμένος στις ιδέες σας βάση των απαιτήσεων?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Όχι σε όλους τους εργαζομένους . Πιστεύω ότι κάποιοι εργαζόμενοι είναι λιγότερο και κάποιοι περισσότερο καταρτισμένοι σχετικά με τις απαιτήσεις . Κανείς δεν μπορεί να πει ότι είναι πλήρως καταρτισμένος , πάντα υπάρχει το καινούργιο , πάντα υπάρχουν οι φρέσκες ιδέες και οι σύγχρονες τεχνικές τις οποίες πρέπει να παρακολουθούμε .

Εγώ : Πως αντιδράτε όταν θεωρείται ότι υπάρχει μια εργασιακή αποτυχία? Πιστεύετε πάντα πως υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Με τα απιδιά με τις μαθησιακές και τις κινητικές δυσκολίες οπωσδήποτε υπάρχουνε αποτυχίες , εργασιακές αν μπορούμε να τις πούμε έτσι και τις περιμένουμε. Δεν λύνονται τα προβλήματα τους τα οποία είναι τόσο δύσκολα με μαγικό τρόπο. Πάντα υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις, θέτουμε καινούργιους στόχους και μακροπρόθεσμους και βραχυπρόθεσμους , κάνουμε καινούργιες αξιολογήσεις την επόμενη χρονιά , χρησιμοποιούμε εναλλακτικούς τρόπους θεραπειών ώστε να έχουμε τα καλύτερα αποτελέσματα.

Εγώ : Ο σύμβουλος παρέχει χρήσιμες υπηρεσίες στην αντιμετώπιση μιας δύσκολης κατάστασης?

Φυσιοθεραπευτής 2 : Όσον αφορά τις εκπαιδευτικές ανάγκες και όχι τις θεραπευτικές ανάγκες πιστεύω πως έχει συνεισφέρει και όποτε έχει χρειαστεί να αντιμετωπίσει μια δύσκολη κατάσταση έχει προστρέξει και έχει δραστηριοποιηθεί άμεσα και αποτελεσματικά .