

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
(ΕΚΚΕ)

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΔΙ-ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ (Δ.Π.Μ.Σ.) «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ»

ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΩΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ
ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ
ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

ΤΣΙΟΥΦΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ (3032202104025)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ ΜΙΧΑΗΛ

ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ Μ.
ΑΡΤΕΛΑΡΗΣ Π.
ΚΥΡΙΑΚΑΚΗΣ Ι.

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Κοινωνική Καινοτομία και Στρατηγικές Ανάπτυξης

Αθήνα Σεπτέμβριος 2023

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Μιχάλη Χριστοδούλου, για τη συνεργασία, τη στήριξη και την πολύτιμη καθοδήγηση που μου προσέφερε πριν, κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας, αλλά και στο πέρας της.

Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω όλους εκείνους τους εκπαιδευτικούς και μαθητές για τη βοήθεια τους στη συλλογή δεδομένων, καθώς συμμετείχαν πρόθυμα στις συνεντεύξεις και συνέβαλαν με αυτόν τον τρόπο καθοριστικά στη διεξαγωγή και ολοκλήρωση της συγκεκριμένης έρευνας.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στην οικογένειά μου, που με στήριξε και με εμπύχωνε καθ' όλη τη διάρκεια αυτού του εκπαιδευτικού ταξιδιού.

ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΩΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Σημαντικοί Όροι: καινοτόμες μέθοδοι διδασκαλίας, εκπαιδευτικός, ταυτότητα εκπαιδευτικού, σχολείο, μαθητής, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος, κοινωνία.

Περίληψη

Η ταυτότητα του εκπαιδευτικού στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως βαθμίδας, επηρεάζεται τόσο από εξωγενείς-κοινωνικούς παράγοντες, μέσω της ανάγκης προσαρμογής στις απαιτήσεις της εκάστοτε εποχής, όσο και από την ιδεολογία και τη στάση του κάθε εκπαιδευτικού. Η απαίτηση για εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, σε ένα πλαίσιο εντατικοποίησης της εργασίας με απώτερο σκοπό την εξέλιξη, γεννά την επαγγελματική εξουθένωση της εκπαιδευτικής κοινότητας και οδηγεί σε αντίθετα αποτελέσματα. Ο παράγοντας του άγχους αποτελεί βασική πηγή σωματικής και πνευματικής εξασθένησης των εκπαιδευτικών στην ανάγκη για αναζήτηση και εφαρμογή νέων μεθόδων διδασκαλίας και κάλυψης των κοινωνικών απαιτήσεων, αλλά υπογραμμίζεται και ως πρωταρχική επίπτωση στον εργαζόμενο εκπαιδευτικό που βιώνει την επαγγελματική εξουθένωση. Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η ανάδειξη της σχέσης ανάμεσα στην κεντρική ιδέα της εφαρμογής καινοτόμων διδακτικών μεθόδων και στην αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού, στην ταύτισή του με τον επαγγελματικό του ρόλο και στην επαγγελματική εξουθένωση που βιώνει καθόλη τη διάρκεια της προετοιμασίας και της υλοποίησης νέων τρόπων διδασκαλίας στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα ευρήματα της εργασίας πλαισιώνουν την επίδραση της ταύτισης των εκπαιδευτικών με το επαγγελματικό τους ρόλο στην υλοποίηση καινοτομιών κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας, τους τρόπους που αυτές προσλαμβάνονται από τους μαθητές την ώρα του μαθήματος και τη συμβολή της επιτακτικής ανάγκης για εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Η συλλογή των στοιχείων βασίστηκε σε συνεντεύξεις εκπαιδευτικών και μαθητών των ιδίων για την ασφαλέστερη εξαγωγή συμπερασμάτων.

THE CONSEQUENCES OF INNOVATIVE TEACHING METHODS ON THE PROFESSIONAL IDENTITY OF THE TEACHER

Keywords: innovative teaching methods, teacher, teacher identity, school, student, burnout, work stress, society.

Abstract

The teacher identity in Greece, primary or secondary equally, is affected both by external social factors, through the need to adapt to the requirements of each era, and by the ideology and attitude of each teacher. The demand for the execution of the innovative teaching methods, in a context of intensification of work with the main aim of development, breed the syndrome of burnout in the educational community and leads to opposite results. The stress factor is a key source of physical and mental exhaustion of teachers in the need to search and implement new teaching methods and meet social demands but is also highlighted as a primary impact on the working teacher who experiences burnout. The purpose of this thesis is to highlight the relationship between the central idea of the execution of innovative teaching methods and the effectiveness of the teachers, their identification with their professional role and the professional burnout experienced throughout the preparation and implementation of new teaching methods in Primary and Secondary education. The findings of the work frame the effect of teachers' identification with their professional role in the implementation of innovations during teaching, the ways in which they are adopted by students during the lesson and the contribution of the imperative need to implement innovative teaching methods in the teacher's burnout. The collection of information was based on interviews of teachers and their students for safer exported survey data.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	7
Μέρος 1	10
Κεφάλαιο I.....	10
Καινοτόμες Διδακτικές Μέθοδοι.....	10
1.1.1 Ο ρόλος της αλλαγής στην εκπαίδευση.....	10
1.1.2 Καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι.....	12
1.1.3 Ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων μέσω της μάθησης.....	14
Κεφάλαιο II	16
Επαγγελματική Εξουθένωση	16
1.2.1 Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και διαστάσεις.....	16
1.2.2 Αιτίες επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών	21
1.2.3 Ο παράγοντας του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών και η ευαλωτότητα του ρόλου τους.....	24
1.2.4 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	26
Κεφάλαιο III.....	28
1.3.1 Η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού, η αυτοκατανόηση και η υποκειμενική εκπαιδευτική θεωρία	28
Κεφάλαιο IV.....	30
1.4.1 Σύνοψη βιβλιογραφικής επισκόπησης και συμβολή της εργασίας.....	30
Μέρος 2	31
2.1 Ο ερευνητικός σκοπός της εργασίας	31
2.2 Τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας	31
2.3 Το πλαίσιο της έρευνας.....	32
Μέρος 3	33
3.1.1 Το είδος του ερευνητικού σχεδίου της εργασίας	33
3.1.2 Το ερευνητικό εργαλείο της εργασίας	33
3.1.3 Το είδος της δειγματοληψίας της εργασίας	36
3.1.4 Το είδος ανάλυσης των αποτελεσμάτων της εργασίας.....	36
Μέρος 4	37
4.1 Ανάλυση δεδομένων	37
4.2 Παράθεση ευρημάτων	43
Μέρος 5	51
5.1 Συζήτηση	51
5.2 Συμπεράσματα.....	53
5.3 Περιορισμοί και προτάσεις.....	54
Βιβλιογραφία.....	56

Παράρτημα Συνέντευξης..... 59

Εισαγωγή

Το θέμα της συγκεκριμένης εργασίας άπτεται των συνεπειών της έντονης αναζήτησης και εφαρμογής καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας στην επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού και είναι ένα σύνθετο ζήτημα που απασχολεί ιδιαίτερα το σύγχρονο σχολείο και την ολότητα της εκπαιδευτικής κοινότητας. Άξονες του κοινωνικού, πολιτικού, πολιτιστικού και οικονομικού πεδίου επηρεάζονται εξίσου από τον τομέα της εκπαίδευσης, αν και ο βασικότερος δέκτης της αλλαγής είναι το ίδιο εκπαιδευόμενο άτομο.

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας λαμβάνει υπόψιν τρεις κατευθύνσεις, αυτή της εφαρμογής καινοτόμων διδακτικών μεθόδων, της πρόσληψής τους από τους μαθητές και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην προσπάθεια εκπόνησης του συνολικού έργου τους σύμφωνα με τα νέα δεδομένα. Η εργασία στοχεύει στην ανάδειξη της σχέσης μεταξύ των τριών αυτών θεμάτων, δηλαδή στο πως η εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας επηρεάζεται από την επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού, αλλά και στο πως επηρεάζει την αποτελεσματικότητά του και οδηγεί στην επαγγελματική του εξουθένωση.

Η συγκεκριμένη εργασία δομήθηκε στη βάση της πρωτοτυπίας καθώς διερευνά το πλαίσιο αλληλεπίδρασης των τριών συνισταμένων που προαναφέρθηκαν (καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι- ταυτότητα εκπαιδευτικού- επαγγελματική εξουθένωση) και έρχεται να συμβάλλει στην κάλυψη του βιβλιογραφικού χάσματος όσον αφορά στη συσχέτισή τους. Η εκμάθηση, η επιλογή και η εφαρμογή διδακτικών μεθόδων υπό το πρίσμα της αποτελεσματικότητας στη μάθηση, αλλά και υπό την οπτική της επίπονης προσπάθειας των εκπαιδευτικών να καλύψουν τις απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας είναι ένα σύνθετο ζήτημα. Η επαγγελματική εξουθένωση δεν μπορεί παρά να είναι ένα φυσικό επακόλουθο μιας διαδικασίας (απαιτήσεις σύγχρονης κοινωνίας- συνεχής αναζήτηση νέων μεθόδων και εφαρμογή τους για πνευματική και σωματική ενίσχυση νέου ανθρώπινου δυναμικού- επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών) που χρήζει συνεχούς προσπάθειας και αυξάνει τα επίπεδα άγχους. Αυτό που απασχόλησε και αποτελεί επίκεντρο της έρευνας, όμως, είναι οι απόψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητών τους γύρω από το συγκεκριμένο ζήτημα. Η κατηγορία των εκπαιδευτικών και μαθητών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, βέβαια, επιλέχθηκε σκόπιμα, για να αποσαφηνιστεί η άποψη, που προέκυψε βιβλιογραφικά, ότι δάσκαλοι

και καθηγητές λειτουργούν ως κύριοι μοχλοί άμεσης εφαρμογής και διάδοσης καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, ενίσχυσης της ενεργητικής μάθησης και ανάπτυξης του σχολικού θεσμού, ενώ οι μαθητές ως μοναδικοί δέκτες της αλλαγής που φέρει μαζί της θετικά και αρνητικά αποτελέσματα για τους ίδιους και για τους μέντορές τους. Οι ζευγαρωτές συνεντεύξεις (εκπαιδευτικού-μαθητή του), βέβαια, βοήθησαν στην εξαγωγή συμπερασμάτων με μεγαλύτερη ασφάλεια, δηλώνοντας ακριβώς την επιρροή του εκπαιδευτικού στο μαθητή του.

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, διαμορφώθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα, στην απάντηση των οποίων εστιάζει η παρούσα εργασία για την εκπλήρωση του σκοπού της. Τα ερωτήματα της έρευνας αποτελούν το αν η ταύτιση του εκπαιδευτικού με τον επαγγελματικό του ρόλο επηρεάζει την εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων, με ποιο τρόπο οι μαθητές προσλαμβάνουν τις καινοτόμες διδακτικές μεθόδους που εφαρμόζουν οι εκπαιδευτικοί τους και πως η εφαρμογή αυτών συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Η επιστημονική αυτή εργασία δομείται προσεγγίζοντας στο πρώτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους, μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης, το ρόλο της αλλαγής στην εκπαίδευση και τι αυτή προϋποθέτει, κάποιες από τις διαδεδομένες καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας που εφαρμόζονται ήδη και τις βασικές δεξιότητες του ατόμου που αναπτύσσονται μέσω των συγκεκριμένων τρόπων μάθησης. Το δεύτερο κεφάλαιο απαρτίζεται από μια προσπάθεια προσέγγισης της επαγγελματικής εξουθένωσης και των διαστάσεών της, τις κύριες αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, το ρόλο του εργασιακού άγχους και τις επιπτώσεις του συνδρόμου στο άτομο και την κοινωνία, στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού και στην ταύτισή του με τον ρόλο που αναλαμβάνει και στο τέταρτο ακολουθεί η σύνοψη της βιβλιογραφίας και η συμβολή της συγκεκριμένης εργασίας σε αυτή. Το δεύτερο κατά σειρά μέρος εστιάζει στους σκοπούς και τους στόχους της εργασίας και στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, ενώ στο τρίτο μέρος αναφέρονται με τη μορφή υποενοτήτων το είδος του ερευνητικού σχεδίου και ο λόγος που επιλέχθηκε, το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, το είδος της δειγματοληψίας και της ανάλυσης. Στο τέταρτο μέρος παρουσιάζονται η περιγραφή και η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων και παρατίθενται οι πίνακες. Στο πέμπτο μέρος τοποθετείται η συζήτηση βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας και της

υπάρχουσας βιβλιογραφίας, ενώ στο έκτο και τελευταίο μέρος της εργασίας παρατίθενται τα εξαγόμενα συμπεράσματα.

Μέρος 1

Κεφάλαιο I

Καινοτόμες Διδακτικές Μέθοδοι

1.1.1 Ο ρόλος της αλλαγής στην εκπαίδευση

Τα τελευταία χρόνια η κοινωνία μας έχει γνωρίσει ραγδαίες αλλαγές σε όλους τους τομείς της, ιδίως μέσω της ενσωμάτωσης της τεχνολογίας, γεγονός που δεν θα άφηνε ανεπηρέαστο και αυτόν της εκπαίδευσης (Subhi-Yamin, 2009). Βέβαια, οτιδήποτε νέο, που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί καινοτόμο στην εποχή του, προϋποθέτει την ύπαρξη μαθησιακού υπόβαθρου, κάτι που καθιστά την εκπαίδευση σημαντικότερο μέσο της κοινωνικής αλλαγής (Nicolaidis, 2012). Ο εντοπισμός των νέων αναγκών σε μια κοινωνία, ο σχεδιασμός του τρόπου δράσης των πολιτών, η υλοποίηση του σχεδίου και η τελική αξιολόγηση απαρτίζουν μια συνεχή διαδικασία παροχής καινοτομιών. Στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής αλλαγής, η διαδικασία αυτή εξαρτάται από τις ενέργειες των εκπαιδευτικών, διευκολύνεται από τα ηγετικά στελέχη και είναι καθόλα μαθητοκεντρική (Yanxia, 2008). Η έως τώρα χρήση παραδοσιακών πρακτικών στο εκπαιδευτικό σύστημα περιορίζει την αυτονομία της σχολικής τάξης και την ανάπτυξη δεξιοτήτων απαραίτητων για την διαμόρφωση της συμπεριφοράς και της προσωπικότητας του εκάστοτε μαθητή. Η εφαρμογή της καινοτομίας στην εκπαίδευση αφορά στα στάδια λήψης απόφασης, προσαρμογή στα νέα δεδομένα, οικειοποίηση και αφομοίωση των νέων μεθόδων μέσω της πρακτικής άσκησης, αξιολόγηση και υιοθέτησή τους σε κάθε πτυχή της μαθησιακής διαδικασίας (Wong & Cheng, 1995). Το διαρκώς αναπτυσσόμενο σχολικό περιβάλλον μέσω της εφαρμογής καινοτομιών συμβάλλει, όχι μόνο στη βελτίωση της ποιότητας του παραγόμενου έργου, αλλά και των ίδιων των εκπαιδευτικών που ακολουθούν πρωτότυπους τρόπους διδασκαλίας, προωθώντας την επαγγελματική τους εξέλιξη, διαμορφώνοντας πεποιθήσεις και ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα του ρόλου τους (Yanxia, 2008). Η όλη διαδικασία απαιτεί χρόνο και μεγάλη προσπάθεια (Subhi-Yamin, 2009; OECD, 2003). Η καινοτομία στην εκπαίδευση μέσω των νέων πρακτικών διδασκαλίας δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να συνειδητοποιήσουν πως η ρουτίνα στην τάξη αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα της αποτελεσματικής μάθησης (Cummings & Blatherwick, 2017). Επίσης, με αυτόν τον τρόπο δίνεται η ευκαιρία της προσωπικής

και επαγγελματικής ανέλιξης αλλά και ανάδειξης της σχολικής μονάδας που ενστερνίζεται καινοτόμους τρόπους μάθησης (Wong & Cheng, 1995). Η βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης εξαρτάται από την επαγγελματική ετοιμότητα των δασκάλων και καθηγητών, καθώς η επιλογή των μεθόδων διδασκαλίας ανήκει στις υποχρεώσεις τους (Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου, 2013). Επομένως, η συνεχής εξειδικευμένη στο αντικείμενο (Wenglinsky, 2000; Ζυμπουλάκη, et al., 2021) πανεπιστημιακή επιμόρφωση, ένεκα των διαρκών κοινωνικών αλλαγών, εξασφαλίζει τα απαραίτητα εφόδια για την εξοικείωση με νέους διδακτικούς τρόπους, ενισχύει τον επαγγελματισμό, την ακεραιότητα και οδηγεί σε ένα βέβαιο και ικανοποιητικό αποτέλεσμα (Κούλης & Μπαγάκης, 2022. Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου. Safitri, et al., 2020; Wenglinsky, 2000). Πέρα από την δραστηριοποίηση των εκπαιδευτικών, όμως, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η αυτοτέλεια στις σχολικές μονάδες βάσει ηγετικού προσωπικού, η οποία δίνει την ευελιξία στους εκπαιδευτικούς να συνεργαστούν μεταξύ τους, αλλά και με τα διοικητικά στελέχη, να προσαρμόσουν το αναλυτικό πρόγραμμα, αξιολογώντας τα αποτελέσματα κάθε προσπάθειας και προωθώντας σαν σύνολο πλέον την καινοτομία για την ικανοποίηση των μαθησιακών αναγκών (Υπουργική απόφαση 2013. Παπακωνσταντίνου 2008). Ο ενισχυμένος πλέον ρόλος του εκπαιδευτικού θα τον βοηθήσει να μετατραπεί σε καθοδηγητή που θα υποστηρίζει, θα οργανώνει και θα διευκολύνει τη μαθησιακή διαδικασία (Ζυμπουλάκη, et al., 2021), ανεξάρτητα από την ύπαρξη οικονομικής ενίσχυσης, υλικοτεχνικής και χωροταξικής υποδομής (Βλάχος 2007. Γιώργος Παπακωνσταντίνου 2008). Με βεβαιότητα όμως, η επιτυχής εφαρμογή κάθε καινοτόμου σκέψης προϋποθέτει την ανάδυση αναπτυξιακής κουλτούρας στα σχολεία μέσω της εξάλειψης προκαταλήψεων και συγκρατημένων αντιλήψεων (Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου, 2013. Subhi-Yamin, 2009; Cummings & Blatherwick, 2017; Wong & Cheng, 1995; Παπακωνσταντίνου, 2008. Κούλης & Μπαγάκης, 2022).

1.1.2 Καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι

Έχει παρατηρηθεί ότι η ενεργητική μάθηση, βασισμένη στην συμμετοχή των μαθητών στην εκπαιδευτική διαδικασία, εξασφαλίζει την ποικιλία, τη βαθύτερη κατανόηση και τη διατήρηση της γνώσης. Σε καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας, όπου δεν αρκεί μόνο η παθητική ακρόαση διαλέξεων και η στείρα απομνημόνευση, οι μαθητές φθάνουν στο σημείο να συνειδητοποιήσουν πως το αυξημένο επίπεδο γνώσεων και αντίληψής τους τους προκαλεί να αναζητήσουν ολοένα και υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Η αναδυόμενη, κάθε φορά, ανάγκη των εκπαιδευόμενων να συνδυάσουν τις ήδη κατακτημένες γνώσεις με όσες ανακαλύπτουν στην πορεία και να τις εφαρμόσουν σε νέες καταστάσεις καλύπτεται με την υποστήριξη των πρωτότυπων μεθόδων διδασκαλίας (Subhi-Yamin, 2009). Οι καινοτόμοι αυτοί διδακτικοί τρόποι εκτείνονται στη διαδραστική μάθηση με τη συμμετοχή των μαθητών σε βιωματικές δραστηριότητες όπως το παιχνίδι ρόλων με σενάρια από την πραγματική ζωή και στόχο την ανάπτυξη της επιχειρηματολογίας και την επίλυση προβλημάτων, τη μάθηση βάσει της χρήσης τεχνολογίας εικονικής πραγματικότητας, προσομοιώσεων σε μορφή εκπαιδευτικών παιχνιδιών, τη διά ζώσης και διαδικτυακή μάθηση παράλληλα, καθώς και αυτή βάσει διερεύνησης που αναλαμβάνει ο ίδιος ο μαθητής αναφορικά με ένα θέμα. Εξίσου καινοτόμες είναι και οι μέθοδοι διδασκαλίας υπολογιστικού νέφους, κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι μαθητές δεν αλληλοεπιδρούν με τους εκπαιδευτικούς αλλά έχουν εύκολη πρόσβαση σε υλικό γνώσης, ομότιμης διδασκαλίας, όπου οι μαθητές παρουσιάζουν το θέμα που διερεύνησαν με σκοπό να πληροφορήσουν τους συμμαθητές τους γι' αυτό, και διασταυρούμενης διδασκαλίας, η οποία απαρτίζεται από το θεωρητικό μέρος της μάθησης και κατόπιν την πρακτική εφαρμογή της σε εξωτερικό χώρο ή μέσω της εικονικής περιήγησης (Nicolaidis, 2012; Wenglinsky, 2000; Subhi-Yamin, 2009). Επίσης, ο εξατομικευμένος διδακτικός τρόπος προσαρμόζεται στα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες του εκάστοτε μαθητή. Αν και χρειάζεται περισσότερο χρόνο, στην εξατομίκευση της διδασκαλίας ο εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει τον κάθε μαθητή ως «tabula rasa» και τον καθοδηγεί, αντλώντας και ενισχύοντας τη γνώση και την εμπειρία που έχει κατακτήσει ήδη (Wenglinsky, 2000; Subhi-Yamin, 2009). Επιπλέον, η μέθοδος project προωθεί τη μάθηση σε ομάδες. Ο συγκεκριμένος διδακτικός τρόπος προάγει τη συνεργασία και τη δημιουργικότητα μέσω της πρακτικής εφαρμογής της γνώσης, διαμορφώνοντας νέα ατμόσφαιρα στην εκπαιδευτική

διαδικασία. Η ενεργή συμμετοχή τους σε δραστηριότητες ενεργοποιεί τους μαθητές να ανακαλύψουν εμπειρικά και πειραματικά τη γνώση και να τη χρησιμοποιήσουν κατάλληλα για την επίλυση ζητημάτων με αυτόβουλη λήψη αποφάσεων (Ζυμπουλάκη, et al., 2021. Κούλης & Μπαγάκης, 2022. Safitri, et al., 2020). Ένας ακόμη νέος τρόπος μάθησης βασίζεται στην αφήγηση, σύμφωνα με την οποία μαθαίνουμε είτε από την έκφραση προσωπικών ιστοριών και διδασκόμαστε από την εμπειρία μας, κάνοντας επιλογές και επιλύοντας προβλήματα, είτε από την ακρόαση άλλων και συμμετοχή, λαμβάνοντας τη θέση ενός από τους ήρωες που χρειάζεται να αποφασίσουν καθοριστικά για τη ζωή τους. Ο εκπαιδευτικός συνήθως γνωστοποιεί μια ιστορία, θέτει προβληματισμούς που χρήζουν επίλυσης και αναλυτικά ερωτήματα, αναθέτει στους μαθητές του την ανεύρεση τρόπων αντιμετώπισης των επιπλοκών, εξάγοντας, τέλος, το συμπέρασμα-ηθικό δίδαγμα της αφήγησης αυτής. Και σε αυτή την περίπτωση τα παιδιά διδάσκονται, ανεξάρτητα από το χρόνο και το χώρο του μαθήματος, χρησιμοποιώντας την παλαιότερη γνώση και προσαρμόζοντάς τη σε νέα δεδομένα, υπερπηδούν εμπόδια και ανακαλύπτουν κάτι διαφορετικό (Goodson, et al., 2010; Safitri, et al., 2020). Μια καινοτόμος μαθητοκεντρική μέθοδος είναι και αυτή της μάθησης με βάση το πρόβλημα, το οποίο σχεδιάζεται από τον εκπαιδευτικό για να επιτύχει το μαθησιακό αποτέλεσμα που ο ίδιος επιθυμεί. Οι μαθητές οικειοποιούνται το πρόβλημα, αναλύοντας και κατανοώντας το βαθύτερα και νιώθουν ότι η λύση είναι εξ ολοκλήρου δικό τους προϊόν και πάλι βασισμένη σε ήδη κατεκτημένη γνώση, γεγονός που τους προετοιμάζει για τη μετέπειτα ενήλικη ζωή τους. Μία αντίστοιχη περίπτωση μάθησης αποτελεί και αυτή βάσει σύντομων διαλέξεων. Ο εκπαιδευτικός εισάγει μία μελέτη περίπτωσης, καθοδηγεί και χωρίζει τους μαθητές σε ομάδες, οι οποίες καλούνται να υποστηρίξουν με επιχειρήματα μία άποψη αντίθετη με αυτή της άλλης ομάδας (Nicolaidis, 2012). Το χαρτοφυλάκιο μάθησης είναι ο τρόπος σύμφωνα με τον οποίο η αξιολόγηση μεταξύ των εκπαιδευόμενων δεν μπορεί παρά να είναι μια διδακτική διαδικασία. Η συχνή ανατροφοδότηση λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια του μαθήματος, όταν οι μαθητές καλούνται να συμμετάσχουν σε μία δραστηριότητα και να ανταποκριθούν σύμφωνα με όσα έχουν κατανοήσει από προηγούμενες όμοιες δραστηριότητες, και στοχεύει στην ανάδειξη δυνατών των αδύνατων σημείων, ορίζοντας το επίπεδο επίδοσης (Nicolaidis, 2012; Wenglinsky, 2000). Σε ένα γενικότερο πλαίσιο νέων τρόπων διδασκαλίας και μάθησης μπορούν να ενταχθούν αυτή της αυτορρυθμιζόμενης, όπου η διαδικασία για την ανακάλυψη της γνώσης είναι επαγωγική και στηρίζεται στην επιμέρους διερεύνηση, της αντεστραμμένης, κατά την

οποία ο μαθητής είναι αυτόνομος στη διαδικασία της μάθησης και έχει την ευθύνη γι' αυτή, και αυτή του περιτυλιγμένου περιεχομένου, όπου και πάλι οργανώνοντας τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις του λειτουργεί αναστοχαστικά στην αντιμετώπιση νέων καταστάσεων (Ζυμπουλάκη, et al., 2021). Είναι, βέβαια, φανερό πως η συνεργατική διδασκαλία και μάθηση μπορεί να εφαρμοστεί στην πλειονότητα των παραπάνω διδακτικών μεθόδων, όπου η γνώση είναι προϊόν ομαδικής προσπάθειας και οι ιδέες δεν απορρέουν μεμονωμένα από τον εκπαιδευτικό (Wenglinsky, 2000). Η συγκεκριμένη γενικότερη μέθοδος ενισχύει τους μαθησιακά αδύναμους μαθητές, καθώς προϋποθέτει τη συνεργασία τους με τους μαθησιακά δυνατούς και προάγει αισθήματα υποστήριξης και ενότητας και όχι ανταγωνισμού και υπερίσχυσης εντός της ομάδας (Felder, et al., 2000).

1.1.3 Ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων μέσω της μάθησης

Η εκπαιδευτική καινοτομία αναβαθμίζει όχι μόνο το ρόλο το εκπαιδευτικού και το διδακτικό του έργο, αλλά ευαισθητοποιεί σχετικά με επίκαιρα ζητήματα και προετοιμάζει τους μαθητές για τη μετέπειτα ακαδημαϊκή και επαγγελματική τους πορεία, σύμφωνα με τις απαιτούμενες για την κοινωνία δεξιότητες (Βλάχος, 2008. Ζυμπουλάκη, et al., 2021. Παπακωνσταντίνου, 2008. Cummings & Blatherwick, 2017; Sander, 2017). Στη διδασκαλία πραγματοποιείται η μεταφορά και κατανόηση των πληροφοριών. Οι μαθητές μαθαίνουν νέες αφηρημένες έννοιες, προσπαθούν να τις εφαρμόσουν και να δώσουν λύσεις σε συγκεκριμένα ζητήματα, αναπτύσσοντας δεξιότητες ανώτερης τάξης (Wenglinsky, 2000). Η εμπλοκή των μαθητών στην εκπαιδευτική διαδικασία μέσω παραγωγικών δραστηριοτήτων βελτιώνει τις ήδη υπάρχουσες δεξιότητές τους (Felder, et al., 2000). Οι νέες διδακτικές μέθοδοι ενισχύουν την δημιουργικότητα των μαθητών, μώνοντας τους στον τρόπο με τον οποίο μπορούν να θέτουν εύστοχα ερωτήματα και να απαντούν βάσει διερεύνησης και αντιμετώπισης της υπάρχουσας γνώσης υπό νέα σκοπιά (Subhi-Yamin, 2009). Η δημιουργικότητα ασυνείδητα μπορεί να χρησιμοποιήσει την εμπειρική γνώση και να προσφέρει καινοτόμες λύσεις σε προβλήματα, καθιστώντας το άτομο ικανό να ανταποκριθεί στις διάφορες κοινωνικές προκλήσεις. Επιπλέον, η ανάπτυξη επιχειρηματολογίας οξύνει την πνευματική εγρήγορση και προκαλεί την αυτοαξιολόγηση και την παραγωγή νέων στρατηγικών αποτελεσματικών για την

επίλυση προβλημάτων. Η ενίσχυση των αναλυτικών δεξιοτήτων του εκπαιδευόμενου βοηθά στην βαθύτερη κατανόηση και μάθηση, λειτουργώντας ως υπόβαθρο για μελλοντική απόκτηση γνώσεων (Nicolaidis, 2012; Cummings & Blatherwick, 2017; Safitri, et al., 2020). Επιπρόσθετα, οι καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι αποβλέπουν και στην ανάδειξη των λεγόμενων οριζόντιων δεξιοτήτων που στηρίζονται στη μεταγνώση και εκτείνονται στις αρχές της επικοινωνίας και της συνεργασίας. Βέβαια, οι νέοι διδακτικοί τρόποι υιοθετούν τη χρήση ψηφιακών μέσων απαραίτητων στην εποχή μας (Ζυμπουλάκη, et al., 2021). Το νέο πλαίσιο της αυτοδιδασκαλίας με την καθοδήγηση των εκπαιδευτικών ενδυναμώνει την κριτική σκέψη μέσω της εφαρμογής νέων εννοιών ή την παροχή παραδειγμάτων-συμφραζομένων για κάθε εκδοχή μιας έννοιας (Safitri, et al., 2020; Wenglinsky, 2000). Η καινοτόμα εκπαιδευτική διαδικασία βελτιώνει την ποιότητα ζωής των ανθρώπων, ενθαρρύνοντας την παραγωγικότητά τους ήδη από τα πρώτα μαθησιακά στάδια και καθιστώντας τους ανεξάρτητους και προνοητικούς (Βλάχος, 2008. Safitri, et al., 2020). Τέλος, τα καινοτόμα προγράμματα μάθησης και ενίσχυσης δεξιοτήτων προετοιμάζουν τους μαθητές για πιο πολύπλοκα περιβάλλοντα ζωής με έμφαση στη δημιουργικότητα αναφορικά με τη λύση διάφορων προβλημάτων, την κριτική σκέψη, την επικοινωνία και τη συνεργασία (P21 Partnership for 21st Century Learning. A Network of Battelle for Kids, 2019).

Κεφάλαιο II

Επαγγελματική Εξουθένωση

1.2.1 Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και διαστάσεις

Ως εξουθένωση μπορεί να χαρακτηριστεί μία κατάσταση που διευρύνεται προοδευτικά και ασταμάτητα όσο οι τακτικές που ακολουθούνται είναι αναποτελεσματικές (Kamtsios, 2018). Ο χαρακτηρισμός «επαγγελματική» ήρθε να περιγράψει μία πολυδιάστατη κατάσταση σωματικής και γνωστικής κόπωσης, αλλά και συναισθηματικής και πνευματικής εξουθένωσης από την παραγωγή μίας εργασίας. Ο σχετικός όρος εμφανίστηκε το 1974, όταν ο Γερμανο-Αμερικανός ψυχολόγος Herbert Freudenberger εισήγαγε για πρώτη φορά την έννοια «burnout», για να δηλώσει την συναισθηματική εξάντληση των εργαζομένων με τις χρόνιες ψυχοσωματικές επιπτώσεις του άγχους στην προσπάθεια της επίτευξης των υψηλών στόχων της εκάστοτε εργασίας, σχετικής με την παροχή υπηρεσιών. Η επαφή με διαφορετικούς ανθρώπους σε αυτά τα επαγγέλματα είναι ικανή να φορτίσει συναισθηματικά τον εργαζόμενο, επιβαρύνοντάς τον για το υπόλοιπο της εργασίας του, ενώ επιπλέον επικοινωνίες λειτουργούν προσθετικά στην ήδη συσσωρευμένη ένταση (Portoghese, Galletta, Coppola, Finco, & Campagna, 2014; National Library of Medicine <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Lastovkova, et al., 2018; Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2014; Understanding and Preventing Worker Burnout https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout; Eurofound, 2018; Φλάμπουρας, Νιέτος, Κουστέλιος, & Ζουρνατζή, 2018). Πλέον η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ευρέως διαδεδομένη σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς, όμως, ο ορισμός της είναι ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα για πολλές χώρες. Οι διαφορετικές απόψεις γύρω από το θέμα και η συνολική ασυμφωνία εμποδίζουν τη διαδικασία της έρευνας, όπως και την εξαγωγή συμπερασμάτων, όχι μόνο για τον ορισμό ως συνδρόμου ή πάθησης, αλλά και για τα αίτια, τα κριτήρια αξιολόγησης, τη συχνότητα εμφάνισης και τους τρόπους αντιμετώπισής του. Για παράδειγμα οι Ιταλία και Λετονία έχουν καθιερώσει το «burnout» ως επαγγελματική ασθένεια, ενώ σε χώρες όπως το Βέλγιο και η Βουλγαρία είναι αβέβαιη η σύνδεση της εξουθένωσης με την εργασία (Eurofound, 2018; Lastovkova, et al., 2018; National

Library of Medicine <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>; Bianchi, Schonfeld , & Laurent, 2014; Kamtsios, 2018). Στην προσπάθεια να προσεγγίσουν το ζήτημα, αρκετοί ερευνητές το συσχετίζουν με τις συγγενικές έννοιες του άγχους και της κατάθλιψης (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Bianchi, Schonfeld , & Laurent, 2014). Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης συχνά απαντώνται ως συμπτώματα της κόπωσης, της καταθλιπτικής νόσου και του χρόνιου στρες. Σημαντικό, όμως, ρόλο διαδραματίζει η εκδοχή των ποσοστών άγχους και καταθλιπτικών τάσεων που μπορεί να υπάρχουν φύσει στο χαρακτήρα κάθε ατόμου και εκδηλώνονται με τη μορφή εξάντλησης μέσω της εργασίας. Σύμφωνα με μία ακόμη άποψη που υποστηρίζεται από πολλές μελέτες, η επαγγελματική εξουθένωση δεν συμπεριλαμβάνεται στον ιατρικό κατάλογο των παθήσεων οι οποίες διαθέτουν μέσα επίλυσης, επομένως, αυτόματα διαφοροποιείται (Ευρωπαϊκή Σύσταση Επιτροπής). Η μεγάλη αυτή συζήτηση γύρω από το θέμα της αλληλοκάλυψης ψυχολογικών ασθενειών δικαιολογείται από το γεγονός ότι η επαγγελματική εξουθένωση ερευνάται αποσπασματικά και όχι συγχρονικά, χωρίς να συμπεριλαμβάνει όλους τους παράγοντες και τα ευρήματα (Eurofound 2018; Bianchi, Schonfeld , & Laurent, 2014; Lastovkova, και συν., 2018; Kamtsios, 2018; Understanding and Preventing Worker Burnout https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout). Είναι, βέβαια, ένα φαινόμενο που διαρκώς εξελίσσεται, αφού οι απαιτήσεις της κοινωνίας κατά καιρούς αλλάζουν, και η εκδήλωσή του εξαρτάται από τα ατομικά χαρακτηριστικά και την ικανότητα διαχείρισης προβλημάτων της καθημερινής ζωής (Kamtsios & Lolis, 2016; Lastovkova, και συν., 2018). Την προσπάθεια ερμηνείας της επαγγελματικής εξουθένωσης ενίσχυσαν το διαδραστικό μοντέλο Cherniss του 1980 με τις πολλαπλές παρεμβάσεις στο εργασιακό περιβάλλον για τη μείωση της εξουθένωσης του εργατικού δυναμικού, το μοντέλο των Edelwich και Brodsky της ίδιας χρονολογίας για τη σταδιακή απομυθοποίηση του ιδεώδους μιας εργασίας, το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1982) με τη μετάβαση από την αρχική εξάντληση πόρων, σε μια απαθή στάση προς το αντικείμενο και τέλος, το αίσθημα πλήρους ανεπάρκειας, και το μοντέλο των Pines και Aronson (1988) που συνδέει την επαγγελματική εξουθένωση με την αποτυχία ικανοποίησης που προσφέρει η εργασία στον άνθρωπο Φλάμπουρας Νιέτος, Κουστέλιος, & Ζουρνατζή, 2018; Αντωνίου, Burnout: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Ερευνητικές Προσεγγίσεις, 2008).

Το 1976, οι Maslach και Jackson χαρακτήρισαν το φαινόμενο σύνδρομο, επηρεασμένο από την αλληλεπίδραση του ατόμου με το εργασιακό του περιβάλλον και βασισμένο σε τρεις διαστάσεις. Πρώτο στάδιο θεωρήθηκε η εξάντληση των συναισθηματικών πόρων του εργαζομένου, έπειτα, η αποστασιοποίηση από ό,τι σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο και τη φύση του επαγγέλματος και τέλος, το αίσθημα της αναποτελεσματικότητας σε αντίθεση με την ενέργεια, τη συμμετοχή και την προσωπική ικανοποίηση που θα έπρεπε να κυριαρχούν. Η συναισθηματική μεταβολή και αποστράγγιση οφείλονται στη συνεχή προσπάθεια για πιο παραγωγική εργασία σε ολόένα και αυξανόμενες ή και εναλλασσόμενες απαιτήσεις που χρήζουν άμεσης ανταπόκρισης, ενώ η αποπροσωποποίηση έρχεται είτε ως αντίδραση, με τη μορφή κυνισμού προς την εργασία, τους συναδέλφους και τους αποδέκτες της υπηρεσίας, είτε ως άμυνα σε όσα δεν είναι εφικτό να επιτευχθούν λόγω εργασιακού φόρτου ή στενών χρονικών περιθωρίων και με αυτόν τον τρόπο φαίνεται να λαμβάνει την πρώτη θέση στη διαδικασία. Η επαγγελματική αδιαφορία ωστόσο, έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στον εργαζόμενο, όσο και στο φορέα της απασχόλησης, όπως και στην κοινωνία που δέχεται το παραγόμενο έργο. Το τρίτο στάδιο, που μπορεί να σταθεί ανεξάρτητα αφού προηγείται και έπεται των προηγούμενων δύο, σχετίζεται με τη μειωμένη προσωπική επίτευξη και ικανοποίηση του εργαζόμενου και εκτείνεται σε αισθήματα αμφιβολίας για την ικανότητά του να ανταπεξέλθει επαρκώς στα καθήκοντά του με αποκορύφωμα την απογοήτευση και την απόσυρση. Η επαγγελματική εξουθένωση δεν αναφέρεται σε ένα προσωρινό αίσθημα αδυναμίας και ματαίωσης και μπορεί να εμφανιστεί οποιαδήποτε στιγμή στην επαγγελματική πορεία ενός ατόμου. (Lastovkova, και συν., 2018; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2014; Eurofound, 2018; Κάμτσιος, & Λώλης 2016, Kamtsios, 2018).

Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εξαρτάται από πολλούς παράγοντες που αφορούν την ηλικία, την εμπειρία, το φύλο, ακόμη και την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία έχουν ήδη απολαύσει το αντικείμενο της εργασίας με υψηλότερες αμοιβές, ιδεώδη και σαφείς υποχρεώσεις, έχοντας ήδη ένα παγιωμένο γνωσιακό υπόβαθρο, όπου οι αλλαγές έρχονται εκ των υστέρων και μπορούν να απορροφηθούν ομαλότερα. Ακόμη, οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες εργαζομένων φαίνεται να είναι για τους παραπάνω λόγους πιο επιρρεπείς στην αποστασιοποίηση παρά στην επίτευξη προσωπικών φιλοδοξιών και την άμεση εκδήλωση ενθουσιασμού των νεότερων. Η άμεση

ανταπόκριση στην επίλυση ζητημάτων ακολουθείται από την εμπειρία, με αποτέλεσμα την αποφυγή στρεσογόνων καταστάσεων. Επίσης, οι άνδρες εργαζόμενοι εκδηλώνουν συνήθως αυξημένες τάσεις αποπροσωποποίησης και διακατέχονται περισσότερο από το αίσθημα της προσωπικής εκπλήρωσης, ενώ ο γυναικείος πληθυσμός, λόγω του πολλαπλού κοινωνικού τους ρόλου (εργαζόμενες μητέρες), καταβάλλονται συχνότερα από το εργασιακό άγχος. Επιπρόσθετα, οι έγγαμοι δέχονται μεγαλύτερη υποστήριξη και διαθέτουν την εμπειρία διαφόρων καταστάσεων στο οικογενειακό τους περιβάλλον, γεγονός που αιτιολογεί το υπάρχον υψηλό αίσθημα της ικανοποίησης, σε αντίθεση με τους άγαμους που είναι επιρρεπείς στην εκδήλωση από προσωποποιημένης συμπεριφοράς στην εργασία (Κάμτσιος, & Λώλης 2016; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010).

Στον τομέα της εκπαίδευσης τα ποσοστά της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αρκετά υψηλά. Ο εκπαιδευτικός καλείται να αναπτύξει μία σχέση συνεργασίας, στήριξης, αμοιβαίου σεβασμού, ουσιαστικής επικοινωνίας και ενεργούς συμμετοχής τόσο στη διαδικασία της διδασκαλίας, ως παρεχόμενης υπηρεσίας στους μαθητές του, όσο και με τους συναδέλφους του, τη σχολική ηγεσία και τους υπόλοιπους εμπλεκόμενους φορείς, αλλά και με τους γονείς των μαθητών. Το συναισθηματικό κόστος εστιάζει, πέρα από τα καθήκοντα, στην αλληλεπίδραση εκπαιδευτικού - μαθητή στο βωμό της δημιουργίας προτύπων συμπεριφοράς και διαμόρφωσης χαρακτήρα. Ακόμη, η κοινώς αποδεκτή αντίληψη που περιγράφει την εκπαίδευση ως λειτούργημα και τον εκπαιδευτικό ως αλάθητο και ακούραστο φρουρό της είναι από τους παράγοντες που λειτουργούν επιβαρυντικά στο ρόλο του εκπαιδευτικού (Φλάμπουρας Νιέτος, Κουστέλιος, & Ζουρνατζή, 2018; Κάμτσιος, & Λώλης 2016).

Στην Ελλάδα, τα ποσοστά εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σημείωσαν αισθητή αύξηση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης με τα μέτρα λιτότητας και τη μείωση του εκπαιδευτικού προσωπικού, καθώς και στο χρονικό διάστημα όπου η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών άρχισε πλέον να παγιώνεται με γρήγορους ρυθμούς. Το άγχος των μειωμένων απολαβών σε συνδυασμό με το αν και κατά πόσο ένας εκπαιδευτικός ήταν έτοιμος να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα οδήγησε σε καταστάσεις πίεσης και εξάντλησης (Κάμτσιος, & Λώλης 2016; Kamtsios, 2018; Kamtsios & Lolis, 2016). Ο τρόπος με τον οποίο ο κάθε εκπαιδευτικός είναι σε θέση να αντιμετωπίσει την κατάσταση, όμως, επηρεάζεται από τα προσωπικά-ατομικά χαρακτηριστικά με τα οποία είναι οπλισμένος ως οντότητα, την ηλικία και την εμπειρία

του στο επάγγελμα, αλλά και τη θέση ή την ειδικότητά του. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι μεγαλύτερη επαγγελματική πληρότητα βιώνουν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης χάρη στη δημιουργικότητα και την ελευθερία, ενώ η αποπροσωποποίηση είναι συχνή αντίδραση στα στελέχη της δευτεροβάθμιας λόγω της αυστηρότητας και της τυποποιημένης δομής της διδασκαλίας στο πνεύμα των εξετάσεων. Επίσης, η ένταση και το άγχος διαφέρουν από μάθημα σε μάθημα (Φλάμπουρας Νιέτος, Κουστέλιος, & Ζουρνατζή, 2018; Κάμτσιος, & Λώλης 2016). Μία ακόμη διαφορετική στάση παρατηρείται στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν μία ξαφνική αλλαγή στο πως ιδεαλιστικά βλέπουν την εργασία με το πως πραγματικά είναι, την ίδια στιγμή που οι παλαιότεροι έχουν μυηθεί σε διαφορετικές αξίες και ρυθμούς της σχολικής τάξης, έχουν λάβει την απαραίτητη εμπειρία και είναι σε θέση να δράσουν στοχευμένα, ακόμη και σε συνθήκες κρατικής πίεσης για ενδεχόμενη κάλυψη της ύλης (Κάμτσιος, & Λώλης 2016; Kamtsios & Lolis, 2016). Τέλος, είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι, αν και στην Ελλάδα δεν παρατηρείται σημαντική αύξηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, βάσει της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, τα διαφορετικά χαρακτηριστικά που ομαδοποιούν τους εκπαιδευτικούς τους εκθέτουν σε καταστάσεις εξουθένωσης με διαφορετικό τρόπο και σε διαφορετικό βαθμό (π.χ. αναπληρωτές εκπαιδευτικοί με διαρκείς μετακινήσεις, βιοποριστικές δυσκολίες, αστάθεια ρόλου ή εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής με υψηλή εκδήλωση αποπροσωποποίησης και μειωμένη προσωπική επίτευξη) (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Kamtsios, 2018).

1.2.2 Αιτίες επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί σε κάθε περίπτωση και κοινωνική αλλαγή καλούνται να προσαρμοστούν και να φέρουν εις πέρας ένα έργο με επίκεντρο τον άνθρωπο. Αν αναλογιστεί κανείς τις ευθύνες που υπάρχουν και τις προσδοκίες που δημιουργούνται από τον εκάστοτε εκπαιδευτικό, αντιλαμβάνεται τη στρεσογόνο φύση του επαγγέλματος, τη διαρκή πνευματική καταπόνηση, τη συναισθηματική αποδυνάμωση, την ανάπτυξη μιας αποστασιοποιημένης στάσης, την περιορισμένη διάθεση και τις ματαιωμένες φιλοδοξίες (Κάμτσιος, & Λώλης 2016; Ballet K. & Kelchtermans G. 2008; Bianchi 2014; Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2014; Jeffrey B. & Woods P. 1996). Η αναποτελεσματικότητα της εργασίας δασκάλων και κυρίως καθηγητών οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις ουτοπικές προσδοκίες που είχαν όντας νέοι στο χώρο της εκπαίδευσης, κάτι που τους γέμιζε μελλοντικά σχέδια και προσωπικά επιτεύγματα (Kamtsios, 2018; [Understanding and Preventing Worker Burnout](https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout); Portoghese, Galletta, Coppola, Finco, & Campagna, 2014).

Τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν περισσότερο τις ρίζες τους στο κοινωνικοπολιτικό γίνεσθαι. Οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις, που αφορούν το αναλυτικό πρόγραμμα και τη διοίκηση των σχολικών μονάδων, αποσκοπούν στη μετατροπή των εκπαιδευτικών σε εργαλεία οδηγούν στην απεπαγγελματοποίηση. Σε αυτό το πλαίσιο η εκπαιδευτική κοινότητα αντιμετωπίζει επαγγελματική αβεβαιότητα, υποβάθμιση δεξιοτήτων, αύξηση εργασίας χωρίς τους απαραίτητους πόρους άρα και έλλειψη χρόνου για αποθεραπεία από μία στρεσογόνο διαδικασία, έλλειψη ενθουσιασμού, σύγχυση και ανησυχία για τις ικανότητές της και κάθε εκπαιδευτικός αισθάνεται μια μορφή επίθεσης στον εαυτό του και στον επαγγελματικό του ρόλο. Η επιτακτική αλλαγή της ταυτότητας του εκπαιδευτικού σε τεχνικό και η απώλεια των παιδαγωγικών του αξιών συμβάλλουν εξίσου στην απανθρωποίησή του με αποτέλεσμα την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής. Η αντιμετώπιση της εκπαίδευσης με ορθολογιστικό μηχανιστικό τρόπο, μακριά από συναισθηματισμούς, και η συνεχόμενη αίσθηση της παρακολούθησης της εργασίας, με σκοπό την άσκηση πλήρους ελέγχου, απομακρύνουν τους εκπαιδευτικούς από την μαθητοκεντρική προσέγγιση της διδασκαλίας και τους καθιστούν άβουλα εκτελεστικά όργανα (Ballet & Kelchtermans 2008; Jeffrey & Woods 1996). Η πραγματικότητα του

σχολικού περιβάλλοντος, τα προγράμματα και οι τυποποιημένες διαδικασίες διαψεύδουν σε κάθε περίπτωση τα ιδεώδη των εκπαιδευτικών και περιορίζουν αισθητά την ελευθερία κινήσεων και τη λήψη πρωτοβουλιών. Ακόμη, ανασταλτικοί παράγοντες βασισμένοι στη φύση του επαγγέλματος όπως η απουσία συνεργασίας και η αδιαφορία από την πλευρά των μαθητών, η έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους, τους σχολικούς συμβούλους και την ηγεσία, οι ανικανοποίητοι γονείς, η ανεπαρκής ενημέρωση για ζητήματα της εκπαιδευτικής κοινότητας, οι παρωχημένες επικρατούσες αντιλήψεις για ένα παντοδύναμο εκπαιδευτικό και οι διαρκώς εναλλασσόμενες απαιτήσεις της κοινωνίας είναι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν όχι μόνο την ψυχοσύνθεση του εκπαιδευτικού, αλλά και την ποιότητα του παραγόμενου έργου. Σε αυτή την περίπτωση, η εντατική πνευματική και σωματική προσπάθεια για την κάλυψη των απαιτήσεων ζημιώνει ψυχολογικά και δυσχεραίνει τον εργαζόμενο εκπαιδευτικό και τον οδηγεί σταδιακά στην παραίτηση. Επιπρόσθετα, η αδυναμία χειρισμού αντικρουόμενων παραγόντων, που προέρχονται ταυτόχρονα από τον επαγγελματικό και κοινωνικό ρόλο τους, ως εκπαιδευτικοί και παραδείγματα προς μίμηση αντίστοιχα, από τη διοικητική και οργανωτική δομή της σχολικής μονάδας και από την προσωπική τους ζωή, οδηγεί σε επισφαλείς τρόπους δράσης με αντίθετα από τα επιθυμητά αποτελέσματα. Άλλοι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες που αφορούν στο χρονικό όριο, στο φόρτο εργασίας που εκτείνεται σε ώρες εκτός δουλειάς, την έλλειψη υλικοτεχνικών υποδομών, συνθηκών υγιεινής και χρηματοδότησης ελαχιστοποιούν εξίσου τα κίνητρα των ενδιαφερομένων που επιλέγουν να αποστασιοποιηθούν για να προστατευτούν από πιθανές μελλοντικές μαινώσεις. Ως σημαντικοί θεωρούνται και οι αιτιακοί παράγοντες που σχετίζονται με τις αξίες του ατόμου αναφορικά με τους όρους της δικαιοσύνης, της δια βίου εκπαίδευσης και ανέλιξης, της εργασιακής ασφάλειας, των ανταμοιβών, της διακριτικής αντιμετώπισης από συναδέλφους και προϊσταμένους και του ομαδικού πνεύματος. Επίσης, η στάση της οικογένειας μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά του ατόμου, αλλά και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του όπως, για παράδειγμα, η ευερεθιστότητα, ο κομπασμός, η τελειομανία, η ικανότητα κοινωνικοποίησης του, ο βαθμός ευσυνειδησίας, καθώς και η ύπαρξη συναισθηματικής νοημοσύνης, η οποία το βοηθά να αντιληφθεί και να προσαρμοστεί σε νέα δεδομένα, χωρίς παρορμητισμούς και εξάρσεις. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών όπως το φύλο και η ηλικία αξίζει, βέβαια, να σημειωθούν ως δευτερεύοντα αίτια του συνδρόμου (Kamtsios, 2018; Kamtsios & Lolis, 2016; Φλάμπουρας Νιέτος, Κουστέλιος, & Ζουρνατζή, 2018; Eurofound, 2018;

https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout; Portoghese, Galletta, Coppola, Finco, & Campagna, 2014; Lastovkova, και συν., 2018; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; ΓΣΕΕ, 2015).

Συνοπτικά, η ανάγκη για αλλαγή στο βωμό της βελτίωσης της εκπαίδευσης έχει επιπτώσεις και συνέπειες εμφανείς στην ψυχосύνθεση των εκπαιδευτικών. Η αποδοχή της άποψης ότι κάθε αλλαγή μπορεί να βελτιώσει το επίπεδο των μαθητών και η εφαρμογή καινοτομιών βοηθά στην αναγνώριση του εκπαιδευτικού ως επαγγελματία διαφέρει βάσει της μεμονωμένης προσωπικής εμπειρίας του καθενός. Γι' αυτό το λόγο θα ήταν πιο εύστοχος ο χαρακτηρισμός της «εμπειρίας εντατικοποίησης» που για μία μερίδα εκπαιδευτικών θεωρείται επιτακτική ανάγκη και οδηγεί σε πίεση και εξουθένωση, ενώ για μία άλλη αποτελεί αφορμή για δημιουργική ενασχόληση και περαιτέρω αφοσίωση στο επάγγελμα. Ο ρόλος του σχολικού περιβάλλοντος στην αντιμετώπιση της κοινωνικής πίεσης για αλλαγή είναι καθοριστικός, αφού είναι σε θέση να ενσωματώσει την αλλαγή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα με τη μορφή δημιουργικότητας και όχι πίεσης. Σε κάθε περίπτωση η επιθυμία των εκπαιδευτικών να καθορίσουν την εφαρμογή καινοτομιών στο δικό τους χρόνο και με το δικό τους τρόπο είναι αισθητή και η υλοποίησή της εξαρτάται από την αποδοχή και την υποστήριξη του αιτήματος αυτού από την τοπική νοοτροπία, της αντιλήψεις της εκάστοτε σχολικής μονάδας, την ομαδικότητα και τη συνεργασία των εκπαιδευτικών μεταξύ τους (Ballet & Kelchtermans 2008; Kelchtermans 2009; Χριστοδούλου 2022).

1.2.3 Ο παράγοντας του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών και η ευαλωτότητα του ρόλου τους

Το άγχος είναι μία αναμενόμενη ψυχοσωματική αντίδραση κάθε υπαρκτού οργανισμού που δέχεται έντονη πίεση και καλείται να ανταποκριθεί σε διάφορες συνθήκες (Κάμτσιος, & Λώλης 2016). Το εργασιακό άγχος θεωρήθηκε, ειδικότερα στα χρόνια της κρίσης, ένα μεγάλο και σημαντικό κεφάλαιο της έρευνας όσον αφορά τους λόγους πρόκλησής του στα εργασιακά περιβάλλοντα, αλλά και τις επιπτώσεις του στην υγεία του ατόμου (ΓΣΕΕ, 2015).

Πιο συγκεκριμένα και από την οπτική του επαγγελματικού τομέα, θα υποστήριζε κανείς ότι βασική πηγή άγχους αποτελεί η απόσταση ανάμεσα στις σύγχρονες απαιτήσεις μίας θέσης εργασίας και στα διαθέσιμα προσόντα του εργαζόμενου (ΓΣΕΕ, 2015). Για τους εκπαιδευτικούς το στρες πηγάζει αφενός, από εξωγενείς παράγοντες, όπως η αδιαφορία και η ανυπακοή των μαθητών, ο περιορισμένος χρόνος δράσης για ανεύρεση αποτελεσματικών μεθόδων, έλλειψη επικοινωνίας ανάμεσα στα μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού και σχέσεις ανταγωνισμού, ο ανεπαρκής σχολικός εξοπλισμός που δυσκολεύει τη διδακτική πράξη, απουσία κατανόησης και σεβασμού από πλευράς γονέων και κοινωνικού συνόλου, αυξημένες υποχρεώσεις και προσδοκίες για την αποδοτικότητα ενός εκπαιδευτικού, μειωμένες αποδοχές και κίνητρα για περαιτέρω ανάπτυξη (Φλάμπουρας Νιέτος, Κουστέλιος, & Ζουρνατζή, 2018; Κάμτσιος, & Λώλης 2016). Αφετέρου, οι ενδογενείς παράγοντες περιγράφουν χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας ενός ανθρώπου και εκδηλώνονται με τον τρόπο που αντιμετωπίζει τη διάψευση των προσδοκιών του και γενικότερα την καθημερινότητα με τις συνηθισμένες και επαναλαμβανόμενες διαδικασίες. Η αδυναμία διαχείρισης των εργασιακών απαιτήσεων και λήψης πρωτοβουλίας είναι χαρακτηριστικά που παρεμποδίζουν εξίσου την αντιμετώπιση των στρεσογόνων παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον. (Κάμτσιος, & Λώλης 2016; Lastovkova, και συν., 2018; National Library of Medicine <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>; Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2014).

Όλα τα παραπάνω σε συνδυασμό με τις εκάστοτε κοινωνικές αλλαγές και εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις καθιστούν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ευπαθές. Η αντίληψη του εκπαιδευτικού για τον εαυτό του στον συγκεκριμένο επαγγελματικό ρόλο

και πεποιθήσεις που του έχουν δημιουργηθεί για τη διαδικασία της διδασκαλίας είναι παράγοντες που προκαλούν την παρουσία ευαλωτότητας. Η ευαλωτότητα των εκπαιδευτικών συχνά εμφανίζεται σε αυτές τις κρίσιμες περιόδους στις οποίες κάτι νέο έρχεται να αντικαταστήσει την παλιά γνώση και συνήθεια και προκαλεί άγχος κατά την άμεση λήψη και εφαρμογή αποφάσεων και δυσφορία ειδικά στην περίπτωση που αντιβαίνει σε αυτό που ο ίδιος ο εκπαιδευτικός θεσπίζει με τον προσωπικό τρόπο εργασίας του. Τα αισθήματα ανεπάρκειας, φόβου, απελπισίας και ματαιώσης εμφανίζονται τη στιγμή που η διαχείριση της κατάστασης ασθενεί, έπειτα από ένα σημαντικό χρονικό διάστημα καταπίεσης στην προσπάθεια να ανταπεξέλθει στο ρόλο του. Αν αποδεχτούμε ότι αναπόσπαστο κομμάτι της διδασκαλίας είναι ο ίδιος ο εκπαιδευτικός ως υπόσταση με ηθικές αξίες, ιδανικά, συναισθήματα τα οποία καθορίζουν και την επαγγελματική παιδαγωγική ταυτότητά του, θα ήταν εύλογο να επηρεάζεται και από τις διαπροσωπικές σχέσεις με μαθητές, γονείς, συναδέλφους και ηγεσία. Η ευαλωτότητα ενισχύεται, βέβαια, επιπρόσθετα, όταν ο εκπαιδευτικός έρχεται αντιμέτωπος με όσα χαρακτηριστικά «καλού εκπαιδευτικού» προβάλλει η κοινωνία, αφού ήδη η προσπάθειά του θεωρείται αποτυχημένη (Χριστοδούλου 2022; Kelchtermans 2005; Kelchtermans 1993; Kelchtermans 2009).

Σύμφωνα με την παραπάνω διάκριση και το ζήτημα της ευαλωτότητας, είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί ότι οι επιπτώσεις του άγχους είναι διαφορετικές για τον καθένα, καθώς βασίζονται στα ατομικά του χαρακτηριστικά. Σε σωματικό επίπεδο, τα υψηλά ποσοστά άγχους εκδηλώνονται με την αύξηση της αρτηριακής πίεσης, τους μυϊκούς πόνους, πονοκεφάλους και στομαχικά άλγη, ναυτία, τάση για εμετό, καθιστώντας κάθε οργανισμό πιο ευάλωτο σε ασθένειες. Σε ψυχολογικό επίπεδο το άγχος μπορεί να δημιουργήσει αισθήματα οργής, άρνησης, ανεξέλεγκτη έκφραση συναισθημάτων, επιθετική συμπεριφορά, παραλογισμό, διαρκή ανησυχία, ανεπαρκή αυτοσυγκέντρωση, αναποφασιστικότητα, κόπωση, μειωμένη προσωπική επίτευξη, αδιαφορία, καταθλιπτική διάθεση, έως και παραίτηση από κάθε περαιτέρω προσπάθεια, χωρίς να αφήνει ανεπηρέαστο το οικογενειακό περιβάλλον του ατόμου (ΓΣΕΕ, 2015; Lastovkova, και συν., 2018; Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2014). Από την οπτική του φορέα και των αποδεκτών του διδακτικού έργου, βέβαια, η συχνή απουσία του εκπαιδευτικού με τις αναγκαίες αναρρωτικές άδειες προκαλεί όχι μόνο την δυσμενή διάθεσή τους προς το πρόσωπό του, αλλά και χαμηλή παραγωγικότητα, γεγονός που μεταφράζεται ως ηθικό και οικονομικό κόστος αντίστοιχα, από τον

εκάστοτε κρατικό μηχανισμό (Φλάμπουρας Νιέτος, Κουστέλιος, & Ζουρνατζή, 2018; National Library of Medicine <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>).

Από όλα τα παραπάνω είναι εύλογο να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί την επέκταση του εργασιακού άγχους, το οποίο αποτελεί αιτία ποικίλων χρόνιων εργασιακών ασθενειών. Η αδυναμία του ατόμου να ελέγξει τη συμπεριφορά του, τη στάση του αλλά και το περιβάλλον γύρω του αναστέλλει την ικανότητά του να αποδυναμώσει τους στρεσογόνους παράγοντες που το απειλούν (National Library of Medicine <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>; Lastovkova, και συν., 2018; Bianchi 2014, Understanding and Preventing Worker Burnout https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout; Kamtsios & Lolis, 2016).

1.2.4 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση, όπως και κάθε άλλο σύνδρομο, ανάλογα με την αντίδραση και το βαθμό ευαισθησίας κάθε ατόμου επιφέρει και τα αντίστοιχα αρνητικά αποτελέσματα. Το εργασιακό άγχος δασκάλων και καθηγητών έχει προσωπικό αντίκτυπο, καθώς επηρεάζει ανεξαιρέτως τη σωματική και την ψυχική τους υγεία σε βάθος και με διάρκεια χρόνου. Ο επιβλαβής τρόπος ζωής με το έντονο στρες που εκδηλώνεται με αϋπνία και διατροφικές διαταραχές, οδηγεί αυτομάτως στη σωματική κόπωση, γεγονός που επηρεάζει την απόδοση στην εργασία. Η ψυχολογική κατάρρευση από το αίσθημα ανεπάρκειας στην περάτωση της εργασίας, η μειωμένη διάθεση και η αδυναμία ελέγχου μιας κατάστασης σημειώνουν αρκετές επιπτώσεις στο άτομο, αφού μέσω της αναποτελεσματικής προσπάθειας που καταβάλλει μπορεί να καταλήξει σε συναισθηματική εξάντληση, κατάθλιψη, αγχώδεις διαταραχές και χρόνιες εξαρτήσεις (π.χ. αλκοόλ). Άλλες μυοσκελετικές και καρδιαγγειακές παθήσεις, διαβήτης και γαστρεντερολογικά προβλήματα είναι πιθανό να προκληθούν ή να συνδυαστούν, αυξάνοντας ακόμη και τον κίνδυνο θανάτου. Σε αυτό το σημείο παρουσιάζονται αισθήματα δυσαρέσκειας και αδυναμίας λήψης πρωτοβουλίας, άρνησης και αποφυγής ακόμη και για την άσκηση του επαγγέλματος, που κάποτε ο εκπαιδευτικός είχε επιλέξει να ασχοληθεί. Το παραπάνω θα μπορούσε να αποτελέσει σημαντική αιτία εγκατάλειψης του επαγγέλματος και να σημάνει την ανεργία, καθώς ο εργαζόμενος δεν θα είναι σε θέση να εργαστεί σε κανένα άλλο επάγγελμα μέχρι να ανακτήσει τις

δυνάμεις του (Κάμτσιος, & Λώλης 2016; Kamtsios, 2018; Kamtsios & Lolis, 2016, Understanding and Preventing Worker Burnout https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout; Bianchi, Schonfeld , & Laurent, 2014; Portoghese, Galletta, Coppola, Finco, & Campagna, 2014; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; National Library of Medicine <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>; Eurofound, 2018).

Όλες αυτές οι ατομικές συνέπειες δεν γίνεται να αφήσουν ανεπηρέαστα τα περιβάλλοντα μέσα στα οποία ζει και δρα ο εκάστοτε εργαζόμενος. Έτσι, λοιπόν, η συμπεριφορά του εκδηλώνει τάσεις αποξένωσης ή και επίθεσης σε περιόδους με μεγάλο όγκο εργασίας, πόσο μάλλον όταν αυτός δεν κατακερματίζεται ισομερώς στους συναδέλφους μιας σχολικής μονάδας. Το γεγονός αυτό δηλώνει πως το άτομο που βιώνει την εξουθένωση συχνά δεν αναγνωρίζει το βαθμό που έχει επηρεαστεί. Τέτοιες στάσεις δυσχεραίνουν το εργασιακό κλίμα, μεταδίδοντας τον εκνευρισμό ή την υποτονική διάθεση και επιβαρύνουν την ήδη υπάρχουσα ένταση από τον όγκο δουλειάς. Η αποδυνάμωση του εκπαιδευτικού δυναμικού μιας σχολικής μονάδας μπορεί να επιφέρει όχι τόσο οικονομική ζημία, αλλά σίγουρα διαστρέβλωση κύρους και αναγνωρισιμότητας. Βέβαια, δεν μπορεί να παραληφθεί και ο κοινωνικός αντίκτυπος που έχει μία μη αποδοτική διδασκαλία, εξαιτίας της έλλειψης ποιοτικής και ενεργούς συμμετοχής του εκπαιδευτικού στη διαδικασία (Kamtsios, 2018; Kamtsios & Lolis, 2016; Eurofound, 2021; Understanding and Preventing Worker Burnout https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout; Portoghese 2014, Αντωνίου/Ντάλλα 2010, Eurofound 2018).

Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί πως όλες οι παραπάνω επιπτώσεις λειτουργούν και ως αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης, αν εξετάσουμε το σύνδρομο υπό το πρίσμα των φύσει χαρακτηριστικών γνωρισμάτων μιας προσωπικότητας ή και των ζητημάτων που απαντώνται στην προσωπική ζωή, πριν την ένταξή της στον επαγγελματικό στίβο (Understanding and Preventing Worker Burnout https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010)

Κεφάλαιο III

1.3.1 Η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού, η αυτοκατανόηση και η υποκειμενική εκπαιδευτική θεωρία

Η ταυτότητα του εκπαιδευτικού, ως όρος, πηγάζει από τις κοινωνικές επιστήμες και τη φιλοσοφία, ενώ στα τέλη του 20^{ου} αιώνα θεωρήθηκε ζήτημα ερευνητικού πεδίου και δημιουργήθηκε για να καλύψει την ανάγκη διαχωρισμού των ανθρώπων που χρειάζονται για την υποστήριξη του μαθητή από τους υπόλοιπους (Beijaard, Paulien Meijer, Verloop 2004). Η διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας του εκπαιδευτικού επηρεάζεται τόσο από τα προσωπικά βιώματά του και την εμπειρία του με την πάροδο των χρόνων όσο και από το κοινωνικό, πολιτιστικό πλαίσιο, αλλά και το σχολικό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται. Η βιογραφία του εκπαιδευτικού, δηλαδή οι προσωπικές παρατηρήσεις, οι εμπειρίες εντός και εκτός της σχολικής αίθουσας, οι ηθικές αξίες και οι πεποιθήσεις του για το τι σημαίνει διδασκαλία και το ποιος θεωρείται επαγγελματίας εκπαιδευτικός, καθώς και ο συναισθηματικός του κόσμος είναι παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο σκέψης του και καθορίζουν τον τρόπο εργασίας του. Επίσης, οι διαπροσωπικές σχέσεις που κάθε άτομο αναπτύσσει εντός του σχολικού περιβάλλοντος με τους μαθητές, τους γονείς, τους συναδέλφους, την ηγεσία, αλλά και εκτός του χώρου εργασίας του με το οικογενειακό περιβάλλον και τους φίλους του επιδρούν συστηματικά στη διαμόρφωση της συμπεριφοράς του, επηρεάζοντας τον εαυτό και τον τρόπο λειτουργίας του. Βέβαια, σε εποχές έντονων εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων, η κοινωνική πίεση για αλλαγή και επιβολή ενός τρόπου σκέψης και δράσης συχνά αντιβαίνει σε όσα οι εκπαιδευτικοί θεσπίζουν έως τότε, προκαλώντας άγχος, ανησυχία και γενική δυσαρέσκεια, ειδικά στην περίπτωση που και η εκάστοτε σχολική μονάδα τροφοδοτεί αυτό το μεταρρυθμιστικό σύστημα. Βασική αιτία της αλλαγής αποτελεί η βελτίωση της εκπαίδευσης και της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού, επομένως η προηγούμενη αίσθηση ευπάθειας επηρεάζει από τη μία πλευρά την αντίληψη του εκπαιδευτικού για τον εαυτό του σε αυτόν τον ρόλο, τις γνώσεις και τις πεποιθήσεις που υιοθετεί για τη διδασκαλία, αλλά από την άλλη μπορεί να πυροδοτήσει και θετικά συναισθήματα σε εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν την εφαρμογή της καινοτομίας ως ευκαιρία για προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη. Αν θεωρηθεί ότι η διδασκαλία προβάλλει μια συναισθηματική σχέση και όχι έναν αυστηρά

τεχνικό- εργαλειακό τρόπο επίτευξης της εκπαιδευτικής βελτίωσης, αντιλαμβανόμαστε ότι επηρεάζεται εξολοκλήρου σε οποιαδήποτε σύγχυση παρατηρηθεί (Χριστοδούλου 2022; Beijgaard, Paulien Meijer, Verloop 2004; Kelchtermans 2005; Kelchtermans 1993).

Δεδομένης κάθε αλλαγής που συμβαίνει στο χρόνο, στηριγμένη είτε σε ενδογενείς (εμπειρίες, απόψεις, συμπεριφορές του εκπαιδευτικού) είτε σε εξωγενείς παράγοντες που αφορούν το κοινωνικό πλαίσιο δράσης του επαγγελματία εκπαιδευτικού, η ταυτότητα μεταβάλλεται και προσαρμόζεται διαρκώς στα εκάστοτε νέα δεδομένα. Η διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας είναι μια διαρκής διαδικασία προσωπικής και επαγγελματικής πλήρωσης, γεγονός που γεννά την άποψη ότι κάθε άτομο απαρτίζεται από υποταυτότητες τόσες όσοι και οι ρόλοι του, οι οποίες σχετίζονται μεταξύ τους. (Beijgaard, Paulien Meijer, Verloop 2004; Kelchtermans 2005; Kelchtermans 1993). Ο προβληματισμός του ατόμου σχετικά με την ταυτότητά του τη δεδομένη χρονική στιγμή (τι πιστεύει ο ίδιος ο εκπαιδευτικός για τον εαυτό του) και η εστίαση στις απόψεις των άλλων για την προσωπικότητα και το ρόλο του διαμορφώνουν παράλληλα το επαγγελματικό προφίλ του εκπαιδευτικού, ενώ η ικανότητά του κρίνεται από την υπακοή του στους φορείς χάραξης πολιτικής. (Beijgaard, Paulien Meijer, Verloop 2004).

Η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού εξαρτάται από το πως οι εκπαιδευτικοί αυτοχαρακτηρίζονται ως εκπαιδευτικοί, ποιο ήταν το κίνητρο που τους οδήγησε σε αυτή την επιλογή, ποια είναι η μελλοντική τους προοπτική, ποιος είναι ο βαθμός αυτοεκτίμησής του σχετικά με την αποτελεσματικότητά του και τι είναι αυτό που καθιστά κάποιον επαγγελματία σύμφωνα με την προσωπική του άποψη για τη διδασκαλία και το ρόλο του. Η ταυτότητα του εκπαιδευτικού είναι μία έννοια πολύπλοκη καθώς επηρεάζεται και ανατροφοδοτείται κάθε στιγμή της καριέρας του και διαμορφώνεται από ποικίλους παράγοντες που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση του ατόμου, τη δέσμευσή του στο επάγγελμα, την επιρροή του από το χρόνο, την ηλικία, το κοινωνικό πλαίσιο, την υποκειμενική εκπαιδευτική θεωρία του σύμφωνα με την οποία ασκεί τα εργασιακά του καθήκοντα και επομένως δεν υφίσταται ποτέ μια πλήρη εικόνα του εαυτού του άρα ούτε και του ρόλου του (Beijgaard, Paulien Meijer, Verloop 2004; Kelchtermans 2005; Kelchtermans 1993).

Κεφάλαιο IV

1.4.1 Σύνοψη βιβλιογραφικής επισκόπησης και συμβολή της εργασίας

Όπως προέκυψε από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, οι εκπαιδευτικοί αποτελούν τα όργανα που συμβάλλουν πρωταγωνιστικά στη διαμόρφωση των διδακτικών μεθόδων και φέρουν ευθύνη για την ορθή εφαρμογή τους στη μαθησιακή διαδικασία, με βάση την αποτελεσματικότητά τους στην πρόοδο των μαθητών τους. Βέβαια, το ανασταλτικό ενδεχόμενο εμφάνισης συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης ενισχύεται από την πρόκληση εργασιακού άγχους εξαιτίας των κοινωνικών, πολιτικών, πολιτιστικών και οικονομικών απαιτήσεων της εποχής σε συνδυασμό με την έντονη καθημερινότητα και τους γρήγορους εξελικτικούς ρυθμούς της. Υπό αυτές της συνθήκες και επιθυμώντας οι αξίες και το κύρος του εκπαιδευτικού επαγγέλματος να κρατηθούν ψηλά στην κοινή γνώμη, ο εκπαιδευτικός έρχεται αντιμέτωπος με πλήθος παραγόντων που λειτουργούν ως τροχοπέδη στον έως τώρα τρόπο σκέψης και δράσης του εντός της σχολικής αίθουσας. Παρατηρείται, λοιπόν, μια σύγχυση που επηρεάζει το ρόλο του εκπαιδευτικού και προκαλεί ριζικές αλλαγές στην προσωπική και επαγγελματική του ταυτότητα και στον τρόπο που πρέπει να αντιμετωπίζει πλέον τα πράγματα. Η απαιτούμενη εγρήγορση του εκπαιδευτικού και η οικειοθελής πίεση του εαυτού του να ανταποκριθεί επαρκώς στις αναδυόμενες δυσκολίες του επαγγέλματος, αποτελούν συγχρόνως αιτίες αλλά και συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης, εμποδίζοντας τον εκάστοτε επαγγελματία να αποδώσει. Από την άλλη πλευρά, αποδεικνύεται ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εκπαιδευτικού μπορούν να του επιτρέψουν να βιώσει κάθε εκπαιδευτική αλλαγή ως πρόκληση και να την αντιμετωπίσει με τρόπο που βοηθά στην εξέλιξή του ως άνθρωπο και ως επαγγελματία.

Η ανάδειξη της παραπάνω τριπλής αλληλεπίδρασης, δηλαδή στο πως η εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας επηρεάζει και επηρεάζεται από την επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού, αλλά και στο πως χαρακτηρίζει την αποτελεσματικότητά του και οδηγεί στην επαγγελματική του εξουθένωση, δεν είναι σαφής βιβλιογραφικά. Γι' αυτό το λόγο, επιλέχθηκε το συγκεκριμένο θέμα της εργασίας που στοχεύει στη ρητή ανάδειξη της σχέσης μεταξύ των τριών αυτών κατευθύνσεων.

Μέρος 2

2.1 Ο ερευνητικός σκοπός της εργασίας

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας λαμβάνει υπόψιν τρεις κατευθύνσεις, αυτή της εφαρμογής καινοτόμων διδακτικών μεθόδων και της πρόσληψής τους από τους μαθητές, των συνεπειών στην επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην προσπάθεια εκπόνησης του συνολικού έργου τους σύμφωνα με τα νέα δεδομένα. Η εργασία στοχεύει στην ανάδειξη της σχέσης μεταξύ των τριών αυτών θεμάτων, δηλαδή στο πως η εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας διαμορφώνει την επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού, αλλά και στο πως επηρεάζει την αποτελεσματικότητά του και οδηγεί στην επαγγελματική του εξουθένωση.

Οι επιμέρους στόχοι της εργασίας εκτείνονται στην αναζήτηση του βαθμού θετικής ή αρνητικής επίδρασης της ποιότητας των εκπαιδευτικών στην επίδοση των μαθητών τους, στην ανάδειξη της ανάγκης και της διάθεσης για δια ζώσης εκπαίδευση για την ενίσχυση της επαγγελματικής τους ετοιμότητας και στην παρουσίαση της στάσης τους απέναντι στην αποτελεσματικότητα των νέων μεθόδων διδασκαλίας.

2.2 Τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, διαμορφώθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα, στην απάντηση των οποίων εστιάζει η παρούσα εργασία για την εκπλήρωση του σκοπού της. Τα ερωτήματα της έρευνας αποτελούν το αν η ταύτιση του εκπαιδευτικού με τον επαγγελματικό του ρόλο επηρεάζει την εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων, με ποιο τρόπο οι μαθητές προσλαμβάνουν τις καινοτόμες διδακτικές μεθόδους που εφαρμόζουν οι εκπαιδευτικοί τους και πως η εφαρμογή αυτών συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

2.3 Το πλαίσιο της έρευνας

Αρχικά, η επιλογή του θέματος πραγματοποιήθηκε με βάση τις αναδυόμενες ανάγκες της εποχής που γνωρίζει διαρκώς αλλαγές σε κάθε τομέα. Τα ζητήματα της σχολικής προετοιμασίας, της χάραξης αποτελεσματικής πολιτικής στην εκπαιδευτική και μαθησιακή διαδικασία και η ετοιμότητα εκπαιδευτικών και μαθητών να ανταπεξέλθουν σε νέες προκλήσεις καθόρισαν το θέμα της παρούσας εργασίας. Στην συνέχεια έλαβε χώρα η βιβλιογραφική έρευνα, ώστε να εμπλουτιστούν οι γνώσεις και να υπάρξει ένα ικανοποιητικό για το θέμα υπόβαθρο. Κατόπιν, επιλέχθηκαν ο σκοπός, οι στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα. Έπειτα δημιουργήθηκε ο οδηγός της συνέντευξης, με τους άξονες συζήτησης και τις ερωτήσεις προς τους συνεντευξιαζόμενους, δίνοντας βάση στην δεοντολογία που πρέπει να τηρούν οι ερευνητές που διεξάγουν επιστημονικές έρευνες, όπως η προστασία προσωπικών δεδομένων και οι μη παραπλανητικές ερωτήσεις. Επίκεντρο στάθηκαν δεκαπέντε εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και δεκαπέντε μαθητές, καθένας από τους οποίους αντιστοιχεί και σε έναν από τους συνεντευξιαζόμενους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν, οι οποίοι αποτελούν και το δείγμα της ποιοτικής έρευνας στο σύνολό τους. Στόχος της επιλογής του συγκεκριμένου δείγματος ήταν να πραγματοποιηθεί όσο το δυνατόν ασφαλέστερη εξαγωγή συμπερασμάτων για το βαθμό επιρροής στη σχέση εκπαιδευτικού-μαθητή. Εντός ενός μήνα οι συνεντεύξεις εκπαιδευτικών και μαθητών ολοκληρώθηκαν και τέθηκαν ξεχωριστά υπό επεξεργασία, ώστε να γίνει η κωδικοποίηση τους, η κατηγοριοποίηση των κωδίκων και η ανάδειξη θεματικού χάρτη για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

Μέρος 3

3.1 Μεθοδολογία

3.1.1 Το είδος του ερευνητικού σχεδίου της εργασίας

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη της αλληλεπίδρασης τριών θεματικών κατευθύνσεων, της εφαρμογής διδακτικών καινοτομιών, της επίδρασης της ταυτότητας του εκπαιδευτικού και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Με την επιλογή του αφηγηματικού ερευνητικού σχεδίου δόθηκε η δυνατότητα να αναδειχθούν προσωπικές στάσεις και απόψεις μέσω συνεντεύξεων, για το πως τα παιδιά προσλαμβάνουν την καινοτομία που εφαρμόζεται στη διδασκαλία και πως ανταποκρίνονται σε αυτή, για το πως επηρεάζεται η επιλογή καινοτόμων μεθόδων από την ταύτιση του εκπαιδευτικού με το ρόλο του και με ποιο τρόπο το εγχείρημα της καινοτομίας μπορεί να οδηγήσει στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι συνεντεύξεις σε βάθος βοήθησαν στην ανάδειξη του τρόπου σκέψης των εκπαιδευτικών και μαθητών άμεσα και χωρίς να παρεκκλίνει κανείς από το ζητούμενο των ερωτήσεων. (Iosifides, 2011; Χριστοδούλου, 2022).

3.1.2 Το ερευνητικό εργαλείο της εργασίας

Η ποιοτική μέθοδος, που χρησιμοποιήθηκε, έδωσε τη δυνατότητα εξαγωγής συγκεκριμένων συμπερασμάτων που απασχολούν την εργασία, αφήνοντας τον ομιλητή, εκπαιδευτικό ή μαθητή, να παραθέσει τις δικές του σκέψεις και απόψεις για το ζήτημα της εφαρμογής νέων μεθόδων διδασκαλίας σε συνδυασμό με τις συνέπειές της στην ταυτότητα του εκπαιδευτικού. Οι αρχές της ημιδομημένης συνέντευξης βοήθησαν στην οριοθέτηση της συζήτησης βάσει συγκεκριμένων αξόνων, χωρίς να παρεκκλίνει του θέματος, δίνοντας παράλληλα την ελευθερία στον εκάστοτε ομιλητή να αναφερθεί σε οποιοδήποτε από τους βασικούς πυλώνες επιθυμεί. Οι άξονες συζήτησης διαμόρφωσαν τις ερωτήσεις των συνεντεύξεων και ομαδοποιήθηκαν σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας. Έτσι λοιπόν, στο ερευνητικό ερώτημα του αν η ταύτιση του εκπαιδευτικού με τον επαγγελματικό του ρόλο επηρεάζει την εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας προέκυψαν άξονες συζήτησης για την ποιότητα του εκπαιδευτικού και τη στάση απέναντι στην εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας (στους συγκεκριμένους άξονες απαντούν οι

ερωτήσεις: «Ποιος πιστεύετε ότι μπορεί να θεωρηθεί «καλός» εκπαιδευτικός και ποιος είναι ο αντίκτυπος στους μαθητές;» και «Τί πιστεύετε ότι προωθεί και τί εμποδίζει τις πρωτότυπες διδακτικές μεθόδους να εφαρμοστούν;»). Αντίστοιχα, βάσει του ερευνητικού ερωτήματος για τον τρόπο πρόσληψης των καινοτομιών από τους μαθητές, οι άξονες συζήτησης αποτελούνται από την επίδραση των καινοτομιών στην επίδοση των μαθητών και την αποτελεσματικότητά τους (στους συγκεκριμένους άξονες απαντούν οι ερωτήσεις: «Τί κατά τη γνώμη σας έχει επηρεάσει την επίδοση των μαθητών σας θετικά ή αρνητικά;», «Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να βοηθήσετε στη μετατροπή της αρνητικής επίδοσης των μαθητών σας σε θετική;» και «Καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι, όπως η μέθοδος project, εξατομικευμένης διδασκαλίας, μέσω αφηγήσεων και προβλημάτων κ.α. είναι πλέον ευρέως διαδεδομένες και εφαρμόζονται με θετικά αποτελέσματα. Ποια είναι η δική σας άποψη πάνω στο θέμα;»). Για το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα για το πως η εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση, οι άξονες συζήτησης εκτείνονται στη δραστηριοποίηση των εκπαιδευτικών βάσει καινοτομίας και στους ανασταλτικούς παράγοντες εφαρμογής (στους συγκεκριμένους άξονες απαντούν οι ερωτήσεις: «Θεωρείτε ότι θα επιδιώκατε να εκπαιδευτείτε πάνω σε αυτές τις μεθόδους για να διευκολύνετε την εργασία σας στην τάξη;», «Τί θα σας εμπόδιζε να συνεχίσετε στη διά βίου μάθηση;», «Θα μπορούσατε αυτή τη στιγμή να αντιμετωπίσετε αυτούς τους ανασταλτικούς παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά σας ως εκπαιδευτικού;»)

Στόχος του παρακάτω πίνακα, με οριζόντια ανάγνωση, είναι η ανάδειξη του τρόπου εξαγωγής των ερωτήσεων συνέντευξης, μέσω της δημιουργίας αξόνων συζήτησης και βάσει ερευνητικών ερωτημάτων.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΑΞΟΝΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	ΑΞΟΝΕΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ
1) Η ταύτιση του εκπαιδευτικού με τον επαγγελματικό του ρόλο επηρεάζει την εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων;	α) Η ποιότητα του εκπαιδευτικού.	α1) Ποιος πιστεύετε ότι μπορεί να θεωρηθεί «καλός» εκπαιδευτικός και ποιος είναι ο αντίκτυπος στους μαθητές;
	β) Η στάση του εκπαιδευτικού απέναντι στην εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων.	β1) Τί πιστεύετε ότι προωθεί και τί εμποδίζει τις πρωτότυπες διδακτικές μεθόδους να εφαρμοστούν;
2) Με ποιο τρόπο οι μαθητές προσλαμβάνουν τις καινοτόμες διδακτικές μεθόδους που εφαρμόζουν οι εκπαιδευτικοί τους;	γ) Η επίδραση των καινοτόμων διδακτικών μεθόδων στην επίδοση των μαθητών.	γ1) Τί κατά τη γνώμη σας έχει επηρεάσει την επίδοση των μαθητών σας θετικά ή αρνητικά; γ2) Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να βοηθήσετε στη μετατροπή της αρνητικής επίδοσης των μαθητών σας σε θετική;
	δ) Η αποτελεσματικότητα των καινοτόμων διδακτικών μεθόδων.	δ1) Καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι, όπως η μέθοδος project, εξατομικευμένης διδασκαλίας, μέσω αφηγήσεων και προβλημάτων κ.α. είναι πλέον ευρέως διαδεδομένες και εφαρμόζονται με θετικά αποτελέσματα. Ποια είναι η δική σας άποψη πάνω στο θέμα;
3) Πώς η εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών;	ε) Η δραστηριοποίηση των εκπαιδευτικών βάσει της καινοτομίας στη διδασκαλία.	ε1) Θεωρείτε ότι θα επιδιώκατε να εκπαιδευτείτε πάνω σε αυτές τις μεθόδους για να διευκολύνετε την εργασία σας στην τάξη;», «Τί θα σας εμπόδιζε να συνεχίσετε στη διάβιου μάθηση;
	στ) Οι ανασταλτικοί παράγοντες στην εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας.	στ1) Τί θα σας εμπόδιζε να συνεχίσετε στη διάβιου μάθηση; στ2) Θα μπορούσατε αυτή τη στιγμή να αντιμετωπίσετε αυτούς τους ανασταλτικούς παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά σας ως εκπαιδευτικού;

3.1.3 Το είδος της δειγματοληψίας της εργασίας

Η εργασία βασίστηκε στη δειγματοληψία μέγιστης διαφοροποίησης, με σκοπό την συμπερίληψη όλων των δυνατών οπτικών μαθητών και εκπαιδευτικών. Έχοντας υπόψιν τους τρεις θεματικούς άξονες της εργασίας, τις συνθήκες που εμφανίζονται και το αποτέλεσμα αυτών ξεχωριστά από τη βιβλιογραφία, στοχεύουμε στην ανάδειξη όλων των εκφάνσεών του, αποτυπώνοντας μια ποικιλία οπτικών του ίδιου θέματος. Προϋπόθεση αυτού ήταν η επιλογή ευρέος δείγματος για να μελετηθούν οι διαφορετικές υποπεριπτώσεις, να εντοπιστούν τα κοινά θέματα και να οδηγηθούμε σε κάποια ενδεχόμενη γενίκευση (Christodoulou, 2022). Στην περίπτωση μας, επιλέχθηκε δείγμα 15 εκπαιδευτικών και των αντίστοιχων 15 μαθητών τους.

3.1.4 Το είδος ανάλυσης των αποτελεσμάτων της εργασίας

Σύμφωνα με την αρχική σκέψη της διερεύνησης αντιλήψεων από μία ομάδα 15 εκπαιδευτικών και των 15 μαθητών τους γύρω από το θέμα των συνεπειών εφαρμογής καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας στην επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού, καταλήξαμε στην επιλογή συγκεκριμένης εκδοχής της θεματικής ανάλυσης με στόχο τον σχηματισμό εννοιών και την εξήγηση του υλικού που συλλέχθηκε (Christodoulou, 2023). Ξεκινώντας από έναν επαγωγικό συλλογισμό που στηρίζεται στα δεδομένα όλων των συνεντεύξεων, εντοπίστηκαν τα βασικά στοιχεία, ομαδοποιήθηκαν και δημιουργήθηκαν οι νέοι άξονες συζήτησης, αναδεικνύοντας μια ιεραρχική σχέση έως την τελική απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων που θέσαμε εξαρχής.

Μέρος 4

4.1 Ανάλυση δεδομένων

Η διαδικασία της ανάλυσης των αποτελεσμάτων, που ακολουθήθηκε, προέκυψε από την επεξεργασία των 30 συνολικά συνεντεύξεων που απομαγνητοφωνήθηκαν σε 58 περίπου σελίδες γραπτού κειμένου και εκτείνεται στα εξής 5 στάδια:

1. Εντοπισμός αποσπασμάτων με κοινά νοήματα και απόδοση τίτλων/κωδίκων (κ).
2. Ομαδοποίηση κωδίκων (κ) σε μεγαλύτερες νοηματικές ομάδες, τις κατηγορίες (Κ).
3. Σύγκριση των κατηγοριών μεταξύ τους, ώστε να εντοπιστούν νοηματικές συνδέσεις.
4. Συγκρότηση και ονοματοδοσία θεμάτων.
5. Κατασκευή θεματικού χάρτη.

Αρχικά, διαβάσαμε προσεκτικά το υλικό και κωδικοποιήσαμε αποσπάσματα των κειμένων όλων των συνεντεύξεων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και έπειτα των μαθητών τους. Ήδη από το πρώτο αυτό στάδιο εντοπίστηκαν, βάσει των ερωτήσεων στις συνεντεύξεις, κοινά μοτίβα συζήτησης, σχετικά με την επίδραση της ποιότητας του εκπαιδευτικού στη μαθησιακή διαδικασία, την προσπάθεια εφαρμογής καινοτομιών και τους ανασταλτικούς παράγοντες, και οδηγηθήκαμε στην κατηγοριοποίηση των κωδίκων. Τελευταίο στάδιο της διαδικασίας αποτέλεσε η ομαδοποίηση των κατηγοριών σε κεντρικά θέματα με απώτερο σκοπό την πλήρη κατανόηση και οργάνωση όλων των πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν (Ritchie & Lewis, 2003).

Η κατηγοριοποίηση του συνόλου των κωδίκων των συνεντεύξεων έχει ως εξής:

K1: Χαρακτηριστικά, πρακτικές, στόχοι του «καλού» εκπαιδευτικού και τα αποτελέσματα αυτών στον ίδιο και στους μαθητές του. (Συνολικά κ: 237)

K2: Η σημασία της συνεργασίας και της ομαδικότητας μεταξύ μαθητών, εκπαιδευτικών, αλλά και ανάμεσά τους. (Συνολικά κ: 59)

K3: Η διατήρηση παρωχημένων τρόπων αντιλήψεων, προκαταλήψεων και οι ανασταλτικές συνέπειές τους. (Συνολικά κ: 73)

K4: Η ελλιπής ανταπόκριση και στήριξη των σχολικών συμβουλίων, της ηγεσίας και του κρατικού μηχανισμού. (Συνολικά κ: 59)

K5: Η ανάγκη για επιμόρφωση και εφαρμογή της. (Συνολικά κ: 66)

K6: Το άγχος, η εξουθένωση, η έλλειψη χρόνου, χρημάτων και διάθεσης των εκπαιδευτικών και η απουσία υλικοτεχνικών υποδομών στις σχολικές μονάδες λειτουργούν ανασταλτικά στη μαθησιακή διαδικασία. (Συνολικά κ: 162)

K7: Ο περιοριστικός ρόλος της ηλικίας των εκπαιδευτικών. (Συνολικά κ: 13)

K8: Το οικογενειακό περιβάλλον του μαθητή μπορεί να επιδράσει αρνητικά στη μαθησιακή διαδικασία. (Συνολικά κ: 14)

K9: Η πίστη πως τα παιδιά είναι το μέλλον μιας διαρκώς εναλλασσόμενης κοινωνίας και η ανάγκη να προετοιμαστούν γι' αυτό. (Συνολικά κ: 27)

K10: Οι πεποιθήσεις μαθητών και καθηγητών. (Συνολικά κ: 18)

Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει τη συγκέντρωση κοινών στοιχείων μεταξύ των κατηγοριών που οδηγούν στη συγκρότηση θεμάτων (Θ).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΣΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
K1	1									
K2	1	1								
K3	0	0	1							
K4	0	0	1	1						
K5	0	0	1	1	1					
K6	0	0	1	1	1	1				
K7	0	0	1	1	1	1	1			
K8	0	0	1	1	1	1	1	1		
K9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
K10	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

K1: K2

K2: K1

K3: K4-K5-K6-K7-K8

K4: K3-K5-K6-K7-K8

K5: K3-K4-K6-K7-K8

K6: K3-K4-K5-K7-K8

K7: K3-K4-K5-K6-K8

K8: K3-K4-K5-K6-K7

K9: K10

K10: K9

Παρατηρούμε ότι οι K3, K4, K5, K6, K7, K8 συναντώνται μεταξύ τους δημιουργώντας ένα θεματικό σύνολο, ενώ οι K1, K2, όπως και οι K9, K10 σχηματίζουν ξεχωριστά τα δικά τους νοηματικά σύνολα.

Με αυτόν τον τρόπο καταλήγουμε στη δημιουργία των εξής θεμάτων:

Θ1: Εμπόδια στην εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων. (K: 3, 4, 5, 6, 7, 8)

Θ2: Προϋποθέσεις για την προώθηση των καινοτόμων «μαθητοκεντρικών» μεθόδων διδασκαλίας. (K: 1, 2)

Θ3: Υποστήριξη εκπαιδευτικών για τη στελέχωση της κοινωνίας με αξιοπρεπές- ικανό ανθρώπινο δυναμικό. (K: 9, 10)

Για την επαλήθευση της συγκρότησης των τριών θεμάτων που προκύπτουν από τη διασταύρωση που διατρέχουν οι κατηγορίες μεταξύ τους, σχεδιάστηκε ο ακόλουθος πίνακας, με οριζόντια ανάγνωση:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΘΕΜΑΤΩΝ

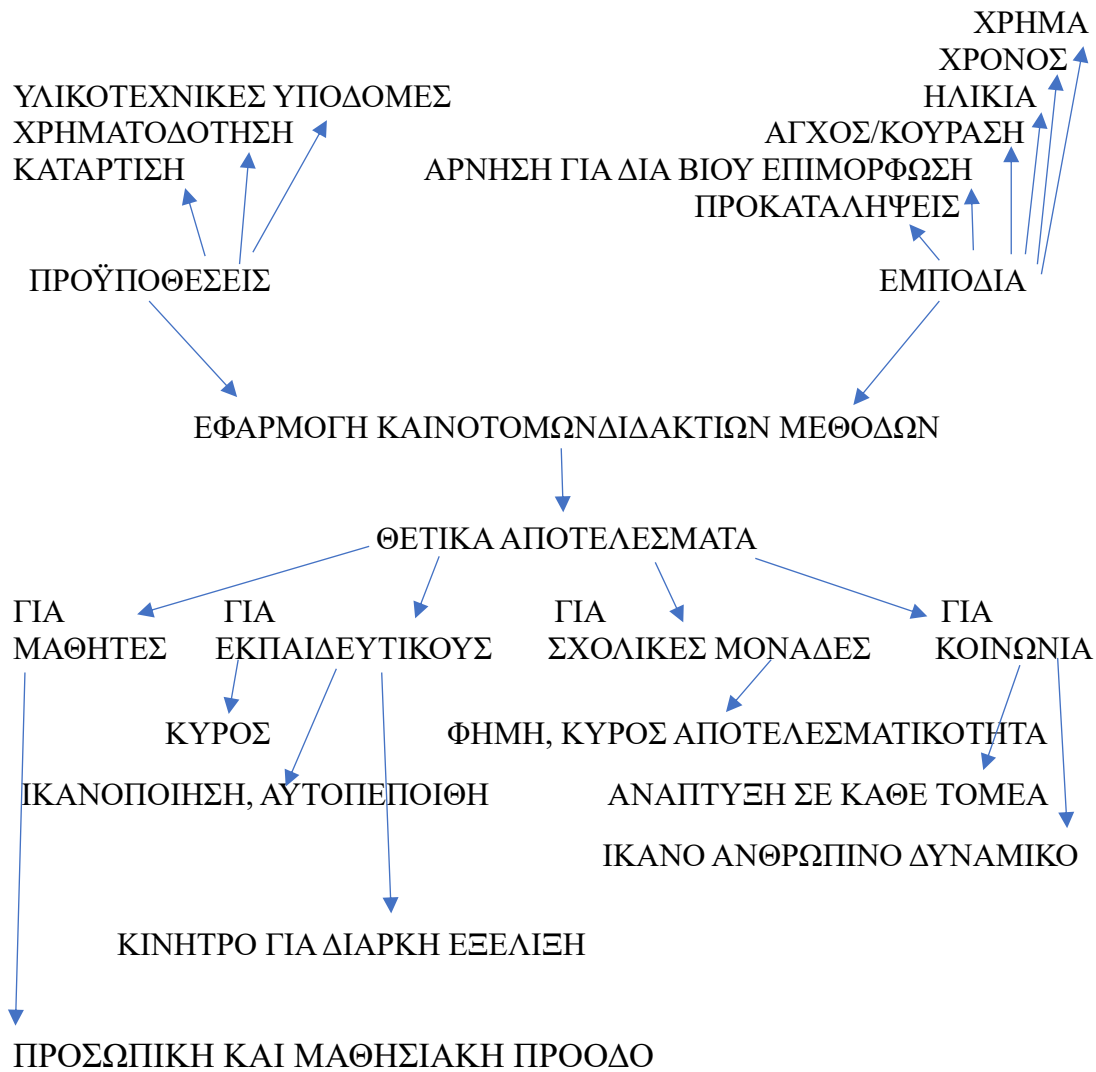
	Θ1: Εμπόδια στην εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων	Θ2: Προϋποθέσεις για την προώθηση των καινοτόμων «μαθητοκεντρικών» μεθόδων διδασκαλίας.	Θ3: Υποστήριξη εκπαιδευτικών για τη στελέχωση της κοινωνίας με ικανό ανθρώπινο δυναμικό.
K1: Χαρακτηριστικά, πρακτικές, στόχοι του «καλού» εκπαιδευτικού και τα αποτελέσματα αυτών στον ίδιο και στους μαθητές του.		X	
K2: Η σημασία της συνεργασίας και της ομαδικότητας μεταξύ μαθητών, εκπαιδευτικών, αλλά και ανάμεσά τους.		X	
K3: Η διατήρηση παρωχημένων τρόπων, αντιλήψεων, προκαταλήψεων και οι ανασταλτικές συνέπειές τους.	X		
K4: Η ελλιπής ανταπόκριση και στήριξη των σχολικών συμβουλίων, της ηγεσίας και του κρατικού μηχανισμού.	X		
K5: Η ανάγκη των εκπαιδευτικών για επιμόρφωση και εφαρμογή της.	X		
K6: Το άγχος, η εξουθένωση, η έλλειψη χρόνου, χρημάτων και διάθεσης των εκπαιδευτικών και η απουσία υλικοτεχνικών υποδομών στα σχολεία λειτουργούν ανασταλτικά στη μαθησιακή διαδικασία.	X		
K7: Ο περιοριστικός ρόλος της ηλικίας των εκπαιδευτικών.	X		
K8: Το οικογενειακό περιβάλλον μπορεί να επιδράσει αρνητικά στη μαθησιακή διαδικασία.	X		
K9: Τα παιδιά είναι το μέλλον μιας διαρκώς εναλλασσόμενης κοινωνίας και η προετοιμασία γι' αυτό			X
K10: Οι πεποιθήσεις των εκπαιδευτικών.			X

Για να αποσαφηνιστεί η πορεία επιβεβαίωσης των ερευνητικών ερωτημάτων μέσα από τη δημιουργία θεμάτων είναι ανάγκη να παρατηρήσουμε τον παρακάτω πίνακα:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

Θέματα	Ερευνητικά ερωτήματα
Θ1: Εμπόδια στην εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων. →	1) Με ποιο τρόπο η εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών;
Θ2: Προϋποθέσεις για την προώθηση των καινοτόμων «μαθητοκεντρικών» μεθόδων διδασκαλίας. →	2) Η ταύτιση του εκπαιδευτικού με τον επαγγελματικό του ρόλο επηρεάζει την εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας κατά τη διάρκεια του μαθήματος;
Θ3: Υποστήριξη εκπαιδευτικών για τη στελέχωση της κοινωνίας με αξιοπρεπές- ικανό ανθρώπινο δυναμικό. →	3) Με ποιο τρόπο οι μαθητές προσλαμβάνουν τις καινοτόμες διδακτικές μεθόδους που εφαρμόζουν οι εκπαιδευτικοί τους στην τάξη;

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ



4.2 Παράθεση ευρημάτων

Αρχικά, από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε παρατηρούμε τη σημαντικότητα του ρόλου του εκπαιδευτικού. Οι καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι μπορούν άρδην να εφαρμοστούν μόνο αν γίνουν αποδεκτές ως προς την αποτελεσματικότητά τους από τους φορείς της εκπαίδευσης και υποστηριχθεί η υλοποίησή με σκοπό την αποφόρτιση των εκπαιδευτικών. Με βάση αυτό, οι εκπαιδευτικοί χρήζουν θεωρητικής και πρακτικής προετοιμασίας αναφορικά με το γνωσιακό τους επίπεδο, αλλά και ψυχολογικής ενθάρρυνσης, για να ανταποκριθούν αμεσότερα και πιο στοχευμένα στις εκπαιδευτικές ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας, καθώς και στην έντονη καθημερινότητα που προσωπικά βιώνουν. Η κρατική βοήθεια μέσω της οικονομικής ενίσχυσης ή της ελεύθερης συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα, με απώτερο σκοπό την ορθή στάση τους στις απαιτήσεις της εκάστοτε εποχής, θα αποτελούσε αρωγό σε αυτό το εγχείρημα. Παρόλα αυτά, η πίστη ότι κάτι νέο θα είχε θετικά αποτελέσματα και η επιθυμία για πραγμάτωση δεν φαίνεται να αποδυναμώνονται, αφού είναι, στην πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων, αποδεκτά τα ευεργετικά αποτελέσματα στη μαθησιακή διαδικασία. Προς επίρρωση της παραπάνω γενικής εικόνας, καταλήξαμε στην παράθεση αποτελεσμάτων με τρεις διαφορετικούς τρόπους: 1) ευρήματα με βάση τις κατηγορίες που δημιουργήθηκαν, 2) ευρήματα βάσει θεμάτων και ερευνητικών ερωτημάτων, 3) ευρήματα βάσει ερευνητικών ερωτημάτων με ζευγαρωτή ανάλυση συνεντεύξεων εκπαιδευτικού και μαθητή του.

Πιο συγκεκριμένα, αν παρατηρήσουμε τις συνεντεύξεις εκπαιδευτικών και μαθητών βάσει κατηγοριών, θα αντιληφθούμε πως η κατηγορία για τα θεμιτά χαρακτηριστικά ενός καλού εκπαιδευτικού (κατηγορία 1) περιλαμβάνει περισσότερους κώδικες (αναλογικά με το πλήθος κωδίκων των συνεντεύξεων) στις συνεντεύξεις των μαθητών, συγκριτικά με την κατηγορία για τους ανασταλτικούς προσωπικούς, κατά βάση, παράγοντες στην εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας (κατηγορία 6), κάτι που παρατηρείται να συμβαίνει αντίστροφα στις συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών. Από αυτή τη διαφορά προκύπτει ότι τα παιδιά οραματίζονται το ιδανικό πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορούν να προσλάβουν και να αξιοποιήσουν τη γνώση που ανταποκρίνεται στην εποχή τους. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών, φαίνεται μεγαλύτερη συγκέντρωση των κωδίκων στα ατομικά προβλήματα, βάσει εμπειρικής προσέγγισης του καθημερινού βιώματος, που αποτελούν το επίκεντρο στο μυαλό των ενηλίκων κι έτσι αποδεικνύεται η διαφορετική εστίαση και ο τρόπος σκέψης από αυτόν των παιδιών

που απέχουν ακόμη από τις καθημερινές δυσκολίες. Αναφορικά με τη δεύτερη κατηγορία για τη σημασία της συνεργασίας, θα παρατηρούσαμε ότι το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλοβοήθειας είναι εξίσου σημαντικό σε κάθε ηλικία και για κάθε εγχείρημα. Σχετικά πάλι με την ποσότητα κωδίκων των συνεντεύξεων των εκπαιδευτικών συγκριτικά με αυτές των μαθητών, θα υπογραμμίζαμε ότι και στις δύο περιπτώσεις οι παρωχημένοι τρόποι εκπαίδευσης (κατηγορία 3) αποδεικνύονται μη παραγωγικοί, αλλά συνεχίζουν να εφαρμόζονται στο πλαίσιο αδυναμίας του σχολικού και κατ' επέκταση κρατικού μηχανισμού να αφομοιώσει τις καινοτόμους μεθόδους διδασκαλίας σε μια πιο μόνιμη βάση (κατηγορία 4). Αμυδρά ανασταλτικός στην εφαρμογή νέων τρόπων μάθησης μοιάζει να είναι και ο παράγοντας της ηλικίας των εκπαιδευτικών (κατηγορία 7) κατά την άποψη των παιδιών και των ίδιων, αφού θεωρητικά οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας υποστηρίζουν τις νέες μεθόδους αλλά είναι περισσότερο διστακτικοί στην εφαρμογή τους σε αντίθεση προς τους νεότερους που έστω και άτυπα προχωρούν στην πράξη. Παράλληλα και η επιρροή των γονιών στη διαδικασία της μάθησης δε μένει αμέτοχη (κατηγορία 8). Σε κάθε περίπτωση και στο βωμό της προετοιμασίας των παιδιών μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος για μια απαιτητική πραγματικότητα και για ένα καλύτερο μέλλον (κατηγορία 9), αναδύεται η ανάγκη διαρκούς κατάρτισης και εξειδίκευσης των φορέων της εκπαίδευσης με την παράλληλη οικονομική και ψυχολογική στήριξή τους (κατηγορία 5), καθώς είναι ο μόνος μηχανισμός που απαιτείται να λειτουργήσει για να αλλάξει η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος.

Αν ξεκινούσαμε την παράθεση των ευρημάτων μας, στηριζόμενοι στη διαμόρφωση των τελικών θεμάτων ως απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα που θέσαμε από την αρχή της έρευνας, θα διαπιστώναμε ότι το θέμα που ομαδοποιεί τα εμπόδια για την εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας απαντά στο ερευνητικό ερώτημά μας σχετικά με τον τρόπο που η καινοτομία στη διδασκαλία συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών καθώς δίνει όλες τις πληροφορίες που αφορούν εξωγενείς και ενδογενείς περιοριστικούς παράγοντες (πρβ. Πίνακα συσχέτισης κατηγοριών και θεμάτων). Συνεχίζοντας, το θέμα που συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις για την προώθηση των καινοτόμων μαθητοκεντρικών μεθόδων διδασκαλίας απαντά στο ερευνητικό ερώτημα για πώς επηρεάζει ο χαρακτήρας του εκπαιδευτικού την εργασία του, ειδικά στην περίπτωση που επιλέγει την εφαρμογή καινοτομιών υπό το πρίσμα της δικής του οπτικής. Η τελευταία θεματική ομαδοποίηση για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών για τη στελέχωση της κοινωνίας με ικανό ανθρώπινο δυναμικό

διαπλέκεται άμεσα με τη ρίζα του ερευνητικού ερωτήματος για το πως τα παιδιά προσλαμβάνουν τις καινοτόμες διδακτικές προσπάθειες των εκπαιδευτικών τους, γεγονός που υποστηρίζει και την άποψη ότι οι καινοτόμες μέθοδοι αυξάνουν την πρόοδο των μαθητών προετοιμάζοντάς τους για το μέλλον.

Αναλύοντας σε αυτό το σημείο τις συνεντεύξεις ζευγαρωτά (εκπαιδευτικός-μαθητής του), θα χωρίσουμε τα στοιχεία και τη μελέτη τους σύμφωνα με τις τρεις κατευθυντήριες γραμμές των ερευνητικών μας ερωτημάτων, δηλαδή την πρόσληψη των καινοτόμων μεθόδων από την οπτική των παιδιών, την ταύτιση των εκπαιδευτικών με τον επαγγελματικό τους ρόλο και την ανάγκη εφαρμογής καινοτομιών ως παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αρχικά, σύμφωνα με το πως προσλαμβάνεται η εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, θα παρατηρούσαμε ότι οι εκπαιδευτικοί στο σύνολό τους αναγνωρίζουν την αξία της εξέλιξης στις εκπαιδευτικές μεθόδους σε ένα θεωρητικό επίπεδο που δύσκολα τίθεται σε εφαρμογή (π.χ. 3^η συνέντευξη εκπαιδευτικού: «εξαγωγή αυτόνομης γνώσης, μαθητές λειτουργούν, ενεργοποιούνται», «το αναλυτικό πρόγραμμα εμποδίζει», «ο άνθρωπος δεν είναι κατασκευασμένος να αφομοιώνει διαρκώς αλλαγές», «νιώθω καταβεβλημένος» και 3^η συνέντευξη μαθητή του: «στους μαθητές δεν αρέσει αυτό που γίνεται στο σχολείο, όταν οι καθηγητές μπαίνουν μέσα και κάνουν το μάθημα και απλά μιλάνε ή θέλουν να μαθαίνουμε πράγματα απ' έξω», «δεν υπάρχει η όρεξη», «δεν θέλουν να μαθαίνουν νέα πράγματα γιατί έχουν κουραστεί»).

Από το 70% του συνολικού αριθμού των συνεντεύξεων (συνεντεύξεις εκπαιδευτικών και μαθητών: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 14) που συλλέχθηκαν για την παρούσα έρευνα, αντιλαμβανόμαστε ότι οι εκπαιδευτικοί συχνά, ενώ στηρίζουν την καινοτομία στον τρόπο διδασκαλίας τους, σε ερωτήσεις που σχετίζονται με τη δια βίου μάθηση και εφαρμογή της προβάλλουν σε μεγάλο βαθμό την κρατική δυσλειτουργία, την έλλειψη συγκρότησης στις σχολικές μονάδες και εν τέλει τη δική τους ανασταλτική συμπεριφορά για προσωπικούς οικονομικούς λόγους ή για λόγους χρόνου, ακόμη και για ψυχολογικούς. Το άγχος της καθημερινότητας φαίνεται ότι προκαλεί κατά βάση τη ραθυμία στο να ασχοληθεί κανείς με κάτι νέο και πολύ περισσότερο επηρεάζει τη διάθεση του στο να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις των ημερών στον τομέα της εκπαίδευσης. Βέβαια, παρατηρούμε στις συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών δείγματα πνευματικής κούρασης, σωματικής εξουθένωσης και συναισθηματικής εξάντλησης, καθώς και απογοήτευσης, διότι η ριζική αλλαγή απαιτεί αγώνα και είναι μία διαδικασία συνεχής, αρκετά απαιτητική και επίπονη, που χρειάζεται την προσπάθεια και τη

στήριξη όλων για να εδραιωθεί κάτι καινούριο. Αυτή η συμπεριφορά των εκπαιδευτικών φαίνεται ότι επηρεάζει αρνητικά και τη διάθεση και στάση των μαθητών όχι μόνο σε ό,τι αφορά στον συγκεκριμένο εκπαιδευτικό αλλά και γενικότερα στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και στο πώς αντιμετωπίζουν το μέλλον. Με αυτόν τον τρόπο μερικοί μαθητές λειτουργούν απαξιωτικά, εκδηλώνοντας αδιαφορία και άλλοι, επηρεασμένοι από τη φροντίδα των γονιών, πράττουν ρομποτικά υπό τις επιβεβλημένες συνθήκες του παραδοσιακού συστήματος μάθησης με σκοπό την επιτυχία στις εκάστοτε σχολικές εξετάσεις. Το υπόλοιπο 30% περίπου των συνεντεύξεων (συνεντεύξεις εκπαιδευτικών και μαθητών: 2, 6, 7, 8, 13, 15) παρουσιάζει μια δυναμικότητα στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών και μια πιο αισιόδοξη στάση απέναντι στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο τομέας της εκπαίδευσης (π.χ. 13^η συνέντευξη εκπαιδευτικού: «υπάρχουν πιστοποιημένες τεχνικές και μέθοδοι που μας βοηθούν», «οι εκπαιδευτικοί επιβάλλεται να υποβληθούν σε περαιτέρω εκπαιδεύσεις» και 13^η συνέντευξη μαθητή: «να κάνουμε ομάδες και μου αρέσει να διαβάζω έτσι τα μαθήματα και να είμαι καλός μαθητής», «οι εκπαιδευτικοί μπορούν να προσπεράσουν τις δυσκολίες, αλλά πρέπει να ασχολούνται μαζί μας και να θέλουν να μας κάνουν καλύτερους»).

Ακολούθως, σχετικά με ζήτημα της ποιότητας του εκπαιδευτικού και της ατομικής και επαγγελματικής του ταυτότητας, αντλείται το συμπέρασμα ότι εκπαιδευτικοί με περισσότερη ενέργεια και θέληση να δουλέψουν για τους μαθητές τους περνούν αντίστοιχα συναισθήματα στο κοινό τους και αυξάνουν την πρόοδό τους. Κι εδώ όμως παρατηρείται μία συγκρατημένη επιθυμία για περαιτέρω προσπάθεια εξαιτίας των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν στο σχολικό περιβάλλον, είτε πρόκειται για υλικές ελλείψεις είτε για λόγους νοοτροπίας συναδέλφων. Αξίζει να υπογραμμιστεί ότι στην περίπτωση μαθητών δημοτικού υπάρχει μόνο ένας δάσκαλος κατά τη διάρκεια του μαθήματος που μπορεί να καθορίσει τον τρόπο διδασκαλίας του, με αποτέλεσμα να έχει πλήρη εικόνα των αποτελεσμάτων, ειδικά όταν πρόκειται για παιδιά μικρότερης ηλικίας που η δημιουργία ενθουσιασμού για το μάθημα είναι ευκολότερη υπόθεση σε αντίθεση προς την περίπτωση μαθητών μεγαλύτερης ηλικίας. Στην περίπτωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι καθηγητές επηρεάζονται περισσότερο από την ιδεολογία του υφιστάμενου συστήματος για παραδοσιακό μάθημα και εξετάσεις, που απαιτεί αυξημένα επίπεδα συνεργασίας και οργάνωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών, διότι ο κάθε εκπαιδευτικός μπορεί να σχεδιάσει τον τρόπο διδασκαλίας του δικού του μαθήματος και μόνο, γεγονός που αποδεικνύεται ανεπαρκές στη συνολική μάθηση του

παιδιού την ίδια σχολική χρονιά. Και σ' αυτά τα παραδείγματα, όμως, διαπιστώνουμε αρνητικά στοιχεία της καθημερινότητας, αλλά περισσότερη διάθεση να αντιμετωπιστούν στο βωμό της προόδου των μαθητών.

Με βάση τα παραπάνω, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα πως η ποιότητα των εκπαιδευτικών μπορεί να επηρεάσει την επίδοση των μαθητών (π.χ. κ71: αν σταματήσουμε την εκπαίδευση σε εμάς, θα σταματήσει η μετάδοση νέας γνώσης). Υπάρχει, επίσης, η άποψη ότι ορισμένα μαθήματα δεν θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν με καινοτόμους τρόπους, καθώς αυτές θεωρούνται «χάσιμο χρόνου» (π.χ. κ46: στα αγγλικά και στο δημοτικό κάναμε κάτι (με ξεχωριστό τρόπο το μάθημα)...ως εκεί) και ότι οι εκπαιδευτικοί στις μεγαλύτερες ηλικίες παιδιών δεν είναι σε θέση να προχωρήσουν σε εφαρμογή νέων τρόπων λόγω απαιτήσεων και πορεύονται προσηλωμένα και άκαρπα σε ό,τι γνωρίζουν έως τώρα (π.χ. κ109: να μη μας πηξουν στις αποστηθίσεις). Παρατηρούμε όμως, στο σύνολο των συνεντεύξεων μία θετική αλλά διστακτική συμπεριφορά σχετικά με την απόφαση των εκπαιδευτικών για περαιτέρω επιμόρφωση και κατάρτιση σχετικά με τις καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας για λόγους χρημάτων, χρόνου, ηλικίας των ίδιων και ανεπαρκούς οργάνωσης στα σχολεία (π.χ. κ73: δεν υπάρχει τόσος χρόνος και χρήμα, κ153: ελλιπής οργάνωση στα σχολεία, κ37: δεν είναι ίδιος ο ενθουσιασμός να διαβάσεις σε όλες τις ηλικίες). Η ίδια αντικρουόμενη στάση εμφανίζεται και σχετικά με την αποτελεσματικότητα των νέων τρόπων διδασκαλίας.

Υπό την οπτική της επαγγελματικής εξουθένωσης, θα παρατηρούσε κανείς ότι οι εκπαιδευτικοί ενώ αναγνωρίζουν τα θετικά αποτελέσματα των μεθόδων, εντούτοις, χάριν της απουσίας στήριξης, συνεργασίας και της παρουσίας προκαταλήψεων των συναδέλφων τους, απομακρύνονται από την ιδέα της εφαρμογής της καινοτομίας και παύουν να την επιδιώκουν (π.χ. κ203: ακολουθείς τον τρόπο της πλειοψηφίας για να μην διχάζονται τα παιδιά, κ154: ελλιπής συνεννόηση). Οι παράγοντες του άγχους και της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι αισθητοί στις συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών (κ6: η ψυχολογία επηρεάζει την επίδοση, κ79: νιώθω μόνος, κ114: νιώθω καταβεβλημένος, κ177: νιώθουμε ανεπαρκείς όσο απομακρυνόμαστε ηλικιακά, κ182: νιώθω κούραση, κ217: αρνητικά επηρεάζει το άγχος της ευθύνης που νιώθουμε, κ259: κάνω πίσω για την ψυχική μου υγεία) Με αυτόν τον τρόπο, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι κάθε εμπόδιο στο έργο του εκπαιδευτικού οφείλεται στην ύπαρξη άγχους, αλλά συγχρόνως κάθε επιπλέον εμπόδιο που εμφανίζεται προκαλεί άγχος. Έτσι, λοιπόν, επιβεβαιώνεται η θεωρία του burnout, σύμφωνα με την

οποία ένας εκπαιδευτικός περνά από το στάδιο της εκτέλεσης εργασίας καταναγκαστικά άρα και ανορθόδοξα, παρατηρούνται ατέλειες και λάθη, προκαλείται μία ασταθής έως και αποκρουστική συμπεριφορά προς τους αποδέκτες της γνώσης που μεταφέρει (π.χ. κ21: ο καλός δάσκαλος δεν σε βάζει τιμωρία), τους συναδέλφους και τους οικείους του, η οποία καταλήγει σε απαξίωση προς το επάγγελμα γενικότερα. Σε αυτό το σημείο ο εκπαιδευτικός αντιλαμβάνεται την ανεπαρκή ανταπόκρισή του στο ρόλο που πρεσβεύει και αισθάνεται απογοητευμένος και έτοιμος να εγκαταλείψει, χαρακτηρισμένος πλέον από πνευματική, συναισθηματική και σωματική εξουθένωση (π.χ. κ295: έχουν τουλάχιστον άλλα τριάντα χρόνια μπροστά τους στο επάγγελμα, αν τελικά θελήσουν να το ακολουθήσουν και δεν κουραστούν να κοπιάζουν και τελικά το παρατήσουν).

Οι παρακάτω πίνακες, με οριζόντια ανάγνωση, αποδίδουν συνοπτικά τα κομβικά σημεία της έρευνας βάσει των τριών ερευνητικών ερωτημάτων, η ανάλυση των οποίων πραγματοποιήθηκε παραπάνω, πληροφορώντας επιπλέον σε ποιες κατηγορίες συνεντεύξεων (εκπαιδευτικών και μαθητών) απαντώνται συχνότερα:

Πίνακας κατανομής κατηγοριών ανά εκπαιδευτικούς και μαθητές/τριες με ενδεικτικά αποσπάσματα για το ερευνητικό ερώτημα «πρόσληψη καινοτομιών»

Κατηγορίες	Ενδεικτικό/ά απόσπασμα/τα	Εκπαιδευτικοί	Μαθητές/τριες
K9: Η πίστη πως τα παιδιά είναι το μέλλον μιας διαρκώς εναλλασσόμενης κοινωνίας και η ανάγκη να προετοιμαστούν γι' αυτό.	«τα παιδιά μας θα ανταποκρίνονται καλύτερα με νέες παιδαγωγικές μεθόδους», «καινοτομία λύνει διάφορα μαθησιακά θέματα», «κάτι διαφορετικό σοκάρει ευχάριστα τους μαθητές», «τα παιδιά σαν κεντρική σκέψη»	X	X
K10: Οι πεποιθήσεις μαθητών και εκπαιδευτικών.	«οι κοινωνικές αλλαγές μόνο πρόκληση σημαίνουν στο να γίνω καλύτερη», «πρέπει να ξεριζωθούν τα εμπόδια για να υλοποιηθούν οι καινοτομίες», «ριζική αλλαγή του εκπαιδευτικού συστήματος στη χώρα μας», «η επιτυχία προϋποθέτει το να αλλάξουν όλα», «πρέπει να αλλάξουν πολλά στη νοοτροπία της μάθησης»	X	X

Πίνακας κατανομής κατηγοριών ανά εκπαιδευτικούς και μαθητές/τριες με ενδεικτικά αποσπάσματα για το ερευνητικό ερώτημα «ταύτιση του εκπαιδευτικού με το ρόλο του»

Κατηγορίες	Ενδεικτικό/ά απόσπασμα/τα	Εκπαιδευτικοί	Μαθητές/τριες
K1: Χαρακτηριστικά, πρακτικές, στόχοι του «καλού» εκπαιδευτικού και τα αποτελέσματα αυτών στον ίδιο και στους μαθητές του.	«ο καλός εκπαιδευτικός λογοδοτεί και δεν κρύβεται», «καλός είναι αυτός που θέλει να μας βλέπει ψηλά και παλεύει γι' αυτό», «ο καλός δάσκαλος αγαπάει τα παιδιά», «ο καλός καθηγητής μας βοηθάει να γίνουμε καλύτεροι», «είναι πιο πολύ ηθικό το ζήτημα»	X	X
K2: Η σημασία της συνεργασίας και της ομαδικότητας μεταξύ μαθητών, εκπαιδευτικών, αλλά και ανάμεσά τους.	«το παιχνίδι πρέπει να παιχτεί ομαδικά για να έχουμε αποτελέσματα στους μαθητές», «αλλά θέλει ομάδα για να υπάρχει και η αντίστοιχη συνεργασία στο σχολείο», «συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών και ανωτέρων»	X	X

Πίνακας κατανομής κατηγοριών ανά εκπαιδευτικούς και μαθητές/τριες με ενδεικτικά αποσπάσματα για το ερευνητικό ερώτημα «επαγγελματική εξουθένωση»

Κατηγορίες	Ενδεικτικό/ά απόσπασμα/τα	Εκπαιδευτικοί	Μαθητές/τριες
K3: Η διατήρηση παρωχημένων τρόπων αντιλήψεων, προκαταλήψεων και οι ανασταλτικές συνέπειές τους.	«να μην έχουμε προκαταλήψεις», «κάθε αρχή και δύσκολη, μένουμε στο ότι η αρχή είναι δύσκολη, κάπως έτσι τα παρατάμε»	X	X
K4: Η ελλιπής ανταπόκριση και στήριξη των σχολικών συμβουλίων, της ηγεσίας και του κρατικού μηχανισμού.	«δεν υπάρχουν προοπτικές στην Ελλάδα για τα σχολεία», «δεν θα πάμε μπροστά μόνο αν μεγαλώσουμε και φύγουμε από εδώ», «η κρατική ιδεολογία για το σχολείο δε βοηθάει»	X	X
K5: Η ανάγκη για επιμόρφωση και εφαρμογή της.	«οι εκπαιδευτικοί επιβάλλεται να υποβληθούν σε περαιτέρω εκπαιδεύσεις», «θα μου άρεσε οι εκπαιδευτικοί να μαθαίνουν συνέχεια», «αν σταματήσουμε την εκπαίδευση σε εμάς, θα σταματήσει η μετάδοση νέας γνώσης», «θεωρώ ότι είναι ανάγκη να γίνει κάτι και να μας βοηθήσουν με άλλους τρόπους»	X	X
K6: Το άγχος, η εξουθένωση, η έλλειψη χρόνου, χρημάτων και διάθεσης των εκπαιδευτικών και η απουσία υλικοτεχνικών υποδομών στις σχολικές μονάδες λειτουργούν ανασταλτικά στη μαθησιακή διαδικασία.	«δεν υπάρχει εξοπλισμός», «η κυρία δεν μπορεί να μας φέρνει το τάμπλετ κάθε μέρα και στο σχολείο δεν έχουμε», «δεν προλαβαίνουμε να κάνουμε και άλλα πράγματα», «θα ήταν καλύτερα η κατάρτιση να γινόταν με δημόσια έξοδα», «το διάβασμα είναι κουραστικό και δε θέλουν να κουραστούν άλλο», «πάω στη δουλειά με άγχος», «τώρα δεν έχω αποθέματα», «κουράζονται από τη δουλειά», «νιώθω κούραση», «δεν υπάρχει διάθεση», «αν δεν έχουν όρεξη, δεν θα έχουν και οι μαθητές», «δεν ξέρω αν θα τα καταφέρω»	X	X
K7: Ο περιοριστικός ρόλος της ηλικίας των εκπαιδευτικών.	«και λόγω ηλικίας», «θέλω κάτι βολικό πλέον, όσο πιο δύσκολο μου το κάνεις τόσο το χειρότερο», «το μυαλό των παιδιών είναι τόσο διευρυμένο, σκέφτονται όπως εγώ στα 20 μου»	X	X
K8: Το οικογενειακό περιβάλλον του μαθητή μπορεί να επιδράσει αρνητικά στη μαθησιακή διαδικασία.	«το προσωπικό περιβάλλον επηρεάζει την επίδοση»	X	X

Μέρος 5

5.1 Συζήτηση

Η παρούσα έρευνα δομείται πάνω σε προγενέστερες έρευνες και από το σύνολο των ευρημάτων μας μπορούμε αρχικά να επιβεβαιώσουμε με ασφάλεια ότι τα παιδιά προσλαμβάνουν την προσπάθεια των εκπαιδευτικών για εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας θετικά, καθώς οι νέοι διδακτικοί τρόποι βοηθούν στην πλήρη κατανόηση και συμμετοχή τους στη μαθησιακή διαδικασία. Σύμφωνα με αντίστοιχες έρευνες (Βλάχος, 2008. Ζυμπουλάκη , et al., 2021. Παπακωνσταντίνου, 2008. Cummings & Blatherwick, 2017; Sander, 2017) επιβεβαιώνεται το γεγονός ότι τα καινοτόμα προγράμματα αναβαθμίζουν την ποιότητα του σχολείου, άρα και το μαθητικό δυναμικό τους, προκαλώντας την ευαισθητοποίηση και τον προβληματισμό σχετικά με τρέχοντα κοινωνικά ζητήματα. Το εγχείρημα όμως, είναι ανεπαρκές, διότι τα εμπόδια που εμφανίζονται στο ελληνικό σχολείο και στον κάθε εκπαιδευτικό μεμονωμένα είναι πολλά και αφορούν στην έλλειψη χρόνου, χώρου, εξοπλισμού, καινοτόμου σκέψης και διάθεσης, ως βασικών προϋποθέσεων για την εδραίωση τέτοιων μεθόδων κι έτσι κάθε προσπάθεια μένει σε θεωρητικό επίπεδο. Η αρνητική στάση απέναντι στις καινοτόμες διδακτικές μεθόδους φαίνεται πως ενισχύεται σε κάποιες έρευνες και από το οικογενειακό περιβάλλον των μαθητών που επιθυμεί την παραδοσιακή οδό, κάτι που στην παρούσα έρευνα δεν υποστηρίχθηκε ακράδαντα. Σίγουρα, η έννοια της συνεργασίας μεταξύ όλου του σχολικού πληρώματος κάθε θέσης και ισχύος ήταν παρούσα στο λόγο κάθε συνεντευξιζόμενου εκπαιδευτικού στην έρευνά μας, όπως και στις έρευνες της βιβλιογραφίας (Wenglinsky, 2000; Κούλης & Μπαγάκης, 2022).

Σχετικά με την ταύτιση του εκπαιδευτικού με τον επαγγελματικό του ρόλο, που αποτελεί το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα της συγκεκριμένης εργασίας, θα έλεγε κανείς πως όλοι οι συμμετέχοντες έδωσαν βαρύτητα στην ποιότητα του εκπαιδευτικού ως ατόμου και κατ' επέκταση ως επαγγελματία, εκδηλώνοντας την ηθική διάσταση και τη συναισθηματική σχέση που διαμορφώνεται στο πλαίσιο της διδασκαλίας ως αποτέλεσμα που ταυτίζεται με τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών (Beijaard, Paulien Meijer, Verloop 2004; Kelchtermans 2005; Kelchtermans 1993). Αυτή η αλληλεπίδραση επιβεβαιώνει το γεγονός ότι ο χαρακτήρας του εκπαιδευτικού

επηρεάζει και την επαγγελματική του ταυτότητα, ενώ οι κοινωνικές και εκπαιδευτικές εξελίξεις που βιώνει ως άτομο επηρεάζουν με τη σειρά τους και τον τρόπο σκέψης και δράσης του με αποτέλεσμα να νιώθει ανεπαρκής. Αυτή η αίσθηση συχνά τον οδηγεί σε εξάντληση σωματικών, πνευματικών και ψυχικών αποθεμάτων και σε συνδυασμό με την έντονη καθημερινότητα ενθαρρύνει μια κατάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης, επιβεβαιώνοντας τα αποτελέσματα της προϋπάρχουσας βιβλιογραφίας (Κάμτσιος, & Λώλης 2016; Ballet K. & Kelchtermans G. 2008; Bianchi 2014; Bianchi, Schonfeld , & Laurent, 2014; Jeffrey B. & Woods P. 1996). Σε αντίθετη περίπτωση και σε χαμηλότερο ποσοστό η αίσθηση αλλοτρίωσης της ταυτότητας, εξαιτίας των εκπαιδευτικών αλλαγών, μπορεί να λειτουργήσει σαν κίνητρο και να ενεργοποιήσει την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη του εκπαιδευτικού (Ballet & Kelchtermans 2008; Kelchtermans 2009).

Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι όλα τα ευρήματα της παρούσας έρευνας απαντώνται ξεχωριστά και σε άλλες προγενέστερες έρευνες που η καθεμία τους εξειδικεύεται κάθε φορά σε ένα από τα παραπάνω ζητήματα και όχι και στα τρία παράλληλα (εφαρμογή καινοτομιών στη διδασκαλία-ταυτότητα εκπαιδευτικού-επαγγελματική εξουθένωση). Η συγκεκριμένη εργασία δομήθηκε με σκοπό να πραγματοποιηθεί η εκκίνηση για την κάλυψη αυτού του βιβλιογραφικού χάσματος, αναδεικνύοντας την αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των τριών παραγόντων που καθορίζουν την ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος.

5.2 Συμπεράσματα

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε έλαβαν χώρα απόψεις 15 εκπαιδευτικών και των ισάριθμων μαθητών τους της ελληνικής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το ζήτημα της αποτελεσματικότητας των καινοτόμων διδακτικών μεθόδων στη μαθησιακή διαδικασία και στην πρόοδο των παιδιών, της εξαντλητικής προσπάθειας ένταξής τους στο πρόγραμμα διδασκαλίας, της μόνιμης πνευματικής εγρήγορσης, της κυριαρχίας του άγχους για άμεση ανταπόκριση στις ολοένα και αυξανόμενες απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας σε καθημερινή βάση και στην επίδραση των κοινωνικών δεδομένων και του χαρακτήρα του εκπαιδευτικού στην επαγγελματική του ταυτότητα. Επίσης, παρουσιάστηκαν, μέσα από τη λήψη και επεξεργασία των συνεντεύξεων, προβληματισμοί και περιορισμοί εκπαιδευτικών και μαθητών σχετικά με την εφαρμογή των καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, που δεν εξαρτώνται μόνο από τους ίδιους, αλλά και από την αντιμετώπιση που δέχονται από την ηγεσία, τους σχολικούς συμβούλους, τους συναδέλφους, αλλά και εν γένει από τον κρατικό μηχανισμό.

Επομένως, φαίνεται ότι η διαδικασία εφαρμογής των καινοτόμων διδακτικών μεθόδων χρήζει εντατικής και συνεχόμενης προσπάθειας με σκοπό να φέρει τα αναμενόμενα ενθαρρυντικά αποτελέσματα. Βέβαια, η ποιότητα και οι πεποιθήσεις του εκπαιδευτικού μπορούν να στηρίξουν το εγχείρημα μπορούν όμως, και να το εμποδίσουν είτε ιδεολογικά είτε για λόγους εξουθένωσης, επηρεάζοντας έτσι την αποτελεσματικότητά του. Σε κάθε περίπτωση, ο ανθρώπινος παράγοντας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο και καθορίζει την εξέλιξη της μαθησιακής διαδικασίας, αν θεωρήσουμε ότι ο κύριος μοχλός εκκίνησης της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι ο εκπαιδευτικός

5.3 Περιορισμοί και προτάσεις

Σαφέστατα το δείγμα της παρούσας έρευνας δεν είναι αντιπροσωπευτικό, για να διεξαχθούν αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα, διότι δεν συμπεριλάβαμε την κοινωνική ομάδα των γονέων, της ηγεσίας και των δημόσιων ταγών, που με τη σειρά τους θα ολοκλήρωναν το σύνολο των εκδοχών του ευρήματος. Τη διαδικασία εύρεσης δείγματος εμπόδισαν κατά κύριο λόγο αντιλήψεις που σχετίζονται με την αναποτελεσματικότητα των πανεπιστημιακών ερευνών, αφού εντάσσονται και διατηρούνται σε ένα θεωρητικό πλαίσιο, σύμφωνα με την κοινή γνώμη. Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα που προέκυψαν αποτελούν μια καλή αφορμή για σκέψη, περαιτέρω διερεύνηση και ανάλυση.

Μερικές από τις προτάσεις που αφορούν στην εφαρμογή της καινοτομίας στον τρόπο διδασκαλίας εξάγονται ήδη από τα εμπόδια που παρουσιάζουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί. Η αλλαγή μπορεί να επέλθει με την υλοποίηση προγραμμάτων εθνικής εμβέλειας, με βασικούς συμμετέχοντες γονείς και εκπαιδευτικούς, για τη βελτίωση της της συλλογικής γνώμης σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης. Έπειτα, η προσαρμογή των ακαδημαϊκών προγραμμάτων σπουδών στις νέες ανάγκες της κοινωνίας και η ενίσχυση της διά βίου μάθησης, που προωθεί την αυτοβελτίωση εκκολαπτόμενων αλλά και έμπειρων εκπαιδευτικών, καθίσταται δίαυλος εξάλειψης προκαταλήψεων για την αποτελεσματικότητα του «νέου», του «καινοτόμου», ειδικά όταν η κάθε εποχή παρουσιάζει και νέες προκλήσεις. Επιπρόσθετα, η ύπαρξη οικονομικής ενίσχυσης σε όλες της σχολικές ομάδες με εξειδικευμένους στόχους την ψυχολογική υποστήριξη μαθητών και εκπαιδευτικών, την εξασφάλιση υλικοτεχνικών υποδομών, την ελεύθερη πρόσβαση εκπαιδευτικών και μαθητών σε βιβλιοθήκες, περιοδικά και έρευνες, την επικοινωνία με διαφορετικά σχολεία και πανεπιστήμια εντός και εκτός συνόρων, λειτουργεί υποστηρικτικά και ενθαρρύνει τους εξελικτικούς τρόπους μάθησης. Αξιοσημείωτος είναι και ο παράγοντας της διαρκούς αξιολόγησης, καθώς κρατά σε εγρήγορση τους φορείς της εκπαίδευσης με απώτερο σκοπό ένα εγγυημένο μαθησιακό αποτέλεσμα, χωρίς αυτό να σημαίνει την ελαχιστοποίηση των συναισθηματικών αποθεμάτων και την αύξηση μη παραγωγικού άγχους. Γενικότερα, η τροφοδότηση και η δραστηριοποίηση των εκπαιδευτικών φαίνεται πως θα προκαλέσουν σε μεγάλο βαθμό αλλαγές στη μέχρι τώρα παθητική πρόσληψη της

γνώσης και θα εδραιώσουν το αίσθημα ικανοποίησης και προσωπικής επίτευξης σε κάθε περίπτωση.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου, 2013. Υπουργική απόφαση: 30972/Γ1/15-3-2013: «Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου της σχολικής μονάδας-Διαδικασία αυτοαξιολόγησης», σ.λ.: σ.π.

Βλάχος, Δ., 2008. *Εκπαίδευση και Ποιότητα στο Ελληνικό Σχολείο*: σ.λ., σ.π.

ΓΣΕΕ, Ι. ε. (2015). *Θέματα Συμβουλευτικής: Εργασιακό άγχος*.

Ζυμπουλάκη, Ε., Κωνσταντίνου, Π., Λουμπάκη, Μ. & Φραγκάκη, Μ., 2021. *Αξιοποίηση Μαθησιακών Μοντέλων εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης για την Ανάπτυξη Δεξιοτήτων του 21ου αιώνα*. Αθήνα, σ.π.

Κάμτσιος Σ., & Λώλης Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9(1), 40–87.

Κούλης, Α. & Μπαγάκης, Γ., 2022. Διερεύνηση των προσδοκιών των εκπαιδευτικών από την επιμόρφωση στο πεδίο των καινοτόμων διδακτικών μεθόδων. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 11(1), pp. 64-82.

Μπαγάκης, Γ.,(επιμ.) 2011. Θεσμοθετημένες και νέες μορφές επιμόρφωσης: Προς αναζήτηση συνέργειας και καλών πρακτικών.

Παπακωνσταντίνου, Γ., 2008. *Υ.Π.Ε.Π.Θ., Ένταξη παιδιών παλιννοστούντων και αλλοδαπών στο σχολείο (γυμνάσιο), Οδηγός Επιμόρφωσης. Διαπολιτισμική Εκπαίδευση και Αγωγή: Εισαγωγή καινοτομιών στην εκπαιδευτική μονάδα: ο ρόλος*, Θεσσαλονίκη: σ.π.

Φλάμπουρας Νιέτος, Η., Κουστέλιος, Α., & Ζουρνατζή, Ε. (2018). Συναισθηματική νοημοσύνη και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών. *ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ*, 11(69).

Χριστοδούλου Μ. (2023). Κοινωνιολογία του συναισθήματος και ταυτότητες εκπαιδευτικών. Εμπειρίες ματαίωσης στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση την περίοδο της Covid-19, στο Οικονόμου. Χ -Σπυριδάκης Μ. (επιμ). *Υγεία και Κοινωνία. Μεταβαλλόμενες σχέσεις και διαδρομές*, Αθήνα: Διόνικος

Χριστοδούλου Μ. (2022). Μια τυπολογία των ερευνητικών σχεδίων στην ποιοτική έρευνα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 159, 91–121

Ξενόγλωσση

Ballet K. & Kelchtermans G. (2008) Workload and willingness to change: disentangling the experience of intensification, *Journal of Curriculum Studies*, 40:1, 47-67, DOI: 10.1080/00220270701516463.

Beijaard D., Paulien C. Meijer, Verloop N. (2004) Reconsidering research on teachers' professional identity, *Elsevier Teaching and Teacher Education* 20 (2004) 107–128.

- Bianchi, R., Schonfeld, I., & Laurent, E. (2014). Is burnout a depressive disorder? A reexamination with special focus on atypical depression. *21*, σσ. 307–324. DOI: <https://dx.doi.org/10.1037/a0037906>.
- Christodoulou, M. (2023). The four C's model of Thematic Analysis. A Critical Realist perspective, *Journal of Critical Realism*, DOI:10.1080/14767430.2023.2256109.
- Christodoulou, M. (2022). A typology of research designs in qualitative research. *The Greek Review of Social Research*, *159*, 91–121. <https://doi.org/10.12681/grsr.30827>.
- Conditions, E. F. (Επμ.). (χ.χ.). Eurofound: Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU. doi:10.2806/957351
- Cummings, J. & Blatherwick, M., 2017. *Creative Dimensions of Teaching and Learning in the 21st Century*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Eurofound. (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018), Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Felder, R., Woods, D., Stice, J. & Rugarica, A., 2000. *The Future of Engineering Education Part 2. Teaching Methods that Work*, s.l.: ChE Division of ASEE.
- Goodson I., Biesta G., Tedder M. & Adair N., 2010. *Narrative Learning*. Abingdon: Routledge Taylor & Francis Group.
- Iosifides, T. (2011). *Qualitative methods in migration studies. A critical realist perspective*. Ashgate Publishing
- Jeffrey B. & Woods P. (1996) Feeling Deprofessionalised: the social construction of emotions during an OFSTED inspection, *Cambridge Journal of Education*, *26:3*,325-343, DOI: 10.1080/0305764960260303.
- Kamtsios, S. (2018). *Burnout Syndrome and Stressors in Different Stages of Teachers Professional Development: The Mediating Role of Coping Strategies*, Ioannina: Hellenic Journal of Psychology. DOI: <https://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10285.33761>.
- Kamtsios, S., & Lolis, T. (2016). *Investigating Burnout in Greek Teacher: Are There Any Teachers at Risk?* Hellenic Journal of Psychology.
- Kelchtermans G. (2005) Teachers' emotions in educational reforms: Self-understanding, vulnerable commitment and micropolitical literacy, *Teaching and Teacher Education* *21* (2005) 995–1006, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.06.009>.
- Kelchtermans G. Getting the story, understanding the lives: from career stories to teachers' professional development, Catholic University Leuven, Belgium, *Teaching & Teacher Education*, Vol. 9, No. 5/6, pp. 443-456, 1993, Printed in Great Britain.
- Kelchtermans G. (2009) Who I am in how I teach is the message: self-understanding, vulnerability and reflection, *Teachers and Teaching: theory and practice*, *15:2*, 257-272. Ανάκτηση από: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13540600902875332>.

- Lastovkova A., Carder M., Rasmussen H., Sjoberg L., Groene G., Sauni R., Pelclova D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *National Institute of Occupational Safety and Health*, 56, σσ. 160-165.
- National Library of Medicine, nd. Depression: What is burnout? (χ.χ.). National Library of Medicine.
- Nicolaides A. 2012. Innovative teaching and learning methodologies for higher education Institutions. *The educational research*.
- OECD, 2003. *Schooling for Tomorrow Networks of Innovation Towards New Models for Managing Schools and Systems*. Paris: OECD Publications.
- P21 Partnership for 21st Century Learning. A Network of Battelle for Kids, 2019. *FRAMEWORK FOR 21st CENTURY LEARNING DEFINITIONS*, s.l.: Battelle for Kids.
- Portoghese I., Galletta M., Coppola R., Finco G., & Campagna M. (2014). Safety and Health at Work: Burnout and Workload Among Health Care Workers: The Moderating Role of Job Control. (O. S. Institute, Επιμ.) 5, σσ. 152-157. DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2014.05.004>.
- Ritchie, J. and Lewis. J. (eds.) (2003) *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers*. Sage Publications, London.
- Safitri, I. και συν., 2020. *Proceeding the Eleventh Annual International Symposium of Foreign Language Learning (11th AISOFOLL): Facing Industrial Revolution 4.0 through Language Education*. Jakarta, SEAMEO QITEP in Language.
- Sander, L., 2017. In the workplace of the future, these are the skills employers want, World Economic Forum.
- Subhi-Yamin, T., 2009. *Excellence in Education 2008: Future Minds and Creativity*. Paris, Subhi-Yamin T..
- Wenglinsky, H., 2000. *How Teaching Matters: Bringing the Classroom Back into Discussions of Teacher Quality*, s.l.: Milken Family Foundation and Educational Testing Service.
- Understanding and Preventing Worker Burnout. (χ.χ.). (K. Ahola, Συντάκτης) OSHWIKI Networking Knowledge.
- Wong, . K. & Cheng, K., 1995. *Educational Leadership and Change: An International Perspective*. s.l.:Hong Kong University Press.
- Yanxia, S., 2008. The Effect of Changes and Innovation on Educational Improvement. *International Education Studies*.

Παράρτημα Συνέντευξης

Συνέντευξη:

Συνεντευξιαζόμενη: Βαρβάρα

Ηλικία: 43

Βαθμίδα και προϋπηρεσία σε έτη: Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, 17 έτη

- Καλησπέρα σας! Αρχικά σας ευχαριστώ που ανταποκριθήκατε άμεσα. Θα ήθελα να ξεκινήσουμε, ενημερώνοντάς σας πως η χρήση των λεγομένων σας θα πραγματοποιηθεί αποκλειστικά για ακαδημαϊκό σκοπό. Μπορώ να έχω τη συγκατάθεσή σας;

- Καλησπέρα! Φυσικά μπορείτε, με έχετε ήδη ενημερώσει άλλωστε. Μπορούμε να προχωρήσουμε.

- Πολύ ωραία!

Ερώτηση 1:

- Ποιος πιστεύετε ότι μπορεί να θεωρηθεί <<καλός>> εκπαιδευτικός και ποιος είναι ο αντίκτυπος στους μαθητές;

- Εεε...κοιτάζτε...ένας καλός εκπαιδευτικός είναι αρχικά αυτός που αγαπάει αυτό που κάνει, βλέπει τα παιδιά σα δικά του παιδιά, παλεύει να τους μάθει πέντε-δέκα γράμματα σωστά. Πρέπει να είναι και καλός άνθρωπος βέβαια έτσι; Δεν μπορεί να ζητάς από οποιονδήποτε και από το πουθενά να προσπαθήσει για κάτι χωρίς να το θέλει και ο ίδιος. Έχει να κάνει και με το χαρακτήρα λοιπόν, και με την προσπάθεια και σίγουρα δεν είναι εύκολο να είσαι καλός στις μέρες μας.

Ερώτηση 2:

- Τί κατά τη γνώμη σας έχει επηρεάσει την επίδοση των μαθητών σας θετικά ή αρνητικά;

- Αν εξαιρέσουμε ότι ένας μαθητής μπορεί να επηρεαστεί από το προσωπικό του περιβάλλον...σίγουρα μπορεί να τον επηρεάσει και το σχολικό, αφού περνάει σημαντικές ώρες της μέρας με τους συμμαθητές του και μαζί μας. Είναι η ψυχολογία η πιο σημαντική από όλα πιστεύω. Αν κάνεις ένα μαθητή να βαριέται, τότε όλη τη χρονιά θα βαριέται ή θα πρέπει να διαβάσει και θα το κάνει ρομποτικά. Εγώ έχω περάσει και από στάδια αποτυχίας και από στάδια επιτυχίας όλα αυτά τα χρόνια με μαθητές μου. Έγινε κι εγώ καλύτερη με τον καιρό. Σκεφτείτε είχα μαθητή που δεν ήταν να περάσει την τάξη ήδη από το Δημοτικό, αλλά γίναμε όλη η τάξη μια γροθιά για να τον βοηθήσουμε. Συνεργασία παιδιά, δεν υπάρχει τίποτα καλύτερο. Όσο ήταν μόνος δεν συμμετείχε, δεν μιλούσε, όταν κατάλαβε ότι είχαμε κοινό στόχο ε τότε αναθάρρησε. Βέβαια, τον αξιολόγησα για το πριν και το μετά και κατάλαβε και μόνος του τη μεταστροφή του...είπε μέσα του δεξ τι γίνεται τελικά με την προσπάθεια. Συνεχίζουν όμως και υπάρχουν μαθητές με χαμηλό μαθησιακό επίπεδο κι αυτοί το κάνουν επειδή όντως δεν συνήθισαν να διαβάζουν. Όπως είπαμε έχει να κάνει και το προσωπικό περιβάλλον.

Ερώτηση 3:

- Σίγουρα αντιλαμβάνεστε το τι συμβαίνει στην τάξη σας, ίσως καλύτερα από τον καθένα. Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να βοηθήσετε στη μετατροπή της αρνητικής επίδοσης των μαθητών σας σε θετική;

- Θα σας πω...θεός δεν είμαι. Σίγουρα όποιος θέλει να μάθει, θα μάθει...όπως γινόταν και στη δική μας εποχή. Ναι, έχουν αλλάξει πολλά, δε λέω, αλλά το τι εικόνα έχει σχηματίσει ο καθένας

για το σχολείο και μετά για τις σπουδές είναι κάτι προσωπικό...και δεν αναφέρομαι τώρα σε μαθητές, αλλά και σε γονείς. Εγώ θα προσπαθώ πάντα να κάνω τη δουλειά μου με τον καλύτερο δυνατό τρόπο...για να κοιμάμαι κι εγώ ήσυχη που λένε. Πάλι στη συνεργασία θα αναφερθώ. Βέβαια, το κάθε παιδί θέλει τη δική του μεταχείριση, όσο και να μην μπορούμε, να γκρινιάζουμε για το χρόνο στην τάξη και τα λοιπά. Πρέπει να πιάσεις το ρυθμό του κάθε παιδιού και το χαρακτήρα του, να κινηθείς βάσει αυτών και να συνεργαστείς μαζί του, να του βγάλεις την καλύτερη εκδοχή του. Θέλει δουλειά όλο αυτό κι ας ακούγεται εύκολο.

Ερώτηση 4:

- Καινοτόμες διδακτικές μέθοδοι, όπως η μέθοδος project, εξατομικευμένης διδασκαλίας, μέσω αφηγήσεων και προβλημάτων κ.α. είναι πλέον ευρέως διαδεδομένες και εφαρμόζονται με θετικά αποτελέσματα. Ποια είναι η δική σας άποψη πάνω στο θέμα;

- Αν σας πω ότι δεν έχω ιδέα για το πως λέγονται;...χαχαχα...Η αλήθεια είναι ότι δεν ψάχνω κάτι συγκεκριμένο για το πως θα δουλέψω με τα παιδιά. Σίγουρα θα σας πω ότι κάτι διαφορετικό σοκάρει ευχάριστα τους μαθητές, βγαίνουν από τη ρουτίνα τους και θέλουν να το γνωρίσουν. Όταν στο βγάζουν και οι μαθητές να το προχωράς ένα βήμα παρακάτω. Οι μαθητές δεν σου δίνουν εύκολα την ευκαιρία να ασχοληθείς μαζί τους...όταν το κάνουν, άρπαξέ τη από τα μαλλιά μέχρι να τελειώσει το σχολικό έτος. Τότε η επίδοση σε άλλους θα εκτοξευθεί στα ύψη και σε άλλους θα βελτιωθεί. Σίγουρα δε θα μειωθεί.

Ερώτηση 5:

- Τί πιστεύετε ότι προωθεί και τί εμποδίζει τις πρωτότυπες διδακτικές μεθόδους να εφαρμοστούν;

- Αν ξεκινήσουμε από την υλικότεχνική υποδομή, στα ελληνικά σχολεία λείπουν πολλά, κυρίως από άποψη ψηφιακών μέσων που θα μπορούσαν να στηρίζουν π.χ. τη μέθοδο project. Δεν δίνονται χρήματα στα σχολεία ...όχι όσα θα έπρεπε. Θέλουν, αλλά δεν επενδύουν στη γνώση. Επίσης, θα πρέπει στα σχολικά συμβούλια να γίνονται συζητήσεις και να προχωρούμε σε εφαρμογή...είναι μεγάλη υπόθεση να προχωράς σε πράξη. Τί δυσκολεύει την υλοποίηση της όλης απόφασης; Η συνεργασία ξανά...Μιλάμε για διεπιστημονικά προγράμματα άρα απαιτείται συνεργασία εκπαιδευτικών, διάθεση και έγκριση από την κεφαλή, άμεση ανταπόκριση για να διευκολυνθεί η διαδικασία χθες και όχι μετά από ένα μήνα.

Ερώτηση 6:

- Θεωρείτε ότι θα επιδιώκατε να εκπαιδευτείτε πάνω σε αυτές τις μεθόδους για να διευκολύνετε την εργασία σας στην τάξη;

- Αν είναι μια σεμιναριακή εκπαίδευση μηνών και δωρεάν, να το κάνω. Αν και όλα τα δωρεάν στην Ελλάδα είναι επιδερμικά, δε σου μαθαίνουν και πολλά. Αλλά αν με ρωτούσες σαν Βαρβάρα αν θέλω, θα έλεγα ναι. Πιστεύω ότι θα μάθαινα κάτι, σίγουρα όχι για όλες τις περιπτώσεις παιδιών, αλλά κάτι που θα με διευκόλυne να διδάξω στο σύνολο.

Ερώτηση 7:

- Τί θα σας εμπόδιζε να συνεχίσετε στη διά βίου μάθηση;

- Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι και γονείς...εεε...η αλήθεια είναι ότι ούτε παίρνουμε υψηλούς μισθούς για να επενδύσουμε κι εμείς κάπου και οι προσωπικές υποχρεώσεις αυξάνονται. Είναι δύσκολο για όλους. Και δεν υπάρχει χρόνος. Πλέον όλοι παλεύουν για δυο και τρεις δουλειές. Επίσης, μην νομίζετε ότι η διάθεση είναι ίδια στα 25 που αναλαμβάνεις δράση και είσαι κι εσύ ενθουσιασμένος, στα 30 που έχεις αποκτήσει ήδη εμπειρία και διορθώνεις ακόμα τον διδακτικό σου τρόπο και στα 40...

Ερώτηση 8:

- Θα μπορούσατε αυτή τη στιγμή να αντιμετωπίσετε αυτούς τους ανασταλτικούς παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά σας ως εκπαιδευτικού;

- Άλλους μπορώ και άλλους όχι. Όσα έχουν να κάνουν με μένα ναι... θα μπορούσα να κάνω πολλά περισσότερα από όσα κάνω και θα προσπαθήσω να τα κάνω. Αλλά είναι και στιγμές που νιώθεις πολύ αδικημένος από το σύστημα...σίγουρα δεν σταματάς να παλεύεις γιατί τα παιδιά είναι το μέλλον μας.

-Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο και τη διάθεση συνεργασίας που δείξατε να συμμετάσχετε στην έρευνα. Καλό σας υπόλοιπο!

- Εγώ ευχαριστώ που μου δώσατε αυτή την ευκαιρία. Επίσης!