

Η ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ (TEACHER'S BURNOUT)

Αλέξανδρος Β. Κοσμόπουλος

Η έννοια του burnout

" Ψυχολογική ένταση που προκύπτει στους ανθρώπους από το stress κατά την άσκηση της εργασίας (Shinn κ.ά, 1984). Πρόκειται για σύνδρομο φυσικής, διανοητικής και συγκινησιακής κόπωσης που εμφανίζεται όταν το άτομο βρίσκεται σε συγκινησιακά απαιτητικές καταστάσεις για μεγάλη χρονική περίοδο. Παρατηρείται βαθμιαία απώλεια μέριμνας για τους πελάτες και αρνητικά συναισθήματα προς τον εαυτό. Παρουσιάζεται σαν ένα επαγγελματικό, φυσικό άδειασμα και σαν συγκινησιακή εξάντληση " (Pines & Kafri, 1978).

Αναφερόμαστε φυσικά στο φαινόμενο της ψυχοσωματικής εξάντλησης , της εξουθένωσης δεμφανίζεται και αυτό στον εκπαιδευτικό. Χαρακτηριστικά του teacher's burnout σε καθηγητές της Μ.Ε. :1) Απώλεια ιδεαλισμού, 2) απώλεια κινήτρων 3) απώλεια μέριμνας 4) απώλεια ενέργειας.

Κατά τον Farber (1983) ανάμεσα στο 40-60 κυμαίνεται το ποσοστό των "εξουθενωμένων " εκπαιδευτικών στις ΗΠΑ. Η "εξουθένωση" προσβάλλει περισσότερο τους εκπαιδευτικούς των θεωρητικών μαθημάτων παρά εκείνους των θετικών, περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άντρες, σύμφωνα με μια μελέτη που έγινε στο Ισραήλ (Friedman, 1985). Δεν γνωρίζουμε αν αυτά προσβάλλουν τους εκπαιδευτικούς περισσότερο από άλλους επαγγελματίες· όμως , είναι βέβαιο ότι τώρα προσβάλλονται οι εκπαιδευτικοί στην αρχή της σταδιοδρομίας τους και όχι στο τέλος , όπως συνέβαινε κάμποσα χρόνια πριν.

Πολλές μέχρι τώρα έρευνες¹ έχουν δείξει, ως προς τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της "εξουθένωσης", ότι αυτοί συνδέονται με τον τρόπο εισόδου του εκπ/κού στο επάγγελμα (προσδοκίες, δυνατότητες), με το δύσκαμπο της διοικητικής γραφειοκρατίας και προπάντων με προσωπικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού. Φαίνεται, ιδιαιτέρως, ότι σχετίζεται η έλλειψη νοήματος στη ζωή και στην επαγγελματική ταυτότητα² με το burnout . Είναι αλήθεια πως υψηλά ποσοστά

¹1. Βλ. KREMER, L. - HOFMAN , J, *University of Haifa*, «Teachers' professional Identity and burnout», *Research in Education*, No34, 89-95

BRISSE JANE and others, «Individual Situational Contributors to Teacher Burnout», *J. Educ. Research*, v. 82, n2, p.106-112, Nov. Dec. 1988

KANTAS (A.) Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς, στο *Αρέθας, Επιστημονική Επετηρίδα του Π.Τ.Δ.Ε του Πανεπιστημίου Πατρών*, Πάτρα 1998, σσ. 91-106.

². * Η έννοια της επαγγελματικής ταυτότητας, που αποτελεί μέρος της γενικότερης κοινωνικής ταυτότητας του εκπαιδευτικού- όπως και του κάθε επαγγελματία- έχει τέσσερες διαστάσεις κατά τους Miller (1963) και Hofman (1982).

- Τη διάσταση της Αξίας και της Ελξης (και της συνακόλουθης Ικανοποίησης που προκαλείται) που δημιουργεί στον εκπαιδευτικό η όλη δραστηριότητά του ως εκπαιδευτικού και, μάλιστα, ως δασκάλου (Valence, "μου αρέσει να είμαι δάσκαλος").

-Την Κεντρικότητα (Centrality). Ορίζεται είτε από επιμέρους θέματα που αναφέρονται σε επαγγελματικούς στόχους, πολύ βασικούς για το άτομο (π.χ. "μια αποστολή"), είτε από θέματα που υπογραμμίζονται από την κεντρικότητα απευθείας (π.χ. " είναι σπουδαίο για μένα το να είμαι δάσκαλος", " είναι κεντρικό μέρος της ζωής μου ").

- Την Αλληλεγγύη (Solidarity). Η διάσταση αυτή αναφέρεται στο βαθμό της καλής σχέσης και της άνεσης που ο εκπαιδευτικός έχει με τους συναδέλφους του.

Υπάρχουν 4 βάσεις της επαγγελματικής ταυτότητας, όπως και κάθε άλλης:

Η κεντρικότητα (η σπουδαιότητα, η σημασία και η εσωτερική συνοχή της (interconnectedness).

"εξουθένωσης" φαίνονται να συνδέονται με την ασθενή ή προβληματική επαγγελματική ταυτότητα. Πάντως, ενώ οι παλαιότερες μελέτες φαίνονται να έχουν εστιασθεί σε ορισμένα προφανώς συνδεόμενα με την "εξουθένωση" στοιχεία της ανθρώπινης εργασίας, επομένως και της ταυτότητάς του, πιο σύγχρονα ευρήματα δείχνουν πως στα άτομα που το υφίστανται είχαν προηγηθεί άλλες αιτίες, μακρινές. Ειδικά δε στον εκπαιδευτικό φαίνεται πως το φαινόμενο συνδέεται με το χαμηλό κίνητρο επιλογής του επαγγέλματος και με την ανεπαρκή προετοιμασία του εκπαιδευτικού - κατά τη διάρκεια των σπουδών του - για την επιτυχή αντιμετώπιση της εκπαιδευτικής πραγματικότητας. Ακόμη αποτελέσματα ερευνών δείχνουν ότι ατομικές παράμετροι (εσωτερικών αμοιβών, διδακτικής-εκπ/κής αποτελεσματικότητας) και περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά (οργάνωση, ακαμψία και υποστήριξη από τον διευθυντή του σχολείου) εμπλέκονται ισχυρώς στο teacher burnout.

Άλλες μελέτες δίνουν έμφαση στις προσωπικές συσχετίσεις: Όπως π.χ η αίσθηση ασημαντότητας, δεδομένου πως καθένας στην εργασία του θέλει να αισθάνεται ως σημαντικός, ότο «μετράει» Becker, 1973, Αποτελέσματα της έρευνας των L. Kremer E. Hofman:

- Στατιστικώς σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στο Burn-out και στη Valence, κεντρικότητα, αλληλεγγύη, αυτο-παρουσίαση. Η Valence, της επαγγελματικής ταυτότητας του εκπαιδευτικού, κατέχει τον υψηλότερο δείκτη συσχέτισης με την «εξουθένωση». - Η αρχαιότητα έχει μικρή συσχέτιση.

Ενώ οι μέχρι σήμερα περισσότερες έρευνες συνδέουν το stress, την frustration και τις οργανωσιακές τριβές με το B.O. η παρούσα έρευνα προχωρεί πιο πέρα: Ο δάσκαλος που έχει υψηλό B.O. είναι κάποιος που είχε πολύ χαμηλά κίνητρα να γίνει δάσκαλος, ως πρώτη επιλογή, εδώ και πάρα πολύ καιρό...

Η έρευνα καταλήγει προτείνοντας πως στις σχολές εκπαίδευσης των εκπ/κών να υπάρξει εστίαση- ανάμεσα στους άλλους στόχους, στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας με την εμπλοκή των υποψήφιων δασκάλων σε σημαντικές και αναπτυξιακές εμπειρίες. «Ασφαλώς, καταλήγει ο ερευνητής, πρέπει οι δάσκαλοι να μάθουν πώς να διδάξουν, αλλά περισσότερο ακόμη πρέπει να ταυτισθούν με το δασκαλικό επάγγελμα. Με μια κουβέντα, πρέπει να θέλουν να γίνουν δάσκαλοι».

Σε ερωτηματολόγιο σε 500 δασκάλους Μασαχουσέτης βρέθηκε ότι η σύγκρουση ρόλου συνδέεται σημαντικώς με τη συγκινησιακή εξάντληση και τις αρνητικές στάσεις προς τους μαθητές, όψεις του B.O. Επίσης συνδέεται σημαντικά η αμφισημία του ρόλου με μια Τρίτη όψη του B.O., δηλ. με τα αισθήματα απουσίας, έλλειψης προσωπικής πραγμάτωσης.

- Δάσκαλοι της Μ.Ε. παρουσίαζαν ψηλότερο επίπεδο μετρημένου B.O

- Θεωρείται πως η εργασία με εφήβους σε περιβάλλον Λυκείου μπορεί να είναι πιο στρεσογόνα από ό,τι η εργασία με νεαρούς σπουδαστές και πως το περιβάλλον της στοιχειώδους εκπαίδευσης είναι πιο υποστηρικτικό στους δασκάλους.

- Ούτε το μέγεθος της σχολικής τάξης ούτε το υψηλότερο επίπεδο ης αποδείχθηκαν σημαντικές παράμετροι.

Η αξία και θελκτικότητά της (valence)

Η αλληλεγγύη, (solidarity), η ετοιμότητα να μοιράζεται κανείς με τους ομοίους του την κοινή του μοίρα)

Η αυτοπαρουσίαση (Self- presentation), η θέληση να ιδιοποιείται και ομολογεί την ύπαρξή του ως δασκάλου.

(συνέχεια σημ. από προηγούμενη σελ.)

Αυτοπαρουσίαση (Self- presentation). Τέλος, η διάσταση αυτή αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίον ο εκπ/κός παρουσιάζει τον εαυτό του ως 'Δάσκαλο' και στην, μέσα από αυτήν, εκδηλούμενη αυτο-αποδοχή και άνεση μέσα στο ρόλο.

Αναντιρρήτως και οι τέσσερες διαστάσεις της ταυτότητας χρειάζεται να υπάρχουν και να είναι θετικές, διότι επηρεάζουν, όπως θα δούμε, τη στάση της προσωπικότητας που, από την ποιότητα και αντοχή της εξαρτάται και η ρουτινοποίηση του εκπ/κού. Οι δύο αναφέρονται στην εσωτερική ζωή του εκπ/κού και οι δύο στις κοινωνικές νόρμες και διαθέσεις.

- Σημαντικές αποδείχθηκαν οι προσωπικές παράμετροι: φύλο, ηλικία, φυλή. Περισσότερο Β.Ο. στις γυναίκες από τους άντρες, στους λευκούς από τα άτομα των μειονοτικών ομάδων, στους νέους από τους μεγαλύτερους.

Ηλικία : Συνταξιούχοι εκπ/κοί που ρωτήθηκαν σχετικά παρατήρησαν πως πράγματι αρτηρούνται τέσσερις περιοχές προσωπικών αλλαγών

Αλλοτρίωση: Βρέθηκαν μόνο οι εξής συσχετίσεις_ : Ρόλοι, προσωπικότητες και οργάνωση που είναι επικεντρωμένοι στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του σπουδαστή και δεν δίνουν έμφαση στο πρόγραμμα έχουν χαμηλότερο επίπεδο αλλοτρίωσης του εκπ/κού.

Εισαγωγή νεωτερισμών και αλλαγών.

- Δάσκαλοι που αισθάνονται πως η προσωπική ισχύς τους και εκείνη των συναδέλφων τους επηρεάζουν τις αποφάσεις και διαδικασίες στο σχολείο εμπλέκονται περισσότερο σε νεωτερισμούς και στο μοίρασμα της εργασίας και των ρόλων. Την ίδια συμπεριφορά μπορεί να δείξουν και οι δάσκαλοι που είναι πιο στενά δεμένοι με τους συναδέλφους τους και συνεργάζονται μεταξύ τους.

Η ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ Μ. HUBERMAN (ΕΛΒΕΤΙΑ) .

Πρόκειται για σημαντική και πρόσφατη έρευνα των κύκλων ζωής του εκπαιδευτικού που έγινε από τον συνάδελφο του Πανεπ/μίου της Γενεύης Μ. Huberman ³. Έγινε σε 160 υποκείμενα Β/ θμιας Εκπαίδευσης, κυρίως με τη μέθοδο της συνεντεύξεως , στα καντόνια της Γενεύης και Vaud , από το 1982-1986.

Ο Μ. Huberman τις επαγγελματικές φάσεις του εκπαιδευτικού και είδε μέσα από αυτές την «εξουθένωση».

Οι φάσεις.

Η πρώτη. Κατά την είσοδο του εκπαιδευτικού στο επάγγελμα παρατηρούνται - και κατά τον Huberman - δύο τρόποι αντίδρασης : Άλλοι προσπαθούν να επιβιώσουν ανάμεσα στα ποικίλα " θηρία " που συναντούν είτε από τους μαθητές είτε από το σύστημα. Οι εκπαιδευτικοί αυτής της κατηγορίας που προσπαθεί να επιβιώσει αναφέρονται συχνά σε δυνατό shock που δέχεται στην επαφή της με την πραγματικότητα και αποδίδουν ευθύνες στους υπεύθυνους για την μη προετοιμασία τους. Χαρακτηριστικό γνώρισμα της ομάδας αυτής είναι η έντονη απασχόλησή τους με την επιβολή τους στην τάξη. Αντιθέτως, άλλοι εκπαιδευτικοί ομιλούν για τη σημαντική εμπειρία "ανακάλυψης" που δοκιμάζουν στα πρώτα χρόνια της σταδιοδρομίας τους. Με τον όρο αυτό φαίνεται να αποδίδουν συναισθήματα χαρούμενης έκπληξης και ενθουσιασμού που γεννιούνται κατά την πρώτη γνωριμία τους με τη σχολική πραγματικότητα (τους μαθητές , τους πειραματισμούς που μπορεί να αναπτύξει) , τα συναισθήματα περηφάνειας που έχει δική του τάξη , εφαρμόζει το πρόγραμμά του, συμμετέχει ενεργά στο σύλλογο των διδασκόντων κλπ.

Η δεύτερη. Ως δεύτερη φάση, από αρκετούς μελετητές, αναφέρεται η "σταθεροποίηση". Συμπίπτει με το τέλος της δοκιμαστικής φάσης και προκαλεί τα αισθήματα του " συνανήκειν" (με συναδέλφους), την κατοχύρωση - μέσα από εμπειρίες επιτυχίας- ενός βασικού τρόπου και προγράμματος εργασίας στην τάξη. Σε επίπεδο φαινομενολογίας των συναισθημάτων παρατηρούνται μια κάποια " άνεση" , " χαλάρωση" και αυξημένο ψυχολογικό " comfort ".

Για τη συνέχεια των φάσεων που παρατηρούνται δεν φαίνεται να υπάρχει ομοφωνία στους ερευνητές. Αν εμείς - για τις ανάγκες της δικής μας μελέτης- θελήσουμε να αναφερθούμε σε αυτές είμαστε υποχρεωμένοι να θεωρήσουμε ως φάσεις τις πιο βασικές τάσεις που παρατηρούνται.

Ετσι- και χωρίς, πιστεύουμε , να προδίδαμε την κρίση τους- θα μιλούσαμε , λοιπόν, για τη φάση του πειραματισμού και της διαφοροποίησης, ως φάση που ακολουθεί. Δηλαδή, άλλοι

³ HUBERMAN,Μ., Les Phases de la Carriere Enseignante. Un essai de description et de prevision. *Re. Franc. de Pedagogie*, 86 janv.fevr. mars 1989

Βλ., επίσης, * Βλ. HUBERMAN,Μ., et Collab. " La vie des enseignants", Paris- Lausanne, Delachaux et Niestle, 1989, pp. 339

από τους εκπαιδευτικούς που σταθεροποιήθηκαν κατά την προηγούμενη φάση ρίχνουν τώρα στην τάξη το κύριο βάρος των προσπαθειών τους και άλλοι, επειδή ακριβώς σταθεροποιήθηκαν, νιώθουν ελεύθεροι να τα βάλουν με το σύστημα, να πάρουν θέση απέναντι στους παραλογισμούς και στα μειονεκτήματά του. Στο σημείο αυτό ο Huberman σημειώνει πως σε αυτή ακριβώς τη φάση μπορεί να τεθεί σε κίνηση μια ενεργητική αναζήτηση για συμμετοχή στη διοίκηση (ή και στον συνδικαλισμό) της εκπαίδευσης. Μπορεί ακόμη να οδηγήσει σε νέες προσπάθειες ή και σε καινούργιες προκλήσεις, πράγμα που ανταποκρίνεται , κατά Huberman, στον καινούργιο φόβο που αναδύεται , στο φόβο της ρουτίνας . *

Ως επόμενη φάση εμφανίζεται η φάση της αμφιβολίας και της αμφισβήτησης. Τα συμπτώματά της δεν είναι εντελώς σαφή εφόσον μπορούν να απλωθούν από ένα ελαφρύ αίσθημα ρουτίνας μέχρι μια δυνατή υπαρξιακή κρίση. Ας μη λησμονούμε δε πως δεν περνούν από αυτή όλοι οι εκπαιδευτικοί (π.χ. η πλειοψηφία των γυναικών).

Ακολουθεί, στη συνέχεια, η φάση της γαλήνης και της συναισθηματικής απόστασης από τα πράγματα. Τα άτομα αυτά που βρίσκονται σε αυτή την ψυχική κατάσταση δεν είναι τόσο ενεργητικά, επενδύουν λιγότερο στην εκπαίδευση, αντιδρούν με χαλαρότητα και αμεριμνησία απέναντι στα προβλήματα της τάξης και του σχολείου. Κατά τη φάση αυτή εμφανίζεται μια συναισθηματική απόσταση από τους μαθητές, που - κατ' αυτόν- οφείλεται οπωραρχικά σε αυτούς τους ίδιους. Σε μερικές μελέτες αναφέρεται πως στις ηλικίες 50-60 χρόνων ένας σημαντικός αριθμός εκπαιδευτικών γίνονται "γκρινιάρηδες" (κατά των μαθητών, των νεαρών συναδέλφων, της Εκπαιδευτικής Πολιτικής) και γι' αυτό λέγεται και " φάση του συντηρητισμού και των παραπόνων"

Τέλος, ακολουθεί η φάση της "αποδέσμευσης" (du desengagement). Πρόκειται για μια αναδίπλωση που εκτυλίσσεται στο άτομο βαθμιαία και κατά τα τέλη της σταδιοδρομίας· ο εκπαιδευτικός κλείνεται στον εαυτό του, γίνεται πιο "εσωστρεφής". Ο εκπαιδευτικός αποκολλάται προοδευτικά και χωρίς μνησικακία από τα του σχολείου· αφιερώνει περισσότερο χρόνο στον εαυτό του και στην εξωσχολική δραστηριότητα.

Αυτές είναι οι κυριότερες φάσεις του εκπαιδευτικού κατά την έρευνα του Huberman. Από αυτές, όπως αντιληφθήκαμε, κάποιες αποτελούν θετικό αγωγό για να εμφανισθεί το φαινόμενο της ρουτίνας και κάποιες αρνητικό.....

Όμως δεν είναι μόνο το είδος της φάσης που πρέπει να προσέξουμε · είναι και το είδος των διαδρομών που ακολουθεί ο εκπαιδευτικός για να φτάσει στη φάση. Ενώ η πιο αρμονική διαδρομή θα ήταν : Διαφοροποίηση--->Γαλήνη---> Ήρεμη αποδέσμευση , η πιο προβληματική είναι : Αμφισβήτηση---> πικρή αποδέσμευση και: αμφισβήτηση---> συντηρητισμός---> πικρή αποδέσμευση. Για τους εκπαιδευτικούς που φτάνουν στην 3η φάση " Νέες προκλήσεις, νέες μέριμνες " οι διαδρομές χωρίζονται. Για μια ομάδα εκπαιδευτικών βιώνεται θετικά , για άλλη είναι φάση προβληματική και για άλλη είναι φάση με πολλές δυσκολίες. Εγκαθίσταται η ρουτίνα, τα αποθέματα ενέργειας χαμηλώνουν, η επιβολή στη σχολική τάξη μειώνεται.

Η θετική σταθεροποίηση συνδέεται με έξι (6) συνθήκες :

1. Οριστική δέσμευση (engagement) με την Εκπαίδευση και δεν ψάχνει άλλες πιθανές σταδιοδρομίες.
2. Διορισμός, μονιμοποίηση.
3. Έχει τάξεις που μπορεί και τις χειρίζεται με επιτυχία · έχει ικανοποιητικές σχέσεις με τους μαθητές του.
4. Κυριαρχεί παιδαγωγικά. (εμπνέει την πειθαρχία στην τάξη, οργανώνει το στοχοδιάγραμμά του, παρέχει μαθήματα και ασκήσεις ενδιαφέρουσες, καταφέρνει να κινητοποιεί ετερογενείς ομάδες μαθητών και να τις εμπλέκει στην εργασία).
5. Είναι σε θέση να ενώσει γύρω του ένα πυρήνα συναδέλφων κοινής ζωής , με τους οποίους και μπορεί να συνεργάζεται.
6. Είναι σε θέση (ιδιαίτερα η γυναίκα εκπαιδευτικός) να εξασφαλίσει την απαραίτητη ισορροπία ανάμεσα στη σχολική δραστηριότητα και τις οικογενειακές της υποχρεώσεις και , συγκεκριμένα , να είναι πλατιά διαθέσιμη και κοντά στα παιδιά τους.

Για εκείνους που φθάνουν στην τρίτη (3η) φάση " Νέες προκλήσεις- νέες μέριμνες " οι διαδρομές χωρίζονται. Για μια ομάδα η συνέχεια βιώνεται θετικά (διαφοροποίηση, πειραματισμός, επένδυση σε θεσμικές αλλαγές). Για άλλους αυτή η φάση αντιπροσωπεύει τη λήψη αποφάσεων (πρόεδρο της ομάδας, υπεύθυνος κτιρίου). Για άλλους η τρίτη φάση είναι προβληματική . Εγκαθίσταται η ρουτίνα, τα αποθέματα ενέργειας χαμηλώνουν, η επιβολή και κυριαρχία στην τάξη μειώνονται. Ακολουθώντας αυτές τις διαδρομές έχουμε τέσσερες τύπους πιθανών σεναρίων.

Αν παρακολουθήσουμε τις διαδρομές που αναφέρθηκαν προβάλλουν ενώπιόν μας τέσσερες τύποι πιθανών σεναρίων :

Σενάριο αρμονικής σταδιοδρομίας : Αρχή δύσκολη, σταθεροποίηση, εμπάθυνση και διαφοροποίηση ή ανάληψη ευθυνών.

Αποκτημένη αρμονία : Αρχή δύσκολη, επιτυχημένη λύση, σταθεροποίηση, εμπάθυνση και διαφοροποίηση.

Αμφισβήτηση (Remise en question): Αρχή δύσκολη , σταθεροποίηση, αμφισβήτηση μπροστά στο αίσθημα ρουτίνας ή κόπωσης, εγκατάλειψη (άφεση lassitude) και/ ή/ μπροστά σε πιο δύσκολες δοκιμασίες.

Δύσκολη σταδιοδρομία: Αρχή δύσκολη, μερική λύση, σταθεροποίηση, αμφοσβήτηση.

Η σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού φαίνεται, λοιπόν, ότι συγκεντρώνεται σε τέσσερα δρομολόγια τύπου που συνδέονται και με τα χρόνια υπηρεσίας του εκπαιδευτικού.

1. Αποκτημένη αρμονία : (Οι πιο νέοι , 5-10 χρ. και 11- 19 χρ. υπηρ).

Δύσκολη αρχή---> σταθεροποίηση ---> πειραματισμός/ διαφοροποίηση.

2. Αμφισβήτηση (5-10 χρ., 11-19 χρ.).

Δύσκολη αρχή---> σταθεροποίηση---> αμφισβήτηση

ή Δύσκολη αρχή-----> αμφισβήτηση

3. Αμφισβήτηση με επιτυχή λύση ή ανεπιτυχή λύση (11-19 χρ., 20-29 χρ.)

Πολλά θέματα ---> αμφισβήτηση ---> λύση ή μη λύση.

4. Ανανέωση με θετική ή αρνητική συνέχεια (11- 19 χρ., 20-29 χρ.).

Πρόκειται για το πιο αντιπροσωπευτικό δρομολόγιο.

| | | |
|--|---|------------------|
| Πολλοί δρόμοι ---> Ανανέωση (ή άλλοι δρόμοι) | { | θετική εστίαση |
| | { | αμυντική εστίαση |
| | { | απογοήτευση και |
| | | εγκατάλειψη |
| | (| desenchantment) |

Η "εστίαση" σημαίνει κυρίως πολύ επιλεκτική αναδίπλωση για αυτοπροστασία του εκπαιδευτικού, ελάττωση των επενδύσεων στην εκπαίδευση και εργασία " στη γωνιά του. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί εστιάζονται επιλεκτικά στα κατ' αυτούς ουσιώδη και οι λιγότεροι αναδιπλώνονται στον εαυτό τους αποσύροντας τις " επενδύσεις" των προσδοκιών και προσπαθειών τους από την εκπαίδευση. . Είναι χαρακτηριστικό πως οι άντρες -εκπαιδευτικοί , στα μέσα της σταδιοδρομίας τους επένδυσαν σε δραστηριότητες περισσότερο από τις γυναίκες συναδέλφους τους · επίσης, οι άντρες πάλι είναι εκείνοι που επικαλούνται περισσότερο την εστίαση στην εσωτερική αναδίπλωση και αποσύρουν τις επενδύσεις τους από τον εκπαιδευτικό χώρο. " Όλα γίνονται σαν οι άντρες να είχαν επενδύσει περισσότερο στη σταδιοδρομία τους από τις γυναίκες, οι οποίες διατηρούν άλλες επενδύσεις καθόλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Αυτό σημαίνει πως η επαγγελματική ικανοποίηση (= κατ' αυτόν εκδηλώνεται όταν παραμένεις δραστήριος, όταν μπορείς να διατηρείς μια εξωτερική προς το σχολείο δραστηριότητα, όταν μπορείς να πετυχαίνεις καλά αποτελέσματα - στην εργασία σου μάλλον- όταν είσαι σε θέση να επιλέγεις ανάμεσα σε καθήκοντα για να βρίσκεις τα πιο ενδιαφέροντα από αυτά) είναι λιγότερο αποφασιστική γι' αυτές στο συναισθηματικό πεδίο. Φαίνονται να αποταμιεύουν καλύτερα τις απογοητεύσεις και να ενθουσιάζονται λιγότερο κατά τις επιτυχίες και , επομένως, να διατηρούν ένα επίπεδο δέσμευσης (engagement) πιο σταθερό κατά το τέλος της σταδιοδρομίας. Αντιθέτως για τους άντρες και, συγκεκριμένα, για τους εκπαιδευτικούς του Γυμνασίου , είναι μια πιο ανώμαλη εξέλιξη, κατά κάποιο τρόπο η σταυροφορία που ακολουθείται από αναδίπλωση..." *

Χωρίς να είναι η μοναδική, φαίνεται πως η " βασιλική οδός" που οδηγεί στη θετική εστίαση τη σταδιοδρομία ενός εκπαιδευτικού είναι :

Προαγωγή---> Πειραματισμός ----> Θετική εστίαση

Ανανέωση

Το αντίστροφο δεν ισχύει. Δηλαδή όσοι αρχίζουν άσχημα δε σημαίνει πως τελειώνουν και άσχημα τη σταδιοδρομία τους.

Σε ό,τι , ειδικότερα, ενδιαφέρει τη " ρουτίνα " ο Η. παρατηρεί πως της απογοητεύσεως και της εγκατάλειψης κάθε προσπάθειας προηγείται ένα " σταμάτημα εργασίας και μια στιγμιαία γαλήνη , καθώς επίσης και επιστροφή του παραδοσιακού στοιχείου". Και τα συναισθήματα αυτά σχετίζονται με τη ρουτίνα. Ακόμη σημειώνει πως η "παιδαγωγική εγκράτεια " και " αποτελεσματικότητα " προηγούνται και απελευθερώνουν μια θετική σταδιοδρομία. Ενώ η "αμφισβήτηση " και η " διάψευση " προηγούνται της απογοητεύσεως. Την τελευταία συνθέτουν ψυχολογικώς όχι μόνον αισθήματα πίκρας για τη διάψευση αλλά και αισθήματα φθοράς· η απόσταση από την ψυχολογία της ρουτίνας δεν είναι πλέον μεγάλη.

Στη ρουτινοποίηση επίσης φάνηκε ότι συντελεί η στεγνά διοικητική διαχείριση των σχολείων. Αντιθέτως ένας διευθυντής που χειρίζεται τη σταδιοδρομία των εκπαιδευτικών του με ευαισθησία στις προκλήσεις και τους σκοπέλους της βαθμίδας στην οποία φθάνουν οι εκπαιδευτικοί, δημιουργεί ένα τόπο εργασίας στον οποίον οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι μπορούν με ευχαρίστηση να εργασθούν και να γεράσουν, ένα τόπο που η με το πέρασμα των ετών φυσική " αποστράτευση " είναι σαφώς μεγαλύτερη.

Τις περισσότερες στιγμές αμφιβολίας είχαν ανάμεσα στα 11-15 χρ. υπηρ. (26%). Η περίοδος 7-15 χρ. συγκεντρώνει το 44% των απαντήσεων. Και ο Huberman υπογραμμίζει πως μια φάση με αμφιβολίες και ερωτηματικά στη μέση της σταδιοδρομίας είναι δύσκολα αναστρεπτή. Τα δεδομένα της έρευνάς του είναι κατηγορηματικά στο σημείο αυτό : Μια ισχυρή αμφισβήτηση , στη μέση της σταδιοδρομίας, έχει την τάση να αναπαράγεται στη συνέχεια και όχι να μεταστραφεί με τον καιρό σε επαγγελματική " γαλήνη ".

Οι λόγοι που αναφέρονται ότι τους ωθούν σε εγκατάλειψη της εκπαίδευσης κατά σειρά : Κόπωση, ρουτίνα, καταπίεση, " χωρίς κρίση είπα να φύγω", δυσκολίες προσαρμογής στους μαθητές, εύθραυστη ψυχική υγεία και μη προσαρμοζόμενη προσωπικότητα.. Θεσμικοί λόγοι 44%, οικογ 3,5 %

Οι σχέσεις με τους μαθητές : " πέτρα σκανδάλου του αρχάριου " Η 253. Η πρώτη σύγκρουση με τους μαθητές = ισχυρότατη εμπειρία..

Ο ρόλος του εκπ/κού :

- Είναι " νέος " και πρέπει να μεταβληθεί σε " εκπαιδευτικό " = λίγο παλαιός.

Ο νέος εκπαιδευτικός είναι υποχρεωμένος να βιώσει ποικίλους ρόλους που πολλοί μάλιστα συγκρούονται και ανάμεσά τους. Πχ νέος - αδελφός, σύντροφος-,ενήλικος-πατέρας.. Δύσκολες οι σχέσεις με το διδασκόμενο αντικείμενο για 9%. Καλές οι σχ. με συναδέλφους μόνο για 7%. Άλλοι συνάδελφοι εμποδίζουν τις καινοτομίες και άλλοι του συγκρατούν από την απογοήτευση.

-40% περνάει τη φάση της αμφισβήτησης.

-Υπάρχουν εκπ/κοί με πολλά χρόνια υπηρ που διατηρούν το ζήλο και την εργατικότητά τους. Αντιθέτως , νέοι εκπ/κοί παρουσιάζονται σαφώς συντηρητικοί και ανικανοποίητοι.

- 80% απάντησαν καταφατικώς , αν θα ξαναδιάλεγαν την εκπαίδευση ως επάγγελμα

- Ως συνθήκες που ικανοποιούν τον εκπαιδευτικό θεωρούνται η σταθεροποίηση στο επάγγελμα , οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, η ισορροπία στην οικογ. ζωή, η παιδαγωγική του δραστηριοποίηση στο σχολείο, οι καλές σχέσεις με τους μαθητές, η κοινωνική - επαγγελματική προαγωγή.

- Δύσκολες στιγμές 8-15 χρόνια.

Αναγνωρίζεται ως καλό σημάδι το να αισθάνεται άνετα στον παιδαγωγικό τομέα. Επίσης, υπόσχονται πολλά το αίσθημα αποτελεσματικότητας και η χαλάρωση (detente). Αποτελεί όμως αρνητικό σημάδι η έντονη αμφισβήτηση και η οποιασδήποτε μορφής αντίσταση στις μεταρρυθμιστικές αλλαγές.

- Οι αρμονικές, ευτυχημένες σταδιοδρομίες "φτιάχνονται", όπως και οι δυστυχημένες;

Πολλές ενδείξεις στην έρευνα λένε " ναι". Π.χ. οι αναλύσεις τονίζουν πως μια κρίσιμη παράμετρος είναι ο τρόπος με τον οποίον τα σχολεία διοικούνται. Μια διοίκηση βασικά γραφειοκρατική θα κατέληγε να προκαλέσει σωρεία ρουτίνας και ξεμαγέματος. Αντιθέτως ένας διευθυντής που διαχειρίζεται τις σταδιοδρομίες του εκπαιδευτικού του προσωπικού μένοντας ευαίσθητος στις αλλαγές των διάφορων σταδίων που περνούν οι εκπαιδευτικοί του, δημιουργεί ένα τόπο επαγγελματικής εργασίας στον οποίο νιώθουν καλά να γεράσουν, ένα τόπο από τον οποίον τελικά αποδεσμεύονται λιγότερο με το περασμα των καιρών.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ

Αποτελέσματα ερευνών δείχνουν ότι ατομικές παράμετροι (εσωτερικών αμοιβών, διδακτικής-εκπ/κής αποτελεσματικότητας) και περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά (οργάνωση, ακαμψία και υποστήριξη από τον δ/ντή του σχολείου) εμπλέκονται ισχυρώς στο teacher burnout. *

* BRISSE JANE and others

« Individual Situational Contributors to Teacher Burnout», J. Educ. Research., v. 82,n2, p.106-112, Nov. Dec. 1988

AMIEL, R., « Satisfaction d' enseigner et stress (détresse) psychopathologique»

Colloque International sur la Fonction enseignante/ Santé mentale, Université de Salamanque, sept.85.

Τέτοιες μελέτες τοποθετούνται στον επιστημολογικό χώρο της Κοινωνικής Ψυχιατρικής και έχουν ως αντικείμενο την πρόληψη και την εκπαίδευση στον τομέα της ψυχικής υγείας.

σ.3.- Το επάγγελμα του εκπ/κού απαιτεί καλό επίπεδο γνώσεων και συναισθηματικές ιδιότητες. Άρα ανήκει στην κατηγορία εκείνων των επαγγελματιών που το υποκείμενο δύναται, αλλά και χρειάζεται, όχι απλώς να «βγάζει τω ψωμί του», αλλά και να αντλεί από αυτό ικανοποίηση.

Η προσωπική προσκόλληση και επένδυση στην εργασία παρέχει ανταποκριτικά την ικανοποίηση. Η επένδυση αυτή υπακούει σε εποχικούς (εξωσχολικούς και εσωσχολικούς) περιορισμούς και κανόνες. Σήμερα υπάρχουν νέοι περιορισμοί και κανόνες.

Μπορεί, επομένως, να καταλήξει κανείς πως: **" ...Η παιδαγωγική επένδυση μέσα στην τάξη ..." πληρώνεται ' περισσότερο...παρά η επένδυση σε δομικές μεταρρυθμίσεις, έστω και αν αυτές οι στιγμές της " ανανέωσης " έχουν γίνει πολύ ευνοϊκά αντιληπτές τη στιγμή, βεβαίως, που οι εκπαιδευτικοί τις ζουν." * ***

* Βλ. HUBERMAN, όπ. αν., σελ.12 (περιοδ.)

* HUBERMAN, όπ. αν. σ.115.

= " ξεμάγεμα " (disenchantment) = η πίκρα αντίληψης συνθηκών εργασίας περισσότερο άχαρων, εμποδίων στην αλλαγή, συγκρούσεων με τη διεύθυνση.

= " Φθορά " = usure = (μαθητές πιο δύσκολοι ή άμορφοι, συναισθήματα ρουτίνας)