



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ



«Πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην
πρωτοβάθμια εκπαίδευση»

2023-1-PL01-KA210-SCH-000152158

Fundacja Rozwoju Osobistego "Przystań"



Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης "EMTh RDE"



Χρηματοδοτείται από την ΕΕ. Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ιδρύματος για την Ανάπτυξη του Εκπαιδευτικού Συστήματος. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο πάροχος της επιχορήγησης φέρουν ευθύνη γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union



Πίνακας Περιεχομένων

Κεφάλαιο 1. Τι είναι η επαγγελματική εξουθένωση ;	3
Κεφάλαιο 2. Ποιοι είναι οι προσωπικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης;	5
Κεφάλαιο 3. Ποιοι είναι οι οργανωτικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης;	8
Κεφάλαιο 4. Πώς επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση την εργασία και τη ζωή του εκπαιδευτικού;	13
Κεφάλαιο 5. Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών για τη σχολική κοινότητα.	20
Κεφάλαιο 6. Πώς να αναγνωρίσετε την εξουθένωση;	25
Κεφάλαιο 7. Πώς να αποτρέψετε την εξουθένωση του εκπαιδευτικού στο σχολείο?	32
Κεφάλαιο 8. Συμβουλές για το πώς να υποστηρίξετε την ευημερία, την ανθεκτικότητα και τα κίνητρα των εκπαιδευτικών μέσω ατομικών συνεδριών	39

Κεφάλαιο 1

Τι είναι η επαγγελματική εξουθένωση;

1.1. Εισαγωγή

Το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να επηρεάσει οποιονδήποτε και, σε οποιαδήποτε θέση, αλλά ο μεγαλύτερος κίνδυνος εμφάνισής της σχετίζεται με την εκτέλεση αγχωτικών λειτουργιών (π.χ. διευθυντικών) και επαγγεμάτων που απαιτούν εντατική επαφή με ανθρώπους. Μια μεγάλη ομάδα αποτελείται από: εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές, παιδαγωγούς, νοσηλευτές, γιατρούς, πωλητές, ψυχολόγους και συμβούλους προσωπικού. Η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει ως αποτέλεσμα συγκεκριμένων παραγόντων που σχετίζονται τόσο με την εργασία, όσο και με τον οργανισμό του κάθε ανθρώπου ο οποίος με την πίεση του χρόνου προκαλεί στο συγκεκριμένο άτομο κόπωση και αποθάρρυνση. Αυτοί οι παράγοντες αλληλεπικαλύπτονται για να δημιουργήσουν έναν συγκεκριμένο «μηχανισμό» που προάγει την επαγγελματική εξουθένωση. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο που έχει περιγράψει από τους ερευνητές από τη δεκαετία του 1970. Αρχικά, συνδέονταν μόνο με τα επαγγέλματα των κοινωνικών ομάδων που σχετίζονται με την παροχή βοήθειας και υποστήριξης. Γνωρίζουμε πλέον ότι το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να διαγνωστεί σε εκπροσώπους όλων των επαγγεμάτων που απαιτούν υψηλή συναισθηματική, γνωστική και κοινωνική συμμετοχή.

1.2 Ορισμοί της εξουθένωσης

Η έννοια της εξουθένωσης εμφανίστηκε χάρη στον Αμερικανό ψυχίατρο H.J. Freudenberg. Ήταν ο πρώτος που περιέγραψε το σύνδρομο εξουθένωσης που χαρακτηρίζεται από αίσθηση ψυχικής και σωματικής εξάντλησης, ανυπομονησία, υπερβολική τάση ερεθισμού, σε συνδυασμό με κυνισμό και αίσθηση χρόνιας πλήξης, τάση απομόνωσης και καταστολής συναισθημάτων. Αυτό το φαινόμενο συμβαίνει όταν το άγχος είναι μέρος του επαγγελματικού ρόλου κάποιου. Η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται πάντα στην περιοχή και το πλαίσιο συγκεκριμένων κοινωνικών σχέσεων, επομένως ένα ιδιαίτερα σημαντικό πρόβλημα είναι η συνειδητοποίηση της εμφάνισης περιστάσεων που είναι ιδιαίτερα ευνοϊκές για την εμφάνισή της στον οργανισμό.

Την ίδια περίοδο, η Christina Maslach, δημοσίευσε το άρθρο της με τίτλο «Burned-out» (Maslach C., 1976) όπου μελέτησε στρατηγικές αντιμετώπισης που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση της συναισθηματικής διέγερσης στην εργασία. Ο Maslach περιέγραψε την εξουθένωση ως ένα σύνδρομο που εμφανίζεται ως

αποτέλεσμα της αντανάκλασης των συναισθημάτων σωματικής εξάντλησης, μακροχρόνιας κόπωσης, αδυναμίας και απελπισίας σε άτομα που εκτίθενται σε έντονες συναισθηματικές απαιτήσεις λόγω της δουλειάς τους και που εργάζονται συνεχώς πρόσωπο με πρόσωπο με άλλα άτομα. , με αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία, τη ζωή και τους άλλους ανθρώπους. Τόνισε ότι υπάρχουν τρεις διαφορετικές διαστάσεις: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση που παρατηρείται σε άτομα που έχουν έντονη επαφή με ανθρώπους λόγω της δουλειάς τους. Ανέπτυξε επίσης ένα εργαλείο, το λεγόμενο "Maslach Burnout Inventory (MBI)" που χρησιμοποιείται για την αυτοαξιολόγηση του κατά πόσον κάποιος μπορεί να κινδυνεύει από επαγγελματική εξουθένωση. (Maslach C. J., 1996)(Maslach & Jackson, 1981)



Η επαγγελματική εξουθένωση είναι η αντίδραση του σώματος στο άγχος που προκύπτει από την κατάσταση εργασίας. Μπορεί να είναι μια αντίδραση σε μακροχρόνια υπερφόρτωση με ευθύνες, πολύ υπεύθυνα και δύσκολα καθήκοντα, καθώς και εξαντλητική, μονότονη και βαρετή εργασία. Το σύνδρομο εξουθένωσης εμφανίζεται όταν η εργασία σταματά να δίνει ικανοποίηση, ο εργαζόμενος σταματά να αναπτύσσεται επαγγελματικά, αισθάνεται υπερβολικά καταπονημένος και δυσαρεστημένος με τη δουλειά που κάποτε απολάμβανε. Αυτό είναι το αποτέλεσμα της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή του άγχους που προκύπτει από την υπερβολική εργασία.

Η διαδικασία εξουθένωσης εξαρτάται επίσης από την ηλικία και την προϋπηρεσία του εργαζομένου, αλλά παρατηρείται συχνότερα μεταξύ των νεότερων εργαζομένων, τόσο όσον αφορά την ηλικία όσο και την αρχαιότητα. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης καθορίζεται επίσης από το φύλο, αν και η σχέση μεταξύ αυτών των μεταβλητών δεν είναι σαφής. Στις γυναίκες αποδίδεται μεγαλύτερη τάση προς την "επαγγελματική εξουθένωση", κυρίως λόγω της αυξημένης ευαισθησίας και συναισθηματικής ευμεταβλητότητάς τους, καθώς και του υψηλότερου επιπέδου ενσυναίσθησης που εκδηλώνεται, μεταξύ άλλων, με την μεγαλύτερη τάση ταύτισης με τα προβλήματα των ασθενών ή των πελατών. Αυτό εκφράζεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στη συναισθηματική εξάντληση, ενώ οι άνδρες στην αποπροσωποποίηση.



Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ιατρικών Συλλόγων του ΠΟΥ ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως σύνδρομο εξάντλησης της συναισθηματικής, σωματικής και γνωστικής ενέργειας, που εκδηλώνεται με συναισθηματική και σωματική εξάντληση, έλλειψη αποτελεσματικότητας και ικανότητας.

Η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφεται συχνότερα ως κατάσταση σωματικής, πνευματικής ή συναισθηματικής εξάντλησης. Είναι δύσκολο να προσδιοριστεί η ακριβής αρχή αυτής της διαδικασίας. Τις περισσότερες φορές, προτείνεται ότι αυτή η διαδικασία αρχίζει πολύ αργά και ανεπαίσθητα και αποκαλύπτεται ξαφνικά και με μεγάλη δύναμη. Τα συμπτώματα έχουν τεράστιο αντίκτυπο στην επαγγελματική ζωή, τον ελεύθερο χρόνο από την εργασία, τις σχέσεις με φίλους, τις συνεργασίες και τη λειτουργία του ατόμου στην οικογένεια. Συχνά συνοδεύονται από αποστροφή και ξεφεύγουν από σκέψεις και συμπεριφορές. Σύμφωνα με τον E. Aronson, «η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης που προκαλείται από τη μακροχρόνια συμμετοχή σε συναισθηματικά επιβαρυντικές καταστάσεις». Το σχήμα δείχνει μια γραμμική σχέση μεταξύ των συνθηκών εργασίας και των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης.

Κεφάλαιο 2

Ποιοι είναι οι προσωπικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης;

2.1. Εισαγωγή

Τι κάνει κάποιους από εμάς να εξαντλούνται ενώ μένουμε στο ίδιο περιβάλλον και άλλους όχι; Αυτό καθορίζεται κυρίως από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και της ιδιοσυγκρασίας μας, καθώς και από τις στάσεις και τις πεποιθήσεις μας.

Η ανάλυση της αιτίας και της εξάπλωσης του στρες και της εξουθένωσης καλύπτει όλο και περισσότερο την βιβλιογραφία σχετικά με το θέμα. Ζούμε σε μια ναρκισσιστική κουλτούρα που εκτιμά την παροδικότητα, τη συμμετοχή και ένα ανταγωνιστικό στυλ λειτουργίας. Ο ατομικισμός συνδέεται με αυξημένη αίσθηση απειλής και άγχους (αποξένωση) και η υπερβολική εστίαση στον εαυτό μας (ναρκισσισμός) συνδέεται με την απογοήτευση και την παραγωγή. Έχει επίσης μεγάλο αντίκτυπο στον κίνδυνο στην περίπτωση των κοινωνικών επιπλοκών, στις οποίες αυξάνονται οι απαιτήσεις για δεξιότητες, σημασία, αποτελεσματικότητα και ρυθμό, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.2. Προσωπικοί παράγοντες εξουθένωσης

Οι προσωπικοί παράγοντες που ευθύνονται για την επαγγελματική εξουθένωση μπορούν να χωριστούν σε δύο ομάδες, Α και Β.

Α. είναι παράγοντες που σχετίζονται με τις ψυχικές ιδιότητες ενός ατόμου και περιλαμβάνουν:

- χαμηλή αυτοεκτίμηση,
- υπερευαισθησία, υψηλή αντιδραστικότητα,
- αβεβαιότητα, αστάθεια, κακή αίσθηση της ταυτότητας του εαυτού,
- δυσκαμψία, χαμηλή ανοχή στις διαφορές,
- αμυντικότητα, αμυντική στάση,
- εξάρτηση, ανεπαρκής αυτονομία,
- παθητικότητα, χαμηλή δραστηριότητα,
- τελειομανία
- εξωτερικός τύπος ελέγχου,
- χαμηλές δεξιότητες στην αντιμετώπιση των συναισθημάτων και του στρες,
- αποφυγή δύσκολων καταστάσεων.

Β. είναι παράγοντες που σχετίζονται με τις ικανότητες/δεξιότητες ενός ατόμου και περιλαμβάνουν:

- ανεπαρκής επαγγελματική προετοιμασία / χαμηλές επαγγελματικές ικανότητες,
- χαμηλή αυτο-αποτελεσματικότητα / πεποίθηση ότι δεν μπορώ, δεν θα αντιμετωπίσω,
- ιδεαλιστική προσέγγιση στην εργασία / επαγγελματικό μυστικισμό,
- χαμηλές διαπροσωπικές δεξιότητες.

Οι διαπροσωπικοί παράγοντες περιλαμβάνουν ακατάλληλες επαφές με ανωτέρους και συναδέλφους, ιδιαίτερα:

- διαπροσωπικές συγκρούσεις,
- εχθρικός ανταγωνισμός,
- παράπονα
- έλλειψη αμοιβαίας εμπιστοσύνης,
- μειωμένη επικοινωνία,
- λεκτική επιθετικότητα,
- ηθική παρενόχληση

Τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά των ατόμων που είναι επιρρεπή σε επαγγελματική εξουθένωση περιλαμβάνουν:

- χαμηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης, χαμηλή αυτοεκτίμηση

συνοδεύεται από:

- συνεχής αβεβαιότητα
- αμφιβολία για τις ικανότητές του
- έλλειψη πίστης στις ικανότητές του
- υποτίμηση της συμβολής του ατόμου στην υλοποίηση των καθηκόντων
- αίσθημα αδυναμίας και απροθυμίας να αντιμετωπίσει επαγγελματικές προκλήσεις

- μη ρεαλιστική αξιολόγηση των δικών του δυνατοτήτων

- υπερβολικές προσδοκίες από τον εαυτό του και τους άλλους
- υψηλές προσδοκίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα του ατόμου
- απροθυμία να μοιραστεί την εργασία με άλλους - κάνοντας τα πάντα μόνο του

- τελειομανία

Η τελειομανία ορίζεται ως η τάση να θέτει μη ρεαλιστικά υψηλά πρότυπα λειτουργίας για τον εαυτό του ή / και τους άλλους, συμπεριλαμβανομένης της αδυναμίας αποδοχής λαθών ή ατελειών.

- παράλογες επαγγελματικές πεποιθήσεις

- πίστη στη δική του «αποστολή» (επάγγελμα ως αποστολή που απαιτεί ειδική δέσμευση και ειδικές θυσίες)
- υπερβολική αίσθηση υποχρέωσης
- υπερβολική ευθύνη
- πίστη στο να είναι αναντικατάστατος («αν δεν το κάνω, όλα θα καταρρεύσουν»)
- τάση προς τον ιδεαλισμό, υπερβολική αισιοδοξία
 - υπερβολική δέσμευση για εργασία

Πολλοί ερευνητές της επαγγελματικής εξουθένωσης τονίζουν ότι οι άνθρωποι που κινδυνεύουν περισσότερο από επαγγελματική εξουθένωση είναι εκείνοι που είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένοι στην επαγγελματική ή κοινωνική τους ζωή.

- έλλειψη αυτοπεποίθησης

- αδυναμία να πει όχι
- αδυναμία να ζητήσει βοήθεια
- θυσιάζοντας τον εαυτό του για τους άλλους, καταπιέζοντας τις δικές του ανάγκες

- χαμηλή αυτο-αποτελεσματικότητα



Το φαινόμενο της εξουθένωσης έχει τεράστιο αντίκτυπο στη λειτουργία ατόμων, οργανισμών και ολόκληρων κοινωνιών. Με τη θέσπιση κατάλληλων αντιμέτρων, μπορούμε να μειώσουμε το κόστος που σχετίζεται, μεταξύ άλλων, με: την απουσία από την εργασία, την εξάντληση και την ασθένεια.

Jörg-Peter Shröder στο βιβλίο "Burnout. Αναγνώριση συμπτωμάτων, πρόληψη και διαρκής μεταμόρφωση» γράφει: «Καλά νέα. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να αποφευχθεί». Σύμφωνα με τον συγγραφέα, το πιο σημαντικό πράγμα είναι η έγκαιρη αναγνώριση, η κατάλληλη αντιμετώπιση των βαρών, αλλά και οι δικές του προσδοκίες και η χρήση συγκεκριμένων στρατηγικών και αντιμέτρων.

Κεφάλαιο 3

Ποιοι είναι οι οργανωτικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης;

3.1 Εισαγωγή

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μια κατάσταση που αναπτύσσεται σταδιακά λόγω χρόνιου εργασιακού στρες και χαρακτηρίζεται από συναισθήματα συναισθηματικής, σωματικής ή ψυχικής εξάντλησης και μειωμένης επαγγελματικής αποτελεσματικότητας. Αν και οι ιστορίες επαγγελματικής εξουθένωσης γίνονται όλο και πιο συχνές, πολλοί διευθυντές τείνουν να πιστεύουν ότι είναι λάθος του

εργαζομένου που έχει εξουθενωθεί αντί να προσδιορίσουν το ρόλο της εργασίας στη δημιουργία και τη συνέχιση της εξουθένωσης. Επικεντρώνονται στο άτομο ενώ θα έπρεπε επίσης να επικεντρώνονται στο περιβάλλον στο οποίο εργάζεται αυτό το άτομο. Το ερώτημα που προκύπτει είναι ποιοι είναι αυτοί οι οργανωτικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων και τους μετατρέπουν από ελπιδοφόρους συνεισφέροντες σε απαθή, εξουθενωμένα κελύφη.

3.2 Οργανωτικοί παράγοντες εξουθένωσης

Οι οργανωτικοί παράγοντες εξουθένωσης είναι πτυχές ενός εργασιακού περιβάλλοντος που συμβάλλουν στον αυξημένο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης. Η έρευνα έχει εντοπίσει αρκετούς τομείς που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση (Parrello et al., 2019). Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ένα σημαντικό ζήτημα που επηρεάζει την ποιότητα της εκπαίδευσης και την ευημερία των εκπαιδευτικών. Ενώ η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκύψει από διάφορους προσωπικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες, οι οργανωτικοί παράγοντες μέσα στα σχολεία διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην επιδείνωση ή τον μετριασμό αυτού του προβλήματος (βλ. Εικ. 1). Η κατανόηση αυτών των οργανωτικών παραγόντων είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη στρατηγικών για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών και τη δημιουργία υγιέστερων εργασιακών περιβαλλόντων εντός των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Organizational factors of burnout

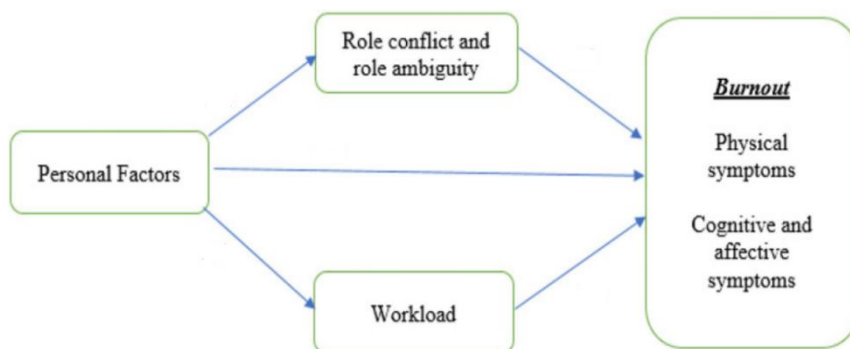


Ένας από τους κύριους οργανωτικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην εξουθένωση είναι **ο φόρτος εργασίας και η πίεση χρόνου** (Yildirim & Dinc, 2019). Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν συχνά πολλαπλές εργασιακές απαιτήσεις, συμπεριλαμβανομένων του προγραμματισμού μαθημάτων, της βαθμολόγησης, των εξωσχολικών δραστηριοτήτων και των διοικητικών καθηκόντων. Η πίεση για τήρηση προθεσμιών και διατήρηση υψηλών προτύπων μπορεί να οδηγήσει σε χρόνιο στρες και

εξάντληση. Επιπλέον, η έμφαση στα τυποποιημένα μέτρα δοκιμών και λογοδοσίας προσθέτει περαιτέρω τον φόρτο εργασίας τους, αφήνοντας λίγο χρόνο για ξεκούραση και αυτοφροντίδα. Χωρίς επαρκή υποστήριξη ή πόρους, οι εκπαιδευτικοί μπορούν εύκολα να καταπονηθούν και να βιώσουν εξουθένωση. Η πίεση του χρόνου κάνει τις εργασίες πιο δύσκολες και καθώς ορισμένες καταστάσεις είναι συναισθηματικά φορτισμένες, η επίλυση τους γίνεται ακόμα πιο δύσκολη. Οι συγκρούσεις στο χώρο εργασίας και οι πολλαπλές εργασίες κάνουν τις συνθήκες εργασίας ακόμη χειρότερες. Αυτοί οι παράγοντες στο χώρο εργασίας ορίζονται ως απαιτήσεις εργασίας. Οτιδήποτε δυσκολεύει την ολοκλήρωση των καθημερινών εργασιών ανήκει σε αυτή την κατηγορία (Demerouti et al., 2001). Από την άλλη πλευρά, η υποστήριξη του ανώτερου, η καθοδήγηση, η έλλειψη διαπροσωπικών συγκρούσεων και οι υποστηρικτικοί συνάδελφοι μπορούν να μειώσουν το εργασιακό άγχος, καθώς οι μελέτες βρήκαν αρνητική σχέση μεταξύ του χώρου εργασίας, της κοινωνικής υποστήριξης και της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Brouwers et al., 2011, Ju et al., 2015).

Ένας άλλος κρίσιμος παράγοντας είναι η **έλλειψη πόρων και υποστήριξης εντός των σχολείων**. Η χαμηλή χρηματοδότηση ή οι πόροι μπορούν να δυσκολέψουν τους εκπαιδευτικούς να έχουν τον εξοπλισμό, τις προμήθειες και τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που χρειάζονται (Saloviita & Pakarinen, 2021a). Επιπλέον, η χαμηλή υποστήριξη της διοίκησης ή των συναδέλφων θα μπορούσε να προκαλέσει συναισθήματα μοναξιάς και απογοήτευσης. Ο κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μεγαλύτερος όταν υπάρχει έλλειψη ενθάρρυνσης, χρήσιμης κριτικής ή αναγνώρισης της εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να χάσουν τα κίνητρά τους και να γίνουν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους εάν αισθάνονται ότι δεν τους εκτιμούν ή δεν τους υποστηρίζουν.

Η ασάφεια των ρόλων και οι αντικρουόμενες προσδοκίες παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί συχνά αντιμετωπίζουν ασαφείς επαγγελματικές ευθύνες ή αντικρουόμενες απαιτήσεις από διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς, όπως διευθυντές, γονείς και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Για παράδειγμα, μπορεί να αισθάνονται πίεση να δώσουν προτεραιότητα στις τυποποιημένες βαθμολογίες των τεστ έναντι της ολιστικής ανάπτυξης των μαθητών ή να αγωνίζονται να εξισορροπήσουν τους ακαδημαϊκούς στόχους με τους κοινωνικο-συναισθηματικούς στόχους μάθησης. Τέτοια ασάφεια και ασυνέπεια στις προσδοκίες δημιουργούν άγχος και καθιστούν πρόκληση για τους εκπαιδευτικούς να ευθυγραμμίσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους με τις θεσμικές προτεραιότητες (Parrello et al., 2019). Yildirim και Dinc, (2019) τονίζουν τον τρόπο με τον οποίο η ασάφεια του ρόλου (όταν ένα άτομο δεν έχει σαφείς πληροφορίες σχετικά με τις προσδοκίες του ρόλου του στην εργασία ή τον οργανισμό), τη σύγκρουση ρόλων (την ανάγκη αλληλεπίδρασης με διαφορετικές ομάδες ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων παιδιών, δάσκαλοι, ενήλικες εργαζόμενοι, συνομήλικοι, γονείς και προϊστάμενοι/εργοδότες που έχουν διαφορετικές προσδοκίες και απαιτήσεις για το χρόνο τους) και τον φόρτο εργασίας (το απόλυτο όγκο εργασίας που απαιτείται και το χρονικό πλαίσιο στο οποίο πρέπει να ολοκληρωθεί η εργασία) μαζί με τους προσωπικούς παράγοντες (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση) συμβάλλουν στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών.



Η οργανωτική κουλτούρα και το κλίμα ενός σχολείου επηρεάζουν την ευημερία των εκπαιδευτικών και την εργασιακή ικανοποίηση (Westman et al., 2011). Μια θετική σχολική κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από εμπιστοσύνη, συνεργασία και σεβασμό καλλιεργεί ένα υποστηρικτικό περιβάλλον όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι έχουν αξία και δύναμη. Αντίθετα, μια τοξική ή αρνητική σχολική κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από εχθρότητα, μικροδιαχείριση ή έλλειψη διαφάνειας μπορεί να διαβρώσει το ηθικό και να συμβάλει στην εξουθένωση. Η ποιότητα των σχέσεων μεταξύ των μελών του προσωπικού και μεταξύ των δασκάλων και των διοικητικών στελεχών διαμορφώνει σημαντικά το συνολικό οργανωτικό κλίμα (Friedman, 1991). Τα σχολεία που προωθούν την ανοιχτή επικοινωνία, την ομαδική εργασία και την κοινή λήψη αποφάσεων είναι πιο πιθανό να καλλιεργήσουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον και να μειώσουν τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Παράγοντες όπως **το μέγεθος του σχολείου, το ακαδημαϊκό επίπεδο του σχολείου και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση της περιοχής του σχολείου** μπορούν επίσης να συμβάλουν στον κίνδυνο εξουθένωσης των εκπαιδευτικών καθιστώντας τη διδασκαλία πιο αγχωτική και ενδεχομένως επηρεάζοντας την αλληλεπίδραση εντός της επαγγελματικής κοινότητας. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχει αποδειχθεί ότι έχουν υψηλότερο κίνδυνο εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν νεότερους μαθητές (Arvidsson et al., 2016; Pietarinen et al., 2013; Skaalvik & Skaalvik, 2017), ενώ εκείνοι που εργάζονται σε μεγαλύτερα τα σχολεία είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν συμπτώματα εξουθένωσης (Saloviita & Pakarinen, 2021b). Ένας λόγος για αυτό μπορεί να είναι ότι οι εκπαιδευτικοί σε μεγάλα σχολεία έχει αποδειχθεί ότι λαμβάνουν λιγότερη κοινωνική υποστήριξη από ότι οι δάσκαλοι σε μικρότερα σχολεία (Skaalvik & Skaalvik, 2009). Επιπλέον, η χαμηλή κοινωνικοοικονομική κατάσταση στη σχολική περιοχή έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Pietarinen et al., 2021).

Επιπλέον, ο βαθμός έκθεσης του εργαζομένου είναι υψηλός αν λάβουμε υπόψη τον όγκο και την ποικιλία των ομάδων (μαθητών, γονέων και συναδέλφων) με τις οποίες αλληλοεπιδρά και εμπλέκεται ο εκπαιδευτικός. Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην εργασία των δασκάλων και ως εκ τούτου στην

εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Ιδιαίτερα, δυσλειτουργικές αλληλεπιδράσεις, όπως η έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους και τον διευθυντή, και προβλήματα με μαθητές και γονείς, βρέθηκε ότι αυξάνουν τον κίνδυνο εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Conley & You, 2017; Κόκκινος & Δαβάζογλου, 2009).

Οι απαιτήσεις διδασκαλίας είναι υψηλές και η συναισθηματική εργασία της διδασκαλίας μπορεί να κάνει τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται συναισθηματικά εξουθενωμένοι, απομονωμένοι και εξαντλημένοι. Η αποθάρρυνση των μαθητών είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση, με τους αποθαρρημένους μαθητές να συμβάλλουν σε υψηλότερα ποσοστά εξουθένωσης (Jin et al., 2021). Αυτό μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο για κυνισμό προς την εργασία, τη σχολική κοινότητα και την ανεπάρκεια στη σχέση μαθητή-δασκάλου (Soini et al., 2019). Επιπλέον, οι μεταρρυθμίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα και **οι σύγχρονες ανάγκες όπως η ψηφιοποίηση της τάξης και η ανάγκη υιοθέτησης νέων μεθόδων διδασκαλίας χωρίς επαρκή βοήθεια ή κατάρτιση** μπορεί να αποτελέσουν έναν ακόμη παράγοντα άγχους που οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Lavian, 2012).

Συνοψίζοντας, η επαγγελματική εξουθένωση ενός εκπαιδευτικού μπορεί να προέρχεται από συγκεκριμένους παράγοντες ενός οργανισμού. Η βελτίωση του οργανωτικού κλίματος απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση. Περιλαμβάνει την προσφορά επαρκών πόρων, την προώθηση μιας υποστηρικτικής κουλτούρας, τη σαφή διατύπωση ρόλων και ευθυνών και την προώθηση της αυτονομίας και της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες σε έναν οργανισμό που μπορεί να παίζουν ρόλο στην πρόκληση επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών. Τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα θα μπορούσαν να βελτιωθούν και να δημιουργηθεί μια θετική σχολική κοινότητα για την παροχή υγιέστερου εργασιακού περιβάλλοντος και την υποστήριξη της ευημερίας των εκπαιδευτικών. Προκειμένου να προωθηθεί η μακροπρόθεσμη επιτυχία και αντοχή των εκπαιδευτικών στο σημερινό εκπαιδευτικό περιβάλλον, απαιτείται ο εντοπισμός και η αντιμετώπιση των οργανωτικών στοιχείων που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση.

Κάθε εργαζόμενος έχει προσωπική ζωή και προσδοκίες ζωής πέρα από το χώρο εργασίας. Αν και η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι μπορεί να μην σχετίζεται αυστηρά με την εργασία τους, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως σημαντική οργανωτική ανησυχία και όχι μόνο ως ζήτημα ενός ατόμου. Χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης, που προκύπτει από την παρατεταμένη έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες στο χώρο εργασίας. Η κατανόηση των οργανωτικών παραγόντων που συμβάλλουν στην εξουθένωση είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

Η μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί αλλαγή των προσδοκιών και των συμπεριφορών του οργανισμού, η οποία με τη σειρά της επιτρέπει στους υπαλλήλους

να αναρρώσουν και προωθεί ένα πιο υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον. Η διατήρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και ο μετριασμός της επαγγελματικής εξουθένωσης διευκολύνεται από έναν ασφαλή, αποτελεσματικό και υγιή χώρο εργασίας. Απαραίτητη για αποτελεσματικές διοικητικές πρακτικές, η αυξημένη ευαισθησία στις ανάγκες των εργαζομένων ενισχύει την παραγωγικότητα, επιτρέποντας παράλληλα επαρκή κίνητρα για την πρόληψη της εξουθένωσης.

Κεφάλαιο 4

Πώς η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει την εργασία και τη ζωή του εκπαιδευτικού

4.1. Εισαγωγή

Η έρευνα δείχνει ότι οι υπερωρίες, η έλλειψη επαρκών πόρων και άλλοι παράγοντες οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση και έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία (Maslach et al., 2001). Πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει όχι μόνο τους εκπαιδευτικούς, αλλά και ολόκληρο το σχολικό περιβάλλον. Αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζει τον αρνητικό αντίκτυπο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική κατάσταση ενός εκπαιδευτικού και στον τρόπο με τον οποίο εκτελεί την εργασία. Περιγράφεται επίσης η σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

4.2 Πώς η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει τους διάφορους τομείς της ζωής των εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να αντιμετωπίσουν προβλήματα που αφορούν πολλούς τομείς της ζωής τους. Παρακάτω παρουσιάζουμε πώς η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να επηρεάσει τους πιο σημαντικούς τομείς της ζωής των εκπαιδευτικών.

Φυσική περιοχή

- Ο δάσκαλος μπορεί να αισθάνεται εξαντλημένος. Λόγω της εργασίας πολλών ωρών υπό πίεση, ο δάσκαλος μπορεί να υποφέρει από χρόνια κόπωση, αδυναμία και έλλειψη ενέργειας και μπορεί να μην είναι σε θέση να διαχειριστεί βασικές εργασίες όπως το μαγείρεμα, το δείπνο ή η άσκηση μετά την εργασία.
- Οι δάσκαλοι μπορεί να έχουν προβλήματα με τον ύπνο. Οι αγωνιστικές σκέψεις για τη δουλειά μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα να ξυπνάτε συχνά.

- Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να έχουν εξασθενημένο ανοσοποιητικό σύστημα. Ένας δάσκαλος που βιώνει επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να κολλήσει κρυολογήματα ή γρίπη πιο συχνά
- Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να υποφέρουν από προβλήματα υγείας, όπως πονοκεφάλους, μυϊκούς πόνους ή άλλα. Η χρόνια ένταση που συνδέεται με το μακροχρόνιο στρες επηρεάζει αρνητικά την υγεία.
- Ένας δάσκαλος μπορεί να αλλάξει τον τρόπο διατροφής. Λόγω του στρες, ένας δάσκαλος μπορεί να φάει λιγότερο ή πάρα πολύ.

Συναισθηματική περιοχή

- Ένας εξουθενωμένος δάσκαλος μπορεί να αισθάνεται αυξημένο ερεθισμό. Οι μαθητές μπορεί να βιώσουν εκρήξεις θυμού του δασκάλου.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί συνήθως χάνουν τον ενθουσιασμό για τη δουλειά τους και μπορεί να μην είναι σε θέση να αναπτύξουν ελκυστικά σχέδια μαθήματος.
- Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε απαισιοδοξία και αρνητικότητα, η οποία μπορεί να οδηγήσει στην πεποίθηση ότι ο δάσκαλος δεν έχει σημαντική επιρροή στα ακαδημαϊκά αποτελέσματα των μαθητών.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να είναι κοινωνικά απομονωμένοι. Ένας δάσκαλος μπορεί να ακυρώσει κοινωνικά σχέδια ή να αποφύγει να παρακολουθήσει σχολικές εκδηλώσεις.
- Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να έχει κακό αντίκτυπο στην αυτοεκτίμηση του δασκάλου. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αμφισβητούν τις ικανότητές τους και να αισθάνονται έλλειψη αυτενέργειας.



<https://nexus-education.com/blog-posts/reducing-teacher-burnout-tips/>

Συναισθηματική περιοχή

- Ένας εξουθενωμένος δάσκαλος μπορεί να αισθάνεται αυξημένο ερεθισμό. Οι μαθητές μπορεί να βιώσουν εκρήξεις θυμού του δασκάλου.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί συνήθως χάνουν τον ενθουσιασμό για τη δουλειά τους και μπορεί να μην είναι σε θέση να αναπτύξουν ελκυστικά σχέδια μαθήματος.
- Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε απαισιοδοξία και αρνητικότητα, η οποία μπορεί να οδηγήσει στην πεποίθηση ότι ο δάσκαλος δεν έχει σημαντική επιρροή στα ακαδημαϊκά αποτελέσματα των μαθητών.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να είναι κοινωνικά απομονωμένοι. Ένας δάσκαλος μπορεί να ακυρώσει κοινωνικά σχέδια ή να αποφύγει να παρακολουθήσει σχολικές εκδηλώσεις.
- Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να έχει κακό αντίκτυπο στην αυτοεκτίμηση του δασκάλου. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αμφισβητούν τις ικανότητές τους και να αισθάνονται έλλειψη αυτενέργειας.

Κοινωνικός χώρος

- Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να καταστρέψει τις σχέσεις με την οικογένεια. Μπορεί να προκαλέσει συγκρούσεις με τα μέλη της οικογένειας, λόγω της ανυπομονησίας και του εκνευρισμού των δασκάλων.
- Οι εξουθενωμένοι δάσκαλοι μπορεί να παραμελούν τις δουλειές του σπιτιού. Ένας δάσκαλος μπορεί να αφήσει τις δουλειές του σπιτιού να συσσωρεύονται ή να ακυρώσει τα οικογενειακά σχέδια.
- Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση ενός δασκάλου. Ένας δάσκαλος μπορεί να αρνηθεί προσκλήσεις σε κοινωνικές εκδηλώσεις ή να περάσει λιγότερο χρόνο με φίλους.
- Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αντιμετωπίσουν προβλήματα γονικής μέριμνας. Ένας δάσκαλος μπορεί να αισθάνεται λιγότερο υπομονετικός και αφοσιωμένος στα παιδιά του.

4.3. Πώς η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει το έργο των εκπαιδευτικών.

Οι εκπαιδευτικοί που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση πρέπει να αντιμετωπίσουν πολλές προκλήσεις στην εργασία. Παρακάτω παρουσιάζουμε πώς η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να επηρεάσει τους πιο σημαντικούς τομείς της εργασίας των εκπαιδευτικών.

Διδασκαλία

- Η ποιότητα της διδασκαλίας και τα κίνητρα των μαθητών ενδέχεται να μειωθούν. Ένας δάσκαλος μπορεί να συμμετέχει λιγότερο στα μαθήματα, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα λιγότερο ενδιαφέρον των μαθητών.
- Ο αριθμός των λαθών του δασκάλου μπορεί να αυξηθεί. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα συγκέντρωσης, τα οποία μπορεί να οδηγήσουν σε περισσότερα λάθη στη διδασκαλία.
- Οι εκπαιδευτικοί που εξουθενώνονται μπορεί να είναι λιγότερο δημιουργικοί. Είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιούν παλιές μεθόδους και έχουν λιγότερες ιδέες για διαφοροποίηση των μαθημάτων.
- Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να έχουν προβλήματα με την πειθαρχία των μαθητών. Το άγχος και η κόπωση μπορεί να δυσκολέψουν τους εκπαιδευτικούς να διαχειριστούν τη συμπεριφορά των μαθητών.

Σχέσεις με τους μαθητές

- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να δυσκολεύονται να οικοδομήσουν θετικές σχέσεις με τους μαθητές, επειδή μπορεί να κρατήσουν απόσταση και να μην έχουν ενσυναίσθηση.
- Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να είναι λιγότερο διαθέσιμοι στους μαθητές. Οι μαθητές μπορεί να δυσκολευτούν να λάβουν βοήθεια από τον δάσκαλο.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να βαθμολογήσουν τους μαθητές άδικα και να κάνουν λάθη στην αξιολόγηση της εργασίας τους.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να ενδιαφέρονται λιγότερο για τα προβλήματα και τις εμπειρίες των μαθητών τους.

Σχέσεις με άλλους εκπαιδευτικούς και προσωπικό του σχολείου

- Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να αυξήσει τον εκνευρισμό και την ανυπομονησία των εκπαιδευτικών, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις με άλλους εκπαιδευτικούς και προσωπικό του σχολείου.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να αποφεύγουν την επαφή με τους συναδέλφους τους. Είναι δύσκολο να μοιραστούν τα προβλήματά τους ή να συνεργαστούν σε κοινά σχέδια.
- Ακόμη και ένας δάσκαλος με εξουθένωση μπορεί να έχει κακό αντίκτυπο στην ατμόσφαιρα του σχολείου.

Σχέσεις με γονείς μαθητών

- Οι εκπαιδευτικοί επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να έχουν λιγότερα κίνητρα να εμπλακούν σε σχέσεις με τους γονείς. Δεν μπορούν να απαντούν σε τηλεφωνικές κλήσεις και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, να αποφεύγουν συναντήσεις και να μοιράζονται πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο των μαθητών.

- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να μην έχουν υπομονή και κατανόηση στην επαφή με τους γονείς. Μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση και να μην ακούσουν τις ανάγκες και τις ανησυχίες των γονέων.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να έχουν μια απαισιόδοξη στάση. Μπορεί να παρουσιάζουν τις δυνατότητες και τις ικανότητες των μαθητών λιγότερο αισιόδοξες.
- Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μπορεί να κάνουν περισσότερα λάθη και να παρέχουν λανθασμένες πληροφορίες ή να χρησιμοποιούν ακατάλληλη γλώσσα στην επικοινωνία με τους γονείς, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε παρεξηγήσεις και συγκρούσεις.
- Οι εκπαιδευτικοί επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να θεωρηθούν αντιεπαγγελματίες. Μπορεί να παρουσιάσουν αντιεπαγγελματική συμπεριφορά, όπως να καθυστερήσουν σε συναντήσεις ή να τις ακυρώσουν την τελευταία στιγμή.

4.4. Σχέσεις μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού

Η έρευνα δείχνει μια ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όταν μειώνεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αυξάνεται η πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης.

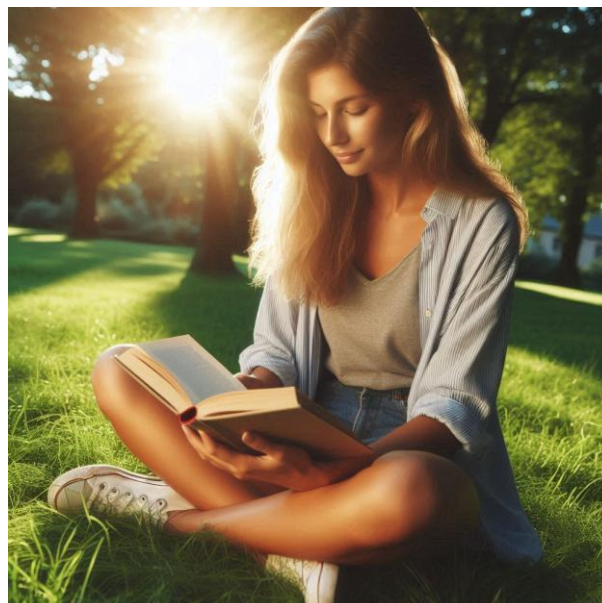


Η συναισθηματική, σωματική και ψυχική εξάντληση που καθιστούν έναν εκπαιδευτικό αναποτελεσματικό στην εργασία μπορεί να δημιουργήσει έναν φαύλο κύκλο που καταστρέφει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το αίσθημα αδιαθεσίας στην εργασία καθιστά δυσκολότερο να βρεθεί η ενέργεια και το κίνητρο για αυτοφροντίδα, γεγονός που επιδεινώνει την εξουθένωση.

Ο αντίκτυπος της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εκδηλώνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

- **Δυσκολία στον καθορισμό ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να δυσκολευτούν να αποσυνδεθούν από τις εργασιακές ευθύνες κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου, οδηγώντας σε συνεχείς σκέψεις σχετικά με την εργασία, υπερβολικό φόρτο εργασίας και δυσκολία στην ιεράρχηση των προσωπικών αναγκών.
- **Προτεραιότητα στην εργασία έναντι των προσωπικών δεσμεύσεων:** Οι εκπαιδευτικοί συχνά αφιερώνουν περισσότερο χρόνο και ενέργεια στη δουλειά τους εις βάρος των προσωπικών υποχρεώσεων, όπως ο οικογενειακός χρόνος, οι κοινωνικές δραστηριότητες και η αυτοφροντίδα.
- **Αυξημένο άγχος και κόπωση που επηρεάζει τις οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις:** Τα υψηλά επίπεδα άγχους και εξάντλησης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τις σχέσεις τους με την οικογένεια και τους φίλους, οδηγώντας σε μειωμένη επικοινωνία, ευερεθιστότητα και απόσυρση.
- **Μειωμένος ελεύθερος χρόνος και χόμπι:** Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να μειώσει σημαντικά τον χρόνο και την ενέργεια που διατίθεται για δραστηριότητες αναψυχής και χόμπι, οδηγώντας σε αισθήματα πλήξης, απομόνωσης και μειωμένης συνολικής ευημερίας.

Η διατήρηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και την προώθηση της συνολικής ευημερίας. Οι εκπαιδευτικοί συχνά αφιερώνουν πολλές ώρες στην εργασία τους, θυσιάζοντας προσωπικό χρόνο και παραμελώντας τις δικές τους ανάγκες. Η ενθάρρυνσή τους να δώσουν προτεραιότητα στην αυτοφροντίδα, να θέσουν όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες που απολαμβάνουν εκτός σχολείου μπορεί να βοηθήσει στην πρόληψη της εξουθένωσης και στη βελτίωση της συνολικής ποιότητας ζωής τους.



Τα σχολεία μπορούν να υποστηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής προσφέροντας ευέλικτες επιλογές προγραμματισμού, παρέχοντας πόρους για τη διαχείριση του άγχους και την αυτοφροντίδα και δημιουργώντας μια κουλτούρα που εκτιμά τον προσωπικό χρόνο και την ευημερία (Maslach et al., 2001).

Κεφάλαιο 5

Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών για τη σχολική κοινότητα

5.1 Εισαγωγή

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι απλώς μια λέξη-κλειδί, είναι ένα πραγματικό ζήτημα που επηρεάζει όλους στο σχολείο, από τους δασκάλους και τους μαθητές μέχρι τους γονείς και τους διαχειριστές. Ο αντίκτυπος της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εργασία και τη ζωή των εκπαιδευτικών περιεγράφηκε λεπτομερώς στο 4ο κεφάλαιο, το οποίο έριξε φως και σε άλλα μέλη της σχολικής κοινότητας. Ως εκ τούτου, αυτό το κεφάλαιο θα επικεντρωθεί στην κοινότητα ως σύνολο.

5.2 Πώς η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει ολόκληρη τη σχολική κοινότητα

Η σχολική κοινότητα ενός δημοτικού σχολείου αποτελείται από πολλούς ανθρώπους. Το πιο σημαντικό στοιχείο της κοινότητας είναι οι μαθητές, των οποίων η κατάσταση εξαρτάται από τις υπόλοιπες ομάδες. Οι εκπαιδευτικοί είναι υπεύθυνοι για τη διδασκαλία, το διοικητικό προσωπικό για την οργάνωση της διδασκαλίας στο σχολείο και οι σχολικοί ψυχολόγοι υποστηρίζουν τους μαθητές στην αντιμετώπιση των δυσκολιών. Επιπλέον, τα σχολεία εποπτεύονται από τις αρχές διοίκησης. Δεν μπορούμε να ξεχνάμε ότι και οι γονείς είναι μέλη της σχολικής κοινότητας, επειδή συμμετέχουν στη σχολική ζωή για να υποστηρίξουν την ανάπτυξη των παιδιών τους. Ολόκληρη η σχολική κοινότητα δημιουργεί ένα ολοκληρωμένο δίκτυο, στόχος του οποίου είναι να παρέχει στους μαθητές τις καλύτερες δυνατές συνθήκες μάθησης και ανατροφής. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει όλα τα μέλη της κοινότητας, επειδή οι εκπαιδευτικοί βρίσκονται στο κέντρο του συστήματος.



Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί χάνουν την ικανοποίησή τους για τη δουλειά τους. Η έλλειψη ενέργειας και ενθουσιασμού για την εργασία τους μπορεί να τους κάνει να μην είναι σε θέση να διεξάγουν μαθήματα με τρόπο που να εμπλέκει τους μαθητές. Οι εκπαιδευτικοί εξουθένωσης μπορεί να μην δίνουν σαφείς οδηγίες, να αντιμετωπίζουν το διδακτικό υλικό επιφανειακά και να μην λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες του κάθε μαθητή. Υπό αυτές τις συνθήκες, το επίπεδο διδασκαλίας μειώνεται. Επιπλέον, ένας αγχωμένος δάσκαλος έχει λιγότερη υπομονή και ανοχή για τη συμπεριφορά των μαθητών, γεγονός που καθιστά δύσκολο τον έλεγχο μιας ομάδας μαθητών κατά τη διάρκεια των μαθημάτων. Ως αποτέλεσμα, οι μαθητές έχουν λιγότερα κίνητρα να μάθουν και να επιτύχουν χαμηλότερα αποτελέσματα. Οι εκπαιδευτικοί εξουθένωσης μπορούν επίσης να μεταφέρουν την αρνητική τους στάση στους μαθητές, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερη ευημερία των μαθητών.

Όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών μπορεί επίσης να προκαλέσει ένταση στις σχέσεις εκπαιδευτικού-γονέα. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να μην έχουν υπομονή και ενέργεια για να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά με τους γονείς σχετικά με την πρόοδο των παιδιών τους στη μάθηση, γεγονός που μπορεί να κάνει τους γονείς να απογοητευτούν, να μπερδευτούν και συχνά να μην μπορούν να υποστηρίξουν τα παιδιά τους στη μάθησή τους. Αν προσθέσουμε σε αυτό το άγχος που βιώνουν τα παιδιά, ως αποτέλεσμα της μη σωστής εκπαίδευσης στο σχολείο και αναμένεται να έχουν γνώσεις και δεξιότητες που δεν αποκτούν στο σχολείο σε επαρκή βαθμό, εμφανίζεται ένας φαύλος κύκλος. Ως εκ τούτου, οι εντάσεις που σχετίζονται με την εκπαίδευση και τη συμπεριφορά των μαθητών επηρεάζουν τη ζωή ολόκληρης της οικογένειας.

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχει επίσης σοβαρές συνέπειες για τη σχολική διοίκηση. Το αποτέλεσμα της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι η αυξημένη συχνότητα αναρρωτικών αδειών ή παραιτήσεων, η οποία απαιτεί από το διοικητικό προσωπικό να συμμετέχει επιπλέον στην οργάνωση αντικαταστάσεων, προσλήψεων, στην προετοιμασία πρόσθετων εγγράφων και στη δαπάνη επιπλέον

χρόνου για την εισαγωγή νέων υπαλλήλων στην εργασία. Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί είναι πιο πιθανό να έχουν παρεξηγήσεις με τους μαθητές ή τους γονείς, γεγονός που αναγκάζει τους διευθυντές να επιλύσουν τις συγκρούσεις και να διεξάγουν διαμεσολάβηση. Όταν συμβαίνει επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών, η συχνότητα των συγκρούσεων αυξάνεται και μεταξύ του διδακτικού προσωπικού. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί επαγγελματικής εξουθένωσης ενδιαφέρονται λιγότερο να συμμετάσχουν σε νέες και καινοτόμες πρωτοβουλίες, γεγονός που περιορίζει την ανάπτυξη ενός συγκεκριμένου σχολείου. Οι διευθυντές και η διοίκηση πρέπει επίσης να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της αρνητικής εικόνας του σχολείου που προκύπτει από τη δυσαρέσκεια των γονέων και των μαθητών. Τα σχολεία με επαγγελματική εξουθένωση γίνονται λιγότερο ελκυστικά για νέους, ικανούς υπαλλήλους.



Οι διευθυντές συχνά αναγκάζονται να αντιμετωπίσουν τις τρέχουσες δυσκολίες, να επιλύσουν συγκρούσεις και να αντιμετωπίσουν ξαφνικές κρίσεις αντί να επιτύχουν μακροπρόθεσμους στόχους και να αναπτύξουν ένα σχολείο. Η συσσώρευση προβλημάτων και η έλλειψη πραγματικών εργαλείων για την αλλαγή της κατάστασης σημαίνουν ότι οι διευθυντές μπορεί επίσης να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση. Αυτή η κατάσταση καθιστά δύσκολη την αποτελεσματική διαχείριση του σχολείου και επηρεάζει ολόκληρη την κοινότητα.

Καθώς η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών συχνά οδηγεί σε υψηλότερο ποσοστό εναλλαγής, τα διοικητικά όργανα πρέπει να δαπανήσουν περισσότερα κεφάλαια για την πρόσληψη, την κατάρτιση και το προσωρινό προσωπικό. Η αντικατάσταση έμπειρων εκπαιδευτικών με λιγότερο έμπειρους απαιτεί πρόσθετους πόρους για επαγγελματική ανάπτυξη και υποστήριξη.

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει τόσα πολλά μέλη της σχολικής κοινότητας, που η καταπολέμηση της θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα

για ολόκληρη την κοινότητα. Η πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και η προώθηση μιας κουλτούρας ευημερίας μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον φιλικό για όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας.

5.3. Πώς η σχολική κοινότητα μπορεί να ελαχιστοποιήσει την επαγγελματική εξουθένωση

Η κουλτούρα που υπάρχει σε ένα σχολείο έχει άμεσο αντίκτυπο στην πιθανότητα εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Η συνεργασία, η εμπιστοσύνη, ο σεβασμός και η υποστήριξη είναι τα στοιχεία μιας κουλτούρας που αποτρέπει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Αντίθετα, μια κουλτούρα που προωθεί τον ανταγωνισμό και στερείται υποστήριξης, κάνει τους εκπαιδευτικούς να βιώνουν απογοήτευση, εξάντληση και απομόνωση, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο εξουθένωσης.

Ως εκ τούτου, τα σχολεία θα πρέπει να παρέχουν στους εκπαιδευτικούς υγιείς συνθήκες εργασίας και να υιοθετούν πρακτικές που υποστηρίζουν τις ατομικές ανάγκες και τα όρια του προσωπικού τους. Θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των μαθητών τους και της ευρύτερης κοινότητας, οπότε η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να αποτελέσει σημαντική πρόκληση για τα σχολεία όταν το σχολείο δεν διαθέτει τα εργαλεία για να το πράξει.

Το πρόγραμμα «Πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση» 2023-1-PL01-KA210-SCH-000152158, ταιριάζει στο κενό που υπάρχει στο εκπαιδευτικό σύστημα. Παρέχει εργαλεία και προσφέρει λύσεις που επιτρέπουν μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την επίλυση του προβλήματος της εξουθένωσης. Το σύνολο των αναπτυγμένων εργαλείων επιτρέπει την εφαρμογή λύσεων που ταιριάζουν σε ένα συγκεκριμένο σχολείο και επιτρέπουν την προσαρμογή τους στις δυνατότητες που έχει ένα συγκεκριμένο σχολείο.

Η εφαρμογή οργανωτικών λύσεων που διευκολύνουν τους εκπαιδευτικούς να εκτελούν την καθημερινή τους εργασία πρέπει να συνοδεύεται από την παροχή υποστήριξης για την απόκτηση δεξιοτήτων που θα τους επιτρέψουν να αναπτύξουν ανθεκτικότητα. Με την εφαρμογή δραστηριοτήτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εκπαιδευτικών, το σχολείο έχει την ευκαιρία να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο εξουθένωσης.



Χάρη στις αποτελεσματικές και αποδεδειγμένες λύσεις που προσφέρονται στο πλαίσιο αυτού του έργου, λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω απαιτήσεις, είναι δυνατόν να γίνει μια πραγματική αλλαγή στη σχολική πραγματικότητα, η οποία έχει την ευκαιρία να συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας ολόκληρης της σχολικής κοινότητας.

Απαιτείται ισχυρή ηγεσία για την αποτελεσματική εφαρμογή των προτεινόμενων λύσεων. Οι διευθυντές σχολείων που επικεντρώνονται σταθερά στην εφαρμογή λύσεων στο σχολείο που υποστηρίζουν την ψυχική υγεία και την ευημερία του προσωπικού τους, συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

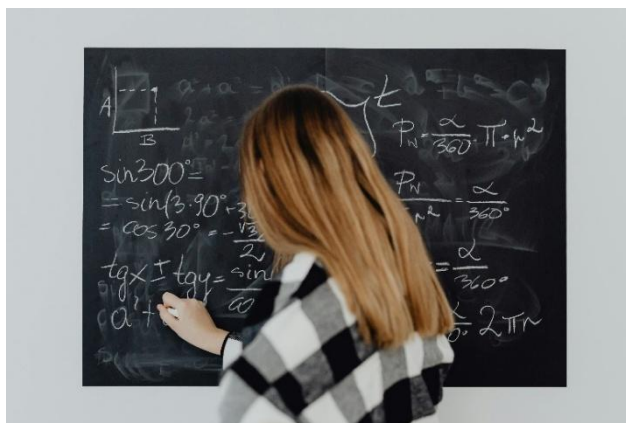
Αξίζει να σημειωθεί ότι η πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί επίσης να οδηγήσει στον περιορισμό της έλλειψης εκπαιδευτικών, επειδή η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να αναγκάσει τους εκπαιδευτικούς να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους ή να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα. Εκτός αυτού, όσο λιγότερη εξουθένωση των εκπαιδευτικών, τόσο καλύτερη είναι η αντίληψη του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού.

5.4 Μελέτη περίπτωσης: ένα πραγματικό παράδειγμα επαγγελματικής εξουθένωσης στο σχολείο

Η εξέταση πραγματικών παραδειγμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης στα σχολεία μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τον αντίκτυπό της σε ολόκληρη την κοινότητα και πιθανές λύσεις.

Υπόθεση: καθηγήτρια μαθηματικών που απασχολείται σε δημοτικό σχολείο που βρίσκεται σε μεγάλη πόλη

Είναι ένα άτομο που ξεκίνησε σπουδές διδασκαλίας λόγω του πάθους της για τη διδασκαλία και της καλής επαφής με τα παιδιά.



Για τα πρώτα 5 χρόνια της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας, ήταν πολύ αφοσιωμένη στη δουλειά της και αντλούσε μεγάλη ικανοποίηση από αυτήν. Ως τελειομανής, προετοιμαζόταν προσεκτικά για τα μαθήματα και διεξήγαγε μαθήματα με τρόπο που ενέπλεκε τους μαθητές της. Οι μαθητές σημείωσαν μεγάλη πρόοδο στην εκπαίδευσή τους, για την οποία εκτιμήθηκε τόσο από τη διεύθυνση του σχολείου όσο και από τους γονείς. Το σχολείο ήταν διάσημο για το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσής του, οπότε ο δάσκαλος ταιριάζει καλά στη σχολική κουλτούρα. Ταυτόχρονα, όλο και περισσότερες διοικητικές εργασίες εμφανίστηκαν στο σχολείο κάθε χρόνο. Αυτό το έργο απορρόφησε ένα μεγάλο μέρος του χρόνου της.

Μετά από 5 χρόνια, άρχισε να αισθάνεται κουρασμένη από διοικητικά καθήκοντα. Η προετοιμασία των μαθημάτων με έναν εξίσου ενδιαφέροντα και ελκυστικό τρόπο όπως πριν, έγινε όλο και πιο δύσκολη. Επιπλέον, η επαφή με τους μαθητές και η διδασκαλία τους έγινε μόνο μια ρουτίνα και δεν είχε καμία ικανοποίηση από αυτό. Εκτός αυτού, οι μαθητές είπαν στους γονείς τους ότι τα μαθήματα δεν ήταν ενδιαφέροντα και δεν τους ενθάρρυναν να μάθουν μαθηματικά. Δεδομένου ότι οι γονείς δεν ήταν ικανοποιημένοι με τα ακαδημαϊκά αποτελέσματα των παιδιών τους, άρχισαν να αναφέρουν τις ανησυχίες τους στην εκπαιδευτικό όλο και πιο συχνά. Η απάντηση στα μηνύματα που έστειλαν οι γονείς έγινε μαρτύριο για την εκπαιδευτικό. Κάθε μέρα, αμέσως μετά το ξύπνημα, ένιωθε άγχος για τον έλεγχο των μηνυμάτων από τους γονείς, επειδή περίμενε ότι θα έπρεπε να αντιμετωπίσει περισσότερα προβλήματα που ανέφεραν. Τη νύχτα, ξύπνησε και οι σκέψεις της για τα σχολικά θέματα επέστρεψαν σε αυτήν. Σε επαφή με γονείς και άλλους δασκάλους, έγινε όλο και πιο εκνευρισμένη και μερικές φορές αγενής. Οι γονείς άρχισαν να αναφέρουν προβλήματα επικοινωνίας με την εκπαιδευτικό στον διευθυντή του σχολείου. Ο διευθυντής μίλησε με την εκπαιδευτικό, ο οποίος εξήγησε ότι οι γονείς ήταν απαιτητικοί και οι μαθητές προκαλούσαν προβλήματα συμπεριφοράς. Ο διευθυντής δεν είχε τα κατάλληλα εργαλεία για να υποστηρίξει εποικοδομητικά την εκπαιδευτικό, οπότε οι συνομιλίες δεν άλλαξαν τη συμπεριφορά ή τη στάση της εκπαιδευτικού.



Η περιγραφόμενη περίπτωση δείχνει πώς μια εκπαιδευτικός που στην αρχή της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας ήταν γεμάτη πάθος και αφοσίωση και της άρεσε η επαφή με τους μαθητές, έγινε ένα άτομο που σταμάτησε να της αρέσει η δουλειά της και πώς η επαφή με μέλη της σχολικής κοινότητας έγινε μια πολύ μεγάλη πρόκληση για αυτήν. Αλλά πάνω από όλα, μπορούμε να δούμε ότι η επιδείνωση της ευημερίας της εκπαιδευτικού επηρέασε την επιδείνωση των ακαδημαϊκών αποτελεσμάτων των μαθητών, καθώς και τη συμπεριφορά τους κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.

Μπορούμε επίσης να δούμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάστηκε τόσο από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας της εκπαιδευτικού όσο και από τις εξωτερικές συνθήκες. Η τελειομανία, η δέσμευση, το πάθος φαίνονται θετικά από μόνα τους, αλλά συνδέονται με υψηλά πρότυπα που είναι δύσκολο να επιτευχθούν μακροπρόθεσμα. Οι εξωτερικές συνθήκες, όπως η αύξηση των διοικητικών καθηκόντων και οι υψηλές απαιτήσεις για τη διατήρηση του επιπέδου εκπαίδευσης, ήταν επίσης όλο και πιο επαχθείς για την εκπαιδευτικό. Εάν ο διευθυντής μπορούσε να προσφέρει στην εκπαιδευτικό προληπτικά μέτρα με τη μορφή κατάρτισης και ατομικής υποστήριξης, το αυξανόμενο άγχος που τελικά οδήγησε σε επαγγελματική εξουθένωση θα ήταν πιθανώς περιορισμένο, επειδή η εκπαιδευτικός θα είχε λάβει γνώσεις και θα είχε αποκτήσει συγκεκριμένες δεξιότητες που προστατεύουν από την εξουθένωση.

Κεφάλαιο 6

Πώς να αναγνωρίσετε την εξουθένωση

6.1 Η εισαγωγή

Η επαγγελματική εξουθένωση και η ψυχική υγεία είναι στενά συνυφασμένες. Ενώ η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι κλινική διάγνωση, μπορεί να επηρεάσει

σημαντικά την ψυχική υγεία, αυξάνοντας τον κίνδυνο ανάπτυξης άγχους, κατάθλιψης και άλλων καταστάσεων ψυχικής υγείας.

Η αναγνώριση της σύνδεσης μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και ψυχικής υγείας είναι ζωτικής σημασίας για τα σχολεία να παρέχουν ολοκληρωμένη υποστήριξη στο προσωπικό και τους μαθητές τους. Η δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος όπου τα άτομα αισθάνονται άνετα να αναζητούν βοήθεια για ανησυχίες ψυχικής υγείας είναι απαραίτητη. Τα σχολεία μπορούν επίσης να προωθήσουν την ευαισθητοποίηση για την ψυχική υγεία και να παρέχουν πόρους και επιμόρφωση σχετικά με τη διαχείριση του στρες, τους μηχανισμούς αντιμετώπισης προβλημάτων και την αυτοφροντίδα.

Η ακριβής αξιολόγηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών και του προσωπικού των σχολείων είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική παρέμβαση και πρόληψη. Διάφορα εργαλεία και τεχνικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως:

- Ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς: Αυτά τα ερωτηματολόγια ζητούν από τα άτομα να αξιολογήσουν τις εμπειρίες τους από τα συμπτώματα εξουθένωσης και μπορούν να παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες για τη συναισθηματική, σωματική και ψυχική τους ευεξία.
- Αξιολογήσεις παρατήρησης: Η παρατήρηση της συμπεριφοράς και των αλληλεπιδράσεων των ατόμων μπορεί να αποκαλύψει σημάδια εξουθένωσης, όπως μειωμένη δέσμευση, αυξημένη ευερεθιστότητα ή απόσυρση από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.
- Φυσιολογικές μετρήσεις: Η μέτρηση φυσιολογικών δεικτών όπως η μεταβλητότητα του καρδιακού ρυθμού, τα επίπεδα κορτιζόλης και οι συνήθειες ύπνου μπορούν να παρέχουν αντικειμενικά δεδομένα σχετικά με τα επίπεδα στρες και εξουθένωσης.

Χρησιμοποιώντας ένα συνδυασμό αυτών των μεθόδων αξιολόγησης, τα σχολεία μπορούν να αποκτήσουν μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην κοινότητά τους και να αναπτύξουν στοχευμένες παρεμβάσεις για την αντιμετώπισή της. Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζουμε τις προσεγγίσεις των ερευνητών που ασχολούνται με το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και τις μεθόδους αναγνώρισής του που προτείνονται από τους συγγραφείς του προγράμματος.

6.2 Ποια είναι τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης;

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών και άλλων επαγγελματικών ομάδων περιλαμβάνουν κυρίως μια αίσθηση έλλειψης

ενέργειας και συχνά υπερβολική κόπωση. Καλύπτουν όχι μόνο το φυσικό φάσμα, αλλά και το γνωστικό, συναισθηματικό και κοινωνικό φάσμα. Αυτή η κόπωση και η έλλειψη ενέργειας μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένο κίνητρο για εργασία.

Το σύνδρομο εξουθένωσης των εκπαιδευτικών χαρακτηρίζεται από τα ακόλουθα συμπτώματα:

Στο διανοητικό φάσμα:

- αρνητική εικόνα των δεξιοτήτων του ατόμου,
- αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές και τους γονείς τους,
- αρνητική αξιολόγηση των επιπτώσεων του σχολείου,
- απώλεια ενδιαφέροντος για επαγγελματικά θέματα,
- απόδραση σε φαντασιώσεις,
- δυσκολία συγκέντρωσης.

Στο συναισθηματικό φάσμα:

- αίσθημα αδυναμίας,
- κατάθλιψη
- μεμψιμοιρία
- υπερδιέγερση
- νευρικότητα
- αίσθημα έλλειψης εκτίμησης.

Στο φυσικό φάσμα:

- κόπωση και αυξημένη τάση για αδιαθεσία,
- σωματικές ενοχλήσεις (καρδιά, αναπνοή, πέψη), πονοκεφάλους, μυϊκή ένταση,
- διαταραχές ύπνου,
- υψηλή αρτηριακή πίεση.

Στον κοινωνικό τομέα:

- εξαφάνιση προηγούμενης εμπλοκής,
- απώλεια προθυμίας να βοηθήσουν μαθητές που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ή προβλήματα,
- περιορισμός των επαφών με τους γονείς των μαθητών,
- περιορισμός των επαφών με συναδέλφους,
- αύξηση των συγκρούσεων στην ιδιωτική ζωή,
- ανεπαρκής προετοιμασία για διδακτικές εκδηλώσεις.

6.3 Οι συμπεριφορές και οι πεποιθήσεις του δασκάλου που ενθαρρύνουν την επαγγελματική εξουθένωση σύμφωνα με τον Jorg Fengler

Fengler απαριθμεί μια σειρά συμπεριφορών και πεποιθήσεων που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση, όπως:

- καταναγκασμός να είναι «καλός/ή»,
- ιδανικό αυτό-αποτελεσματικότητας,
- έλλειψη απόστασης από τον εαυτό τους,
- έλλειψη εσωτερικού ελέγχου,
- αίσθημα ευθύνης για τους άλλους,
- πεποίθηση για την «αποστολή» του,
- αβεβαιότητα ή αμφιβολία ως προς τις δικές του ικανότητες και, ως εκ τούτου: αυτοκατηγορία, συμμετοχή στα προβλήματα των άλλων.

Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να αλληλεπικαλύπτονται, μερικές φορές η εξάλειψη ενός παράγοντα θα επηρέαζε ολόκληρο το σύστημα. Εκείνοι που έχουν υψηλή αυτοεκτίμηση είναι πιο ανθεκτικοί στην εξουθένωση αντίθετα οι ευάλωτοι άνθρωποι ή εκείνοι με άκαμπτες πεποιθήσεις είναι εκείνοι που θέλουν να είναι τόσο καλοί σε όλα που δεν μπορούν να διατηρήσουν αυτό το επίπεδο.

Οι ειδικοί εξουθένωσης συμφωνούν ότι αυτό το σύνδρομο επηρεάζει τους εκπροσώπους των επαγγελμάτων «προσφοράς», συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών που εισέρχονται σε στενές σχέσεις με άλλους ανθρώπους. Το κόστος αυτών των σχέσεων είναι πολύ υψηλό, η υπερβολική πίεση προκαλεί χρόνιο στρες και αρνητικά συναισθήματα. Εάν ένας εκπαιδευτικός δεν μπορεί να αντιμετωπίσει τον αυξανόμενο φόρτο εργασίας, βιώνει αυξανόμενη συναισθηματική εξάντληση και κόπωση. Υπερασπιζόμενος τον εαυτό του, αρχίζει να αντιμετωπίζει τους μαθητές του ως αντικείμενα. Με την αποστασιοποίησή του από τους μαθητές του, δεν μπορεί να δημιουργήσει σωστή επαφή μαζί τους, και ως εκ τούτου, υπάρχει έλλειψη επιτυχίας. Η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση των μαθητών και η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελούν το σύνδρομο πλήρους εξουθένωσης.

6.4 Φάσεις της εργασίας ενός δασκάλου και φάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με την Christina Maslach

Στα έργα της, η Christina Maslach περιγράφει τόσο τις φάσεις της εργασίας ενός δασκάλου όσο και τις φάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΦΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΈΡΓΟ ΕΝΟΣ ΔΑΣΚΑΛΟΥ - ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΝΘΟΥΣΙΑΣΜΟ ΣΤΗΝ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ

ΦΑΣΗ I

- ΓΟΗΤΕΙΑ – σε αυτή τη φάση ο δάσκαλος συμμετέχει ενεργά στο έργο του

ΦΑΣΗ II

- ΣΤΑΣΙΜΟΤΗΤΑ - η εργασία γίνεται όλο και πιο δύσκολη, οι προσδοκίες των μαθητών, των γονέων και της διοίκησης αρχίζουν να ενοχλούν τον δάσκαλο

ΦΑΣΗ III

- ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ - ο δάσκαλος αντιλαμβάνεται αρνητικά τους μαθητές του, έχει προβλήματα πειθαρχίας, χρησιμοποιεί εξαναγκασμό, αισθάνεται απογοητευμένος με το έργο του

ΦΑΣΗ IV

- ΑΠΑΘΕΙΑ - οι φιλικές σχέσεις μεταξύ του δασκάλου και των μαθητών εξαφανίζονται εντελώς, ο δάσκαλος εκτελεί μόνο τις απαραίτητες δραστηριότητες, αποφεύγει τις συνομιλίες για επαγγελματικά θέματα

ΦΑΣΗ V

- ΣΥΝΔΡΟΜΟ BURNOUT – εμφανίζεται όταν είναι εντελώς εξαντλημένοι

Τα συμπτώματα που είναι ιδιαίτερα ορατά στην περίπτωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι:

- υπερβολική εξάντληση από την εργασία,
- αποστασιοποίηση και απομάκρυνση από τα καθήκοντα και τα προβλήματα των μαθητών, τα οποία γίνονται όλο και πιο αδιάφορα για ένα άτομο με σύνδρομο εξουθένωσης,
- αποστασιοποίηση από όλα όσα συμβαίνουν γύρω του και όλων όσων συνοδεύουν ένα συγκεκριμένο άτομο στην εργασία.

Η ανάλυση του επαγγελματικού μοντέλου εξουθένωσης σύμφωνα με τον Maslach δείχνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι κυρίως αποτέλεσμα υπερβολικού φόρτου εργασίας από επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις. Χαρακτηρίζεται από σταδιακή ανάπτυξη συμπτωμάτων. Ξεκινά με συμπτώματα συναισθηματικής και ψυχοσωματικής εξάντλησης, ακολουθούμενη από την απομάκρυνση από δύσκολα επαγγελματικά θέματα και την αντιμετώπιση των πελατών ως αντικειμένων. Στην τελική φάση, υπάρχει έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης, απροθυμία εκτέλεσης ρόλων και απώλεια δέσμευσης. Τα εμπειρικά δεδομένα έδειξαν ότι οι συνθήκες εργασίας σχετίζονται άμεσα με τη συναισθηματική εξάντληση και τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου καθορίζουν τη μείωση της αίσθησης της επαγγελματικής επίτευξης και, σε κάποιο βαθμό, της αποπροσωποποίησης. Επομένως, οι αιτίες της εξουθένωσης έγκεινται τόσο σε ατομικούς όσο και σε οργανωτικούς-δομικούς παράγοντες. Αποδείχθηκε επίσης ότι η μείωση της αίσθησης της επαγγελματικής επιτυχίας αναπτύσσεται σχετικά ανεξάρτητα από τις άλλες δύο διαστάσεις της εξουθένωσης.

Οι σημαντικότεροι παράγοντες για την επαγγελματική εξουθένωση είναι, αφενός, ο φόρτος εργασίας - που προκύπτει, σύμφωνα με τον Maslach (1998), από υπερβολικές ευθύνες και διαπροσωπικές συγκρούσεις και, αφετέρου, ελλείψεις ικανοτήτων, οι οποίες περιλαμβάνουν δεξιότητες αντιμετώπισης άγχους, επαγγελματικές ικανότητες, επίπεδο προσωπικής ανεξαρτησίας, δεξιότητες λήψης αποφάσεων και κοινωνικό δίκτυο υποστήριξης.

Η καλή σύνδεση μεταξύ του ατόμου και της εργασίας υποδηλώνει αρμονική συνεργασία και προσαρμογή του εργαζομένου στις οργανωτικές συνθήκες και δομές. Αυτό είναι πολύ σημαντικό για τη διαμόρφωση της στάσης δέσμευσης και ετοιμότητας του για συνεργασία. Μια τέτοια εργασία παρέχει την ευκαιρία για προσωπική ανάπτυξη και εμπλουτίζει ένα άτομο διανοητικά. Το αντίθετο είναι η κατάσταση των χρόνιων αναντιστοιχιών εργασίας-ατόμου, η οποία προκαλεί αύξηση του επαγγελματικού άγχους που οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση. Η επαγγελματική εξουθένωση δεν γίνεται αντιληπτή ως παράγωγο της ψυχολογικής επιβάρυνσης που βιώνεται στη σχέση δότη-λήπτη (εργαζόμενος-πελάτης), αλλά αντιμετωπίζεται ως αποτέλεσμα αναντιστοιχίας μεταξύ του εργαζομένου και της εργασίας στους ακόλουθους έξι τομείς: φόρτος εργασίας· έλεγχος; αμοιβή; κοινότητα; δικαιοσύνη; αξίες.

6.5 Πώς ο ειδικός της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να αναγνωρίσει τον κίνδυνο εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Ο ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση που συνεργάζεται με έναν εκπαιδευτικό μπορεί να χρησιμοποιήσει το πρώτο μέρος ενός ανώνυμου ερωτηματολογίου για να αναγνωρίσει τον κίνδυνο εξουθένωσης του εκπαιδευτικού

Το πρώτο μέρος του ανώνυμου ερωτηματολογίου για εκπαιδευτικούς περιέχει πεποιθήσεις που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση (σύμφωνα με τον J. Fengler) και τις φάσεις της διδασκαλίας (σύμφωνα με τον Maslach).

Εξέταση του επιπέδου κινδύνου εξουθένωσης - βάσει του οποίου μπορεί να αναγνωριστεί και να αξιολογηθεί το επίπεδο κινδύνου εξουθένωσης.

Ακολουθούν οι ερωτήσεις που πρέπει να κάνετε:

1. Πιστεύω στην αποτελεσματικότητά μου.
2. Συχνά αισθάνομαι υποχρεωμένος να είμαι καλός.
3. Έχω μια αποστολή να ολοκληρώσω.
4. Έχω απόσταση από τον εαυτό μου.
5. Έχω μεγάλη αίσθηση ευθύνης για τους άλλους.
6. Είμαι συχνά αβέβαιος για τις δικές μου ικανότητες.
7. Συχνά κατηγορώ τον εαυτό μου.

8. Αποδίδω τις επιτυχίες και τις αποτυχίες μου μόνο στις δικές μου ενέργειες.
9. Είμαι απόλυτα αφοσιωμένος στο έργο μου.
10. Η εργασία γίνεται όλο και πιο δύσκολη για μένα, έχει φτάσει να με ενοχλεί.
11. Αισθάνομαι απογοητευμένος από τη δουλειά μου.
12. Δυσκολεύομαι να διατηρήσω την πειθαρχία στην τάξη
13. Εκτελώ μόνο τα απαραίτητα καθήκοντα στην εργασία.
14. Οι σχέσεις με τους μαθητές είναι δύσκολες.
15. Αποφεύγω συνομιλίες για επαγγελματικά θέματα

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προσδιοριστεί με βάση συμπεριφορές και πεποιθήσεις. Οι οκτώ πρώτες ερωτήσεις (1-8) αφορούν αυτόν τον τομέα. Πριν εμφανιστεί η επαγγελματική εξουθένωση, ένας εκπαιδευτικός εμφανίζει συγκεκριμένες συμπεριφορές και πεποιθήσεις που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Κάθε πεποίθηση καθορίζει τις συμπεριφορές και την συνολική αντίληψη του κόσμου, η οποία έχει τεράστιο αντίκτυπο σε ποια συναισθήματα και εμπειρίες - ευχάριστες ή δυσάρεστες - εμφανίζονται ανάλογα με τις συγκεκριμένες πεποιθήσεις. Οι επόμενες απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν για την ανάλυση της φάσης στο έργο του εκπαιδευτικού. Οι επόμενες πέντε προτάσεις (9-15) θα βοηθήσουν στον προσδιορισμό της φάσης στην οποία βρίσκεται ο δάσκαλος.

Κεφάλαιο 7

Πώς να αποτρέψετε την εξουθένωση του εκπαιδευτικού στο σχολείο;

7.1 Εισαγωγή

Αυτό το κεφάλαιο περιγράφει ποιες είναι οι στρατηγικές που συνδέονται με την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Περιγράφει τις προσεγγίσεις διάφορων ερευνητών σε αυτόν τον τομέα. Παρουσιάζει επίσης τις παραδοχές του προγράμματος πρόληψης και των δράσεων που πρέπει να αναληφθούν στο σχολείο που αναπτύσσονται από τους εταίρους του προγράμματος.

7.2 Προληπτικές στρατηγικές κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης στη σχολική κοινότητα

Η πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια προληπτική προσέγγιση που αντιμετωπίζει τις βασικές αιτίες της εξουθένωσης και προάγει την ευημερία. Στη βιβλιογραφία μπορούμε να βρούμε διάφορες προληπτικές στρατηγικές. Ακολουθούν οι πιο δημοφιλείς προληπτικές ενέργειες που συνιστώνται:

- προσφορά κατάρτισης στα σχολεία που επιτρέπει την απόκτηση δεξιοτήτων που επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν ανθεκτικότητα

- παροχή ευκαιριών στους εκπαιδευτικούς να συμμετέχουν σε ατομική υποστήριξη με μέντορες για να αλλάξουν συνήθειες και να εισαγάγουν πρακτικές αλλαγές στη διδακτική τους πρακτική
- προσφέροντας ευέλικτες επιλογές προγραμματισμού λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των εκπαιδευτικών
- εκτίμηση και επιβράβευση των επιτευγμάτων των εκπαιδευτικών
- προώθηση υγιεινού τρόπου ζωής, π.χ. παροχή πρόσβασης σε θρεπτικές επιλογές τροφίμων, ενθάρρυνση της σωματικής δραστηριότητας
- προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, π.χ. περιορισμός του χρόνου κατά τον οποίο οι εκπαιδευτικοί πρέπει να είναι διαθέσιμοι για θέματα εργασίας
- μείωση του φόρτου εργασίας, π.χ. απλοποίηση και αυτοματοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, ώστε οι εκπαιδευτικοί να μπορούν να επικεντρωθούν στις βασικές τους ευθύνες
- παροχή πρόσθετου υποστηρικτικού προσωπικού για τη μείωση των διοικητικών ευθυνών των εκπαιδευτικών
- εφαρμογή τεχνολογίας για την αυτοματοποίηση διαδικασιών ρουτίνας, όπως βαθμολόγηση, παρακολούθηση παρουσίας, επικοινωνία γονέων.
- ενίσχυση της ανοικτής επικοινωνίας, της συνεργασίας και της αμοιβαίας υποστήριξης με τη διοργάνωση τακτικών συναντήσεων που επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς να συζητούν τις προκλήσεις και να ανταλλάσσουν εμπειρίες
- παροχή ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης που δίνει στους εκπαιδευτικούς πρόσβαση σε νέες μεθόδους διδασκαλίας, τεχνολογίες και διεύρυνση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και στόχων ώστε να αισθάνονται πολύτιμοι και ολοκληρωμένοι στο έργο τους

Οι δραστηριότητες που περιγράφονται παραπάνω δεν αποτελούν κλειστό κατάλογο δραστηριοτήτων. Κάθε σχολείο μπορεί να έχει ελαφρώς διαφορετικές συνθήκες και ανάγκες, επομένως οι δραστηριότητες πρέπει πάντα να προσαρμόζονται στις ανάγκες των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε ένα συγκεκριμένο σχολείο. Οι συντάκτες του προγράμματος έχουν αναπτύξει συγκεκριμένα εργαλεία που σας επιτρέπουν να επιλέξετε και να εφαρμόσετε στο σχολείο εκείνες τις λύσεις που ταιριάζουν καλύτερα στις ιδιαιτερότητες του σχολείου.

7.3 Παραδοχές του προγράμματος που αναπτύχθηκε στο έργο «Πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στα δημοτικά σχολεία»

Υπάρχουν πολλές στρατηγικές για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και η πρόληψη μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διάφορα επίπεδα. Στα σχολεία όπου, λόγω της ιδιαιτερότητας της εργασίας ενός εκπαιδευτικού και της ισχυρής επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος στον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης, η

αποτελεσματική πρόληψη απαιτεί τη συμμετοχή τόσο του ίδιου του σχολείου όσο και των εκπαιδευτικών που απασχολούνται εκεί.

Το αναπτυγμένο πρόγραμμα πρόληψης της επαγγελματικής εξουθένωσης βασίζεται σε τρεις πυλώνες:

- 1. Η διεύθυνση του σχολείου εισάγει λύσεις που αποσκοπούν στην υποστήριξη της ευημερίας των εκπαιδευτικών, οι οποίες βασίζονται στις ακόλουθες παραδοχές:**
 - Η διοίκηση δημιουργεί τη θέση του Burnout Expert (Ειδικού Επαγγελματικής εξουθένωσης) στο σχολείο και επιλέγει ένα άτομο για να καλύψει αυτή τη θέση.
 - Η διοίκηση παρέχει στον Burnout Expert (Ειδικού Επαγγελματικής εξουθένωσης) τα απαραίτητα εργαλεία για τη διεξαγωγή υποστήριξης επαγγελματικής εξουθένωσης
 - Η διοίκηση, χρησιμοποιώντας τα εργαλεία που περιγράφονται στο εγχειρίδιο των διευθυντών, αναπτύσσει ένα σχέδιο δράσης με στόχο τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο σχολείο που ευνοεί την ευημερία των εκπαιδευτικών
- 2. Ο ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση παρέχει υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς, η οποία βασίζεται στις ακόλουθες υποθέσεις:**
 - Το κύριο καθήκον του Burnout Expert (Ειδικού Επαγγελματικής εξουθένωσης) είναι να υποστηρίξει τους εκπαιδευτικούς που απασχολούνται στο σχολείο διεξάγοντας ομαδικές εκπαιδεύσεις και ατομική υποστήριξη για την ενίσχυση των προσωπικών και κοινωνικών τους ικανοτήτων
 - Κατά την παροχή υποστήριξης, ο ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιεί ένα σύνολο εργαλείων που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του έργου
- 3. Ο εκπαιδευτικός εισάγει νέες λύσεις στην επαγγελματική του πρακτική, που ενεργοποιούνται από τις αλλαγές που εφαρμόζονται στο σχολείο, και χρησιμοποιεί τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια ομαδικών εκπαιδεύσεων και ατομικής υποστήριξης**

7.3.1 Στάδια υποστήριξης που παρέχονται από έναν εμπειρογνώμονα επαγγελματικής εξουθένωσης, Burnout Expert (Ειδικός Επαγγελματικής εξουθένωσης).

Ο ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση:

1. διαβάζει το εγχειρίδιο Burnout Expert, τα εκπαιδευτικά προγράμματα και τα ερωτηματολόγια
2. μαζί με τη διοίκηση, καθορίζει ένα χρονοδιάγραμμα για τη διεξαγωγή μιας ανώνυμης έρευνας μεταξύ των εκπαιδευτικών
3. παρακολουθεί την υλοποίηση ανώνυμης έρευνας
4. παρουσιάζει στη Διοίκηση μια έκθεση από μια ανώνυμη έρευνα, η οποία περιέχει πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο κινδύνου εξουθένωσης, το επίπεδο κοινωνικών και προσωπικών ικανοτήτων που προστατεύουν από την επαγγελματική εξουθένωση
5. μετά την ολοκλήρωση της ανώνυμης έρευνας, μαζί με τη διοίκηση, καθορίζει την επιλογή, το χρονοδιάγραμμα και τις οργανωτικές παραδοχές σχετικά με την εφαρμογή της εκπαίδευσης και της ατομικής υποστήριξης
6. παρέχει κατάρτιση και ατομική υποστήριξη που απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς σύμφωνα με την επιλεγμένη εφαρμογή.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι κάθε σχολείο μπορεί να έχει διαφορετικές δυνατότητες και οργανωτικές συνθήκες, η υποστήριξη σχεδιάζεται να παρέχεται με βάση μία από τις 4 επιλογές. Για να αποκομίσετε τα μέγιστα οφέλη για τη σχολική κοινότητα, συνιστάται η χρήση της επιλογής I ή II. Η παραίτηση από την ατομική υποστήριξη, η οποία προβλέπεται στις επιλογές III και IV, σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί χάνουν την ευκαιρία να συζητήσουν μεμονωμένα τρόπους εισαγωγής των αποκτηθεισών δεξιοτήτων στη δική τους διδακτική πρακτική. Η αξιοποίηση της ομαδικής κατάρτισης δίνει στους εκπαιδευτικούς πολλά εργαλεία για να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τους πόρους και τα ελλείμματά τους, καθώς και να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, αλλά είναι η ατομική εργασία που δίνει το μεγαλύτερο κίνητρο για να εφαρμόσουν τις αποκτηθείσες δεξιότητες στην πράξη.

Επιλογή I – εφαρμογή πλήρους πακέτου κατάρτισης και ατομική υποστήριξη των ενδιαφερόμενων εκπαιδευτικών

Επιλογή II - εφαρμογή επιλεγμένων μαθημάτων κατάρτισης που, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας εκπαιδευτικών, είναι απαραίτητα για την εφαρμογή και την ατομική υποστήριξη των ενδιαφερόμενων εκπαιδευτικών

Επιλογή III - εφαρμογή πλήρους πακέτου κατάρτισης, χωρίς ατομική υποστήριξη

Επιλογή IV - εφαρμογή επιλεγμένων εκπαιδεύσεων που, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας εκπαιδευτικών, είναι απαραίτητες για τη διεξαγωγή χωρίς ατομική υποστήριξη

7. Αξιολόγηση της παρεχόμενης υποστήριξης (οι έρευνες αξιολόγησης αποτελούν παράρτημα του εγχειριδίου)
8. Μετά την ολοκλήρωση του πρώτου κύκλου υποστήριξης των εκπαιδευτικών, συνιστάται να συνεχιστεί η συνεχής ατομική υποστήριξη

τα επόμενα χρόνια και να παρακολουθείται η τρέχουσα κατάσταση όσον αφορά τις ανάγκες κατάρτισης μία φορά το χρόνο μέσω ανώνυμης έρευνας. Διάφοροι παράγοντες μπορεί να προκαλέσουν την ανάγκη επανεκπαίδευσης των εκπαιδευτικών και η εναλλαγή των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει στην ανάγκη οργάνωσης κατάρτισης για νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους.

7.3.2 Περιγραφή των εργαλείων που χρησιμοποιούνται από τον Burnout Expert (Ειδικός Επαγγελματικής εξουθένωσης)

Εκτός από το εγχειρίδιο, το οποίο αποτελεί πηγή γνώσεων σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και τον τρόπο εφαρμογής του προγράμματος στο σχολείο, έχουν αναπτυχθεί τα ακόλουθα εργαλεία για τον Ειδικό Επαγγελματικής Εξουθένωσης για την παροχή υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς:

- 1. Ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο που εξετάζει το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες και τους οργανωτικούς παράγοντες.**

Στόχος του ερωτηματολογίου είναι να προσδιοριστεί:

- τον κίνδυνο εξουθένωσης των εκπαιδευτικών,
- το επίπεδο των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων των εκπαιδευτικών που τους προστατεύουν από την επαγγελματική εξουθένωση,
- παράγοντες που συνδέονται με το σχολικό περιβάλλον και έχουν αρνητικό και θετικό αντίκτυπο στην ευημερία των εκπαιδευτικών.

Τα ερωτηματολόγια πρέπει να συμπληρωθούν από τους εκπαιδευτικούς του σχολείου και τα αποτελέσματα είναι χρήσιμα τόσο για τη διοίκηση του σχολείου όσο και για τον ειδικό της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου επιτρέπουν στον ειδικό διαχείρισης και εξουθένωσης να μάθει:

- πώς απειλούνται οι εκπαιδευτικοί από την επαγγελματική εξουθένωση,
- ποιο είναι το επίπεδο ικανοτήτων που προστατεύει τους εκπαιδευτικούς από την επαγγελματική εξουθένωση, το οποίο θα τους βοηθήσει να προετοιμάσουν το εξατομικευμένο πρόγραμμα υποστήριξης των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών,
- ποιοι είναι οι οργανωτικοί παράγοντες που έχουν θετική και αρνητική επίδραση στην ευημερία των εκπαιδευτικών, οι οποίοι θα τους βοηθήσουν να προετοιμάσουν τις οργανωτικές αλλαγές στο σχολείο που θα υποστηρίξουν την ευημερία των εκπαιδευτικών;

Το ανώνυμο ερωτηματολόγιο είναι ένα εργαλείο με το οποίο ο Burnout Expert αρχίζει να παρέχει υποστήριξη. Δεδομένου ότι χρησιμοποιείται για τη διεξαγωγή μελέτης με στόχο τον προσδιορισμό των ελλειμμάτων και των πόρων των εκπαιδευτικών που απασχολούνται στο σχολείο στο πλαίσιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ο εμπειρογνώμονας επαγγελματικής εξουθένωσης μαζί με τη διοίκηση μπορεί, με βάση τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται, να ταιριάζει καλύτερα την υποστήριξη που παρέχεται στις ανάγκες των εκπαιδευτικών.

Με βάση την ανάλυση των αποτελεσμάτων που λαμβάνονται για τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των ατόμων ο Burnout Expert θα έχει επίγνωση για τις μεγαλύτερες δυσκολίες στην ομάδα. Υποθέτουμε ότι τα αποτελέσματα θα δείξουν τους τομείς που πρέπει να αντιμετωπιστούν πιο επείγοντως. Η σωστή ανάγνωση των αποτελεσμάτων της έρευνας, σύμφωνα με τις οδηγίες, θα επιτρέψει στο Burnout Expert να καθορίσει το θεματικό πεδίο των εκπαιδευτικών μαθημάτων που θα εφαρμοστούν. Ανάλογα με τις δυνατότητες του σχολείου, συνιστούμε την εφαρμογή κατάρτισης σε όλους τους τομείς των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων που έλαβαν τις περισσότερες -OXI- απαντήσεις στο Μέρος II του Ερωτηματολογίου - Εξέταση του επιπέδου προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων που προστατεύουν από την επαγγελματική εξουθένωση.

Το ερωτηματολόγιο και το υπόδειγμα της έκθεσης από τα αποτελέσματα επισυνάπτονται στο εγχειρίδιο.

1. Ερωτηματολόγιο με στόχο τον αναστοχασμό των εκπαιδευτικών

Ο ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση δίνει τα ερωτηματολόγια στους εκπαιδευτικούς πριν συμμετάσχουν στις ατομικές συνεδρίες ή/και στις ομαδικές εκπαιδεύσεις.

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα εργαλείο που βοηθά τους εκπαιδευτικούς να προβληματιστούν σχετικά με την ευημερία τους. Συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο, μπορούν να προβληματιστούν σχετικά με τους τομείς που έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στην ευημερία τους. Οι ανοιχτές ερωτήσεις τους ενθαρρύνουν να σκεφτούν τι μπορούν να κάνουν για να εξαλείψουν τους αρνητικούς παράγοντες και να ενισχύσουν τους θετικούς. Αυτός ο προβληματισμός μπορεί επίσης να ενισχύσει το κίνητρό τους να συμμετέχουν πιο συνειδητά στις ατομικές συνεδρίες ή / και στις ομαδικές παρουσιάσεις και να αποκομίσουν περισσότερα οφέλη από αυτές.

Το ερωτηματολόγιο επισυνάπτεται στο εγχειρίδιο.

2. Εκπαιδευτικά προγράμματα και υλικό

Τα αντικείμενα των επιμορφώσεων έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να εστιάζουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτοανάλυσης, αυτοαναγνώρισης των εκπαιδευτικών, των προδιαθέσεων και ικανοτήτων τους, των δυνατοτήτων τους σε σχέση με τους στόχους τους, στον καθορισμό ρεαλιστικών απαιτήσεων καθώς και διδακτικών και

εκπαιδευτικών στόχων για τους μαθητές του δημοτικού σχολείου και στην τήρηση αποστάσεων από τις πηγές άγχους, αλλά και στην ικανότητά τους να το χειρίζονται.

Εδώ είναι η λίστα των εκπαιδεύσεων:

Εκπαιδεύσεις/Εργαστήρια Ανάπτυξης Προσωπικών Δεξιοτήτων:

- Τι είναι το άγχος και πώς να το αντιμετωπίσετε;
- Προσδιορισμός ιδίων πόρων και ελλειμμάτων όσον αφορά τις διδακτικές ικανότητες καθώς και καθορισμός κατάλληλων επαγγελματικών και προσωπικών στόχων
- Πώς να αναγνωρίζετε και να διαχειρίζεστε τα συναισθήματα
- Τι είναι η ελεύθερη βούληση και πώς να τη χρησιμοποιήσετε στη διδακτική εργασία
- Πώς να φροντίσετε την αυτοεκτίμηση
- Πώς οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά τον χρόνο εργασίας τους σε μια διδακτική εργασία;

Εκπαιδεύσεις/Εργαστήρια Ανάπτυξης Κοινωνικών Δεξιοτήτων:

- Επικοινωνία και διεκδικητική στάση ως προστασία από την επαγγελματική εξουθένωση
- Επικοινωνία με γονείς για τις εκπαιδευτικές ανάγκες και τα αποτελέσματα των παιδιών τους; - Κατάρτιση συνεργασίας
- Επίλυση συγκρούσεων

Λεπτομερή προγράμματα και υλικά επισυνάπτονται στο εγχειρίδιο.

3. Συμβουλές για το πώς να πραγματοποιήσετε μεμονωμένες συνεδρίες

Συνιστούμε να πραγματοποιήσετε ατομικές συνεδρίες χρησιμοποιώντας τη μέθοδο coaching. Το coaching είναι μια μέθοδος που ουσιαστικά εμπνέει και παρακινεί τους «προπονητές» να επιτύχουν τους επιδιωκόμενους στόχους κάνοντας ερωτήσεις. Το άτομο που «προπονείται» είναι ο πιο ενεργός «ηθοποιός». Η κύρια δύναμη του coaching είναι ότι ο coachee καταλήγει σε συμπεράσματα και τα εισάγει στην καθημερινή ζωή.

Οι ενήλικες μαθαίνουν από τη δραστηριότητα, οπότε όταν συνδυάζετε ομαδικές προπονήσεις με ατομικές συνεδρίες που εφαρμόζονται με τη μέθοδο καθοδήγησης, αυξάνετε την πιθανότητα να αποκτήσετε βέλτιστα αποτελέσματα υποστήριξης. Ο John Dewey, ένας Αμερικανός φιλόσοφος και εκπαιδευτικός στις αρχές του 20ού αιώνα ανέπτυξε την έννοια της «μάθησης μέσω της πράξης», τονίζοντας ότι η γνώση δημιουργείται ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ενός ατόμου με το περιβάλλον και ότι η μάθηση πρέπει να σχετίζεται με πρακτικά προβλήματα.

Οι λεπτομέρειες σχετικά με αυτό το εργαλείο περιγράφονται στο κεφάλαιο 8.

Κεφάλαιο 8

Συμβουλές για το πώς να υποστηρίξετε την ευημερία, την ανθεκτικότητα και τα κίνητρα των εκπαιδευτικών μέσω ατομικών συνεδριών

8.1. Εισαγωγή

Λόγω του γεγονότος ότι η καθοδήγηση- coaching είναι μια αναγνωρισμένη μέθοδος και χρησιμοποιείται ευρέως σε εργασίες που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη, ειδικά στον τομέα της επίτευξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συνιστούμε τη χρήση στοιχείων αυτής της μεθόδου. Κάθε ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να έχει διαφορετικές δεξιότητες στον τομέα της εργασίας με ανθρώπους και να έχει αναπτύξει διάφορες μεθόδους. Σε αυτό το κεφάλαιο προτείνουμε επιπλέον μεθόδους που μπορεί να σας βοηθήσουν. Πιστεύουμε ότι το πιο σημαντικό ζήτημα είναι ότι ο ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση να είναι σε θέση να δημιουργήσει μια σχέση που να ευνοεί την επίτευξη του στόχου όπως ορίζεται από έναν δάσκαλο (coachee).

8.2. Τι είναι το coaching;

Το coaching είναι μια μέθοδος που ουσιαστικά εμπνέει και παρακινεί τον καθοδηγούμενο να επιτύχει τους επιδιωκόμενους στόχους κάνοντας ερωτήσεις. Στην καθοδήγηση- coaching, τίθενται ανοιχτές ερωτήσεις, οι οποίες αναγκάζουν μια εκτεταμένη απάντηση και προκαλούν ένα ευρύ πλαίσιο της συζήτησης, το οποίο παρακινεί τον συνομιλητή να σκεφτεί και έτσι να αναζητήσει διαφορετικές λύσεις και δυνατότητες. Στην καθοδήγηση- coaching, είναι σημαντικό όχι μόνο τι συμβαίνει κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, αλλά και πώς ένα άτομο χρησιμοποιεί τις σκέψεις του στην πράξη. Το coaching δεν είναι ούτε συμβουλευτική ούτε θεραπεία. Το άτομο που καθοδηγείται είναι το πιο ενεργό μέλος. Το coaching είναι μια μέθοδος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο ατομικά όσο και σε ομάδες.

8.3. Γιατί το coaching είναι αποτελεσματικό στην υποστήριξη της ευημερίας, της ανθεκτικότητας και των κινήτρων των εκπαιδευτικών;

Πολλοί εκπαιδευτικοί, για διάφορους λόγους, δεν έχουν την ευκαιρία να συμβουλευτούν ατομικά για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική τους ζωή και να γνωρίσουν για τα δυνατά και ελλειμματικά τους χαρακτηριστικά. Ωστόσο, τα σχολεία δεν είναι συστηματικά προετοιμασμένα να υποστηρίξουν τους εκπαιδευτικούς στην ανάπτυξη ικανοτήτων που προστατεύουν από την επαγγελματική εξουθένωση. Ως εκ τούτου, η ατομική συνεδρία με

ειδικευμένους εκπαιδευτικούς μπορεί να αποδειχθεί μια σημαντική προσπάθεια στη φροντίδα της ευημερίας, της ανθεκτικότητας και των κινήτρων των εκπαιδευτικών.

Η κύρια δύναμη του coaching είναι ότι ο καθοδηγούμενος καταλήγει σε συμπεράσματα και τα εισάγει στην καθημερινή ζωή. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν σε ομαδική εκπαίδευση και στη συνέχεια εργάζονται ατομικά με τον Burnout Expert, μπορούν να αποκτήσουν επιπλέον κίνητρα για να χρησιμοποιήσουν τις αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες στην καθημερινή τους εργασία και να έχουν την ευκαιρία να εισαγάγουν πραγματικές αλλαγές, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν ολόκληρη τη σχολική κοινότητα. Καθώς κάθε δάσκαλος μπορεί να παρακινηθεί να κάνει αλλαγές, το coaching φαίνεται να είναι καθολική μέθοδος.



Συμμετέχοντας σε ατομικές συνεδρίες με έναν ειδικό στην επαγγελματική εξουθένωση, οι εκπαιδευτικοί έχουν την ευκαιρία να:

- αναπτύξουν δεξιότητες αυτοανάλυσης,
- αναγνωρίζουν τις προδιαθέσεις, τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους σε σχέση με τους στόχους τους,
- θέτουν ρεαλιστικές απαιτήσεις καθώς και διδακτικούς και εκπαιδευτικούς στόχους για τους μαθητές του δημοτικού σχολείου,
- να οικοδομήσουν την ανθεκτικότητα που διευκολύνει τη διατήρηση απόστασης από τις πηγές άγχους και την αντιμετώπισή του,
- φροντίζουν για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

8.4. Πως οργανώνονται οι ατομικές συνεδρίες;

1. Συνιστάται η οργάνωση της προώθησης του προγράμματος κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης του συλλόγου διδασκόντων, που οργανώνεται μετά την πραγματοποίηση της ανώνυμης έρευνας. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης η διοίκηση μπορεί να παρουσιάσει τις πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα και μπορεί να παρουσιάσει τον Burnout Expert- ειδικό εξουθένωσης .
2. Ο Burnout Expert μπορεί να ενημερώσει τους εκπαιδευτικούς για τη δυνατότητα συμμετοχής σε ατομικές συνεδρίες. Παρουσιάζει επίσης σύντομα

πώς θα μοιάζουν οι συνεδρίες (παράδειγμα παρουσίασης επισυνάπτεται στο εγχειρίδιο). Ένας ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση ενημερώνει τους εκπαιδευτικούς πώς και πότε μπορούν να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε ατομικές συνεδρίες και να μοιράσουν σε καθέναν από αυτούς το Ερωτηματολόγιο για τον Αυτο-Προβληματισμό των Εκπαιδευτικών, το οποίο θα μπορούσε να τους βοηθήσει να λάβουν αποφάσεις.

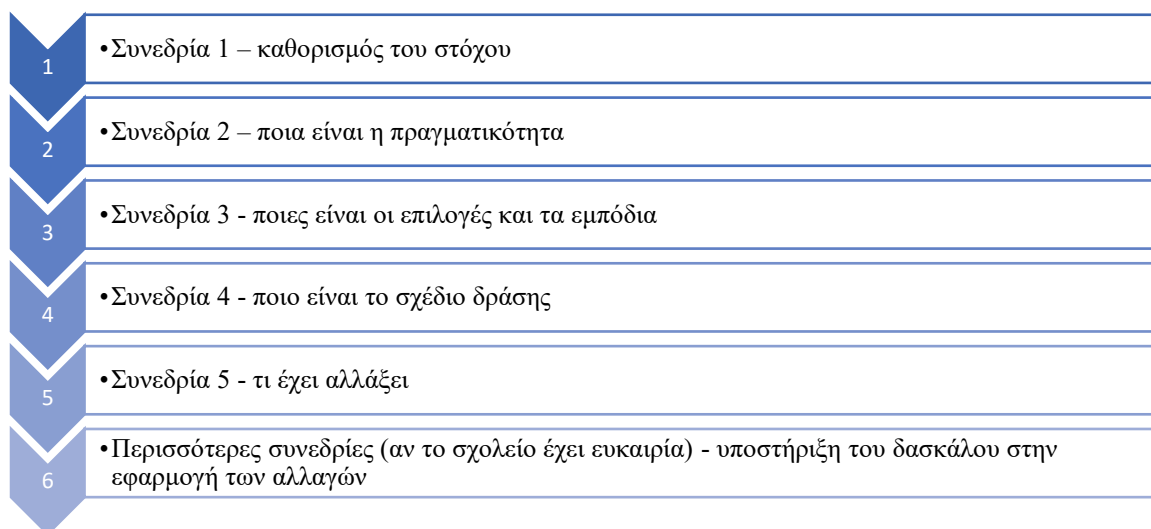
3. Μετά την προετοιμασία μιας λίστας ενδιαφερόμενων εκπαιδευτικών, μαζί με τη διεύθυνση, ο Burnout Expert καθορίζει πόσες ώρες μπορεί να έχει στη διάθεσή του και πώς να τις μοιράσει μεταξύ των εκπαιδευτικών.
4. Το Burnout Expert προετοιμάζει το πρόγραμμα και προσκαλεί τους εκπαιδευτικούς σε ατομικές συνεδρίες. Συνιστάται ο αριθμός των συνεδριών ανά άτομο να είναι τουλάχιστον 5. Μια συνεδρία μπορεί να διαρκέσει από 30 έως 45 λεπτά. Οι συνεδρίες μπορούν να διοργανώνονται επιτόπου ή διαδικτυακά.
5. Συνιστούμε τη διεξαγωγή συνεδριών σύμφωνα με το μοντέλο GROW, το οποίο επιτρέπει δομημένη και αποτελεσματική εργασία σε μια κατάσταση όπου ο ειδικός εξουθένωσης έχει περιορισμένο χρόνο.

8.5. Συνεδρίες βασισμένες στο μοντέλο GROW

Το μοντέλο GROW είναι ένα από τα βασικά μοντέλα που χρησιμοποιούνται στο coaching. Χρησιμοποιείται επίσης στην εκπαιδευτική καθοδήγηση, σε συνεδρίες με εκπαιδευτικούς και διευθυντές σχολείων. Μπορούμε να πούμε ότι είναι ένα καθολικό εργαλείο ανάπτυξης.

Ο δημιουργός του μοντέλου GROW είναι ο Sir John Whitmore, ο οποίος παρουσίασε αυτό το εργαλείο λεπτομερέστερα στο βιβλίο "Coaching for Performance". Το όνομα του μοντέλου προέρχεται από τα πρώτα γράμματα των λέξεων (Goal, Reality, Options, Will, Way Forward):

- Σκοπός
- Πραγματικότητα
- Επιλογές
- Θέληση, πορεία προς τα εμπρός



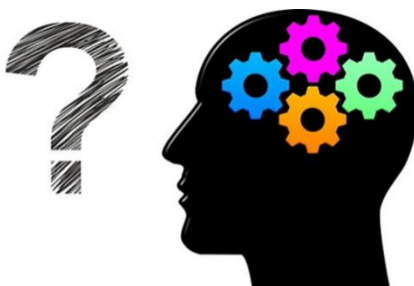
Σχήμα των συνεδριών με βάση το μοντέλο GROW

- 1. Συνεδρία 1 – καθορισμός του στόχου.** Ο ειδικός στην επαγγελματική εξουθένωση εμπνέει τον δάσκαλο να καθορίσει έναν στόχο για συνεργασία. Ο στόχος θα πρέπει να σχετίζεται με την ανάπτυξη των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών.
- 2. Συνεδρία 2 – ποια είναι η πραγματικότητα.** Στο επόμενο στάδιο θα προσδιοριστεί η πραγματικότητα και το επαγγελματικό περιβάλλον που περιβάλλει τον δάσκαλο. Αυτό θα επιτρέψει στον εκπαιδευτικό να εντοπίσει τρόπους και εργαλεία που μπορούν να βοηθήσουν στην επίτευξη ενός στόχου. Η ανάλυση του περιβάλλοντος και της πραγματικότητας μπορεί να εμπνεύσει τον δάσκαλο να βρει λύσεις που διαφορετικά δεν θα εμφανίζονταν.
- 3. Συνεδρία 3 - ποιες είναι οι επιλογές και τα εμπόδια.** Σε αυτό το στάδιο, εντοπίζονται ευκαιρίες και λύσεις για την επίτευξη του στόχου. Δεν πρέπει επίσης να ξεχνάμε τα εμπόδια που μπορεί να δυσκολέψουν την επίτευξη του στόχου και, αν παρατηρηθούν, είναι απαραίτητο να συζητήσουμε πώς να τα ξεπεράσουμε.
- 4. Συνεδρία 4 - ποιο είναι το σχέδιο δράσης.** Αυτό το στάδιο είναι η στιγμή που ο δάσκαλος σχεδιάζει τα πρώτα βήματα προς το στόχο του. Ο/η εκπαιδευτικός καθορίζει ποιες συγκεκριμένες ενέργειες μπορεί να υλοποιήσει για να πλησιάσει στην επίτευξη του στόχου και υλοποιεί αυτές τις ενέργειες.
- 5. Συνεδρία 5 - τι έχει αλλάξει.** Το έργο καθοδήγησης πρέπει να συνοψιστεί. Αυτό το στάδιο χρησιμοποιείται για να καθορίσει τι έχει επιτευχθεί και πώς οι ενέργειες που εφαρμόζει ο δάσκαλος τον έφεραν πιο κοντά στο στόχο.
- 6. Περισσότερες συνεδρίες (εάν το σχολείο έχει την ευκαιρία) - υποστήριξη του δασκάλου στην εφαρμογή των αλλαγών.** Εάν το σχολείο έχει την ευκαιρία να προσφέρει περισσότερες από 5 συνεδρίες στους εκπαιδευτικούς, ο Burnout Expert μπορεί να συνεχίσει να υποστηρίζει έναν εκπαιδευτικό στην εφαρμογή αλλαγών.

8.6. Συμβουλές για το πώς να συνεργαστείτε με έναν δάσκαλο κατά τη διάρκεια των συνεδριών

1. Πριν από την πρώτη συνεδρία, ο ειδικός της επαγγελματικής εξουθένωσης ζητά από τον δάσκαλο να συμπληρώσει το Ερωτηματολόγιο για τον Αυτοστοχασμό των Εκπαιδευτικών, αν δεν το έκανε πριν.
2. Η πρώτη συνεδρία είναι αφιερωμένη στη συζήτηση των αναγκών του δασκάλου και στην απόφαση σχετικά με το στόχο των συνεδριών. Ο ειδικός της εξουθένωσης πρέπει να εμπνεύσει έναν δάσκαλο να εκφράσει ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση στη δουλειά του. Συνιστάται να κάνετε ανοιχτές ερωτήσεις κατά τη διάρκεια των συνεδριών.

Οι ανοιχτές ερωτήσεις είναι ερωτήσεις που αναγκάζουν σε μια εκτεταμένη απάντηση και προκαλούν ένα ευρύ πλαίσιο της σκέψης, το οποίο παρακινεί τον συνομιλητή να σκεφτεί και έτσι να αναζητήσει διαφορετικές λύσεις και δυνατότητες. Οι κλειστές ερωτήσεις πρέπει να αποφεύγονται, επειδή η απάντηση σε αυτές προϋποθέτει τη λήψη μόνο τριών απαντήσεων: "ναι", "όχι" και "δεν ξέρω". Στο πλαίσιο της επίτευξης του στόχου των συνεδριών, οι κλειστές ερωτήσεις μπορεί να μην εμπνεύσουν έναν εκπαιδευτικό να αναζητήσει νέους τομείς και λύσεις.



Για να εξετάσετε τις ανάγκες των εκπαιδευτικών και να καθορίσετε το στόχο της συνάντησης κατά τη διάρκεια των συνεδριών, μπορείτε να κάνετε μερικές γενικές ερωτήσεις, π.χ.:

- Τι περιμένετε από τις συνεδρίες;
- Ποιες είναι οι σκέψεις σας μετά τη συμπλήρωση του Ερωτηματολογίου για τον Αναστοχασμό των Εκπαιδευτικών;
- Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση στη δουλειά σας;
- Ποιος θα μπορούσε να είναι ο στόχος σας στις συνεδρίες;

Εάν ο εκπαιδευτικός δεν είναι σίγουρος για το στόχο της εργασίας στις συνεδρίες, μπορείτε να κάνετε πιο λεπτομερείς ερωτήσεις, π.χ.:

- Πώς αξιολογείτε τον φόρτο εργασίας σας;
- Πώς αξιολογείτε την ικανοποίηση από την εργασία σας;
- Πώς αξιολογείτε την ικανότητά σας να αντιμετωπίσετε το άγχος;
- Πώς αξιολογείτε την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε τα συναισθήματά σας;

- Πώς συνειδητοποιείτε την ελεύθερη βούληση στη δουλειά σας;
- Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά σας στο έργο του δασκάλου;
- Πώς χτίζετε τους επαγγελματικούς ή/και προσωπικούς σας στόχους στο πλαίσιο των προδιαθέσεών σας;
- Ποιες είναι οι σχέσεις σας στην εργασία ή/και στην προσωπική σας ζωή;
- Πώς αξιολογείτε την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε τον χρόνο εργασίας;

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ειδικά όταν θέλετε να αποκτήσετε γνώσεις σχετικά με τα γεγονότα, μπορείτε να κάνετε κλειστές ερωτήσεις, π.χ.

- Βλέπετε την ανάγκη τροποποίησης του στόχου; (σε μια κατάσταση όπου ένας δάσκαλος παρατηρεί κατά τη διάρκεια της εργασίας ότι ο στόχος δεν είναι απολύτως ακριβής) Εάν ναι, πώς θα πρέπει να μοιάζει αυτή η τροποποίηση;
- Μπορούμε να συνοψίσουμε τη συνάντηση;
- Επιλέγετε αυτή τη λύση;
- Συμφωνείτε να κάνετε την εργασία που είναι



3. Ο ειδικός στο Burnout συναντά τον δάσκαλο κατά τη διάρκεια των συνεδριών 2,3,4,5 σε τακτική βάση και εμπνέει τον εκπαιδευτικό να εφεύρει και να υλοποιήσει τα καθήκοντα που οδηγούν στην επίτευξη του στόχου που έθεσε ο εκπαιδευτικός στην πρώτη συνεδρία.

Για να εμπνεύσει έναν δάσκαλο να καθορίσει ποια είναι η πραγματικότητα (συνεδρία 2), ο ειδικός εξουθένωσης μπορεί να κάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πώς αξιολογείτε την κατάστασή σας τώρα σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5 (1 σημαίνει πολύ κακό – 5 σημαίνει πολύ καλό);
- Τι λειτουργεί και τι δεν λειτουργεί;
- Σε ποιες ενέργειες έχετε ήδη προβεί;
- Τι έχετε κάνει μέχρι τώρα; Τι σας έφερε πιο κοντά στον στόχο σας;

- Σε ποιες ενέργειες δεν έχετε προβεί ακόμη;
- Ποια εμπόδια υπάρχουν; Πώς μπορείτε να τα ξεπεράσετε;
- Τι πόρους έχετε; Και ποιους χρειάζεστε; (Διανοητικούς, συναισθηματικούς, πνευματικούς)

Για να εμπνεύσει έναν δάσκαλο να καθορίσει ποιες είναι οι επιλογές και τα εμπόδια (συνεδρία 3), ο ειδικός εξουθένωσης μπορεί να κάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι επιλογές έχετε σε αυτήν την κατάσταση;
- Ποια είναι τα οφέλη συγκεκριμένων επιλογών;
- Ποιοι είναι οι περιορισμοί συγκεκριμένων επιλογών;
- Ποια είναι η πιο ελκυστική επιλογή για εσάς;
- Τι λύσεις επιλέγετε;

Για να εμπνεύσει έναν δάσκαλο να καθορίσει ποιο είναι το σχέδιο δράσης (συνεδρία 4), ο ειδικός εξουθένωσης μπορεί να κάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια μέτρα πρόκειται να λάβετε για να εφαρμόσετε το σχέδιό σας;
- Πότε ακριβώς θα κάνετε το πρώτο βήμα για την υλοποίηση του σχεδίου σας;
- Τι είδους προβλήματα μπορεί να προκαλέσουν την αποτυχία;
- Τι θα κάνετε εάν εμπόδια επηρεάζουν αρνητικά την επίτευξη του στόχου σας;
- Εάν έχετε αμφιβολίες, ποιες είναι αυτές;
- Τι άλλο μπορείτε να κάνετε για να πλησιάσετε τον στόχο σας;

Για να εμπνεύσει έναν δάσκαλο να καθορίσει τι έχει αλλάξει (συνεδρία 5), ο ειδικός εξουθένωσης μπορεί να κάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιες αλλαγές καταφέρατε να εφαρμόσετε από την προηγούμενη συνεδρία μας;
- Ποιες ενέργειες ήταν οι πιο δύσκολες για εσάς;
- Ποια εμπόδια συναντήσατε; Τι νιώσατε τότε;
- Ποιες ενέργειες ήταν οι πιο εύκολες για εσάς;
- Τι σας εξέπληξε θετικά; Τι νιώσατε τότε;
- Πώς αξιολογείτε την επίτευξη του στόχου σας στην κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου 1 σημαίνει – καθόλου, και 5 σημαίνει – πλήρως
- Ποιο μπορεί να είναι ένα εμπόδιο για τη συνέχιση του σχεδίου σας;
- Τι θα μπορούσε να σας βοηθήσει να αντισταθείτε σε αυτά τα εμπόδια;

4. Είναι σημαντικό ο ειδικός εξουθένωσης να εμπνεύσει τον δάσκαλο να ολοκληρώσει την πορεία μεταξύ των συνεδριών. Αυτό είναι ζωτικής

σημασίας ώστε να μπορέσουν να συμβούν αλλαγές και να οδηγήσουν στην επίτευξη του στόχου.

Για να εμπνεύσετε έναν δάσκαλο να εργαστεί σε αυτήν την κατεύθυνση μπορείτε να κάνετε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι μπορείτε να κάνετε μέχρι την επόμενη συνεδρία που θα σας φέρει ποιο κοντά τον στόχο σας;
- Τι είδους εργασίες μπορείτε να πραγματοποιήσετε για να βελτιώσετε τις δεξιότητές σας που συνδέονται με τον στόχο σας;

Για να εμπνεύσετε έναν εκπαιδευτικό μεταξύ των συνεδριών, μπορείτε να κάνετε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Υπενθυμίστε μου τι τροποποιήσατε μετά την τελευταία συνεδρία;
- Τι πετύχατε;
- Τι σας δίδαξε;
- Πώς νιώσατε όταν το κάνατε;
- Πώς μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτήν την εμπειρία στο μέλλον;
- Τι δεν μπορέσατε να επιτύχετε;
- Τι ήταν δύσκολο για εσάς;
- Τι μπορείτε να κάνετε για να λειτουργήσει την επόμενη φορά;
- Φανταστείτε ότι έχετε επιτύχει, τι θα αισθάνεστε τότε;
- Τι ή ποιος μπορεί να σας βοηθήσει να το κάνετε αυτό;

Μπορείτε να ενθαρρύνετε τον δάσκαλο να μοιραστεί τη γνώμη του σχετικά με τα αποτελέσματα της πορείας. Μπορείτε να του κάνετε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια καθήκοντα ήταν τα πιο δύσκολα για εσάς;
- Ποιες εργασίες ήταν οι πιο εύκολες για εσάς;
- Ποιες δεξιότητες έχετε βελτιώσει;
- Τι μπορείτε να αλλάξετε στην εργασία ή τη ζωή σας χάρη στο γεγονός ότι βελτιώσατε αυτές τις δεξιότητες;
- Πώς μπορείτε να επωφεληθείτε από αυτή την αλλαγή στην εργασία ή στη ζωή σας;

5. **Το μοντέλο που περιγράφεται παραπάνω είναι απλώς ένα παράδειγμα, ώστε να μπορείτε να είστε ευέλικτοι καθώς ο δάσκαλος πλησιάζει στο στόχο του.** Εάν ο εκπαιδευτικός εργάζεται γρήγορα και αποτελεσματικά, μπορείτε να εφαρμόσετε περισσότερα από ένα στάδια του μοντέλου GROW σε μία συνεδρία. Στη συνέχεια, μπορείτε να αφιερώσετε περισσότερο χρόνο στην υλοποίηση ή μπορείτε να συντομεύσετε το χρόνο συνεδρίας.

8.7. Το παράδειγμα σεναρίου συνεδριών που διεξήχθη σύμφωνα με το μοντέλο GROW

Συνεδρία 1 – καθορισμός του στόχου

Burnout Expert: Πρέπει να ξέρετε, ότι αυτή η μέθοδος που δουλεύουμε είναι ένα coaching. Αυτή η μέθοδος προϋποθέτει ότι γνωρίζετε καλύτερα τι να κάνετε, αλλά χρειάζεστε τις κατάλληλες ερωτήσεις που θέτει ένα άλλο άτομο για να συνειδητοποιήσετε τι είναι καλό για εσάς. Θα συναντιόμαστε σε τακτική βάση, το πολύ 5 φορές και θα εργαζόμαστε για τον στόχο που θα καθορίσετε. Θα σας κάνω ερωτήσεις, οι οποίες μπορεί να σας εμπνεύσουν να μάθετε πώς να επιτύχετε τον στόχο σας. Συμφωνείτε να συμμετέχετε σε συνεδρίες βάσει τέτοιων υποθέσεων;

Δάσκαλος: Ναι, το κάνω

BE: Τι περιμένετε από τις συνεδρίες;

Δ: Δεν έχω συνεργαστεί ποτέ με κανέναν ειδικό και δεν έχω εμπειρία. Έχω παρατηρήσει, ότι δουλεύω πολύ σκληρά, αλλά είμαι ακόμα δυσαρεστημένος με τη δουλειά μου. Ίσως, θα μπορούσα να μάθω γιατί είναι αυτό και τι να κάνω με αυτό.

BE: Ποιες είναι οι σκέψεις σας μετά τη συμπλήρωση του Ερωτηματολογίου για τον Αναστοχασμό των Εκπαιδευτικών;

Δ: Όταν συμπλήρωνα το ερωτηματολόγιο, σκεφτόμουν πολλές πτυχές της δουλειάς μου. Ανακάλυψα ότι δουλεύω σχεδόν όλη την ημέρα, με διαλείμματα, αλλά μέχρι το βράδυ. Συνήθως, είμαι πολύ κουρασμένος μετά την εργάσιμη ημέρα μου. Συχνά υποφέρω από πονοκεφάλους και εκνευρίζομαι πολύ γρήγορα. Συνειδητοποίησα επίσης ότι δεν έχω καν χρόνο στο σχολείο για να συνομιλήσω με τους συναδέλφους μου και μετά τη δουλειά για να συναντήσω τους φίλους μου. Έχω ακόμα κάτι σημαντικό και επείγον να κάνω.

BE: Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση στη δουλειά σας;

Δ: Νομίζω ότι δουλεύω πολύ σκληρά και παραμελώ την ανάγκη να ξεκουραστώ.

BE: Ποιος θα μπορούσε να είναι ο στόχος που πρέπει να δουλέψουμε στις συνεδρίες;

Δ: Υπάρχουν τόσες πολλές πτυχές, που δεν είμαι σίγουρος.

BE: Ποια πτυχή είναι η πιο σημαντική;

Δ: Ίσως κάτι που συνδέεται με την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

BE: Ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους επιλέγετε αυτή την πτυχή;

Δ: Όταν δουλεύω λιγότερο, θα έχω περισσότερο χρόνο να ξεκουραστώ, αλλά δεν ξέρω πώς μπορώ να το κάνω.

BE: Λοιπόν, πώς θα μπορούσατε να εκφράσετε τον στόχο των συνεδριών;

Δ: Για να μάθω τι πρέπει να κάνω για να επιτύχω ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

BE: Συνοψίζοντας, αποφασίσατε να μάθετε κατά τη διάρκεια των συνεδριών μας τι πρέπει να κάνετε για να επιτύχετε ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, που είναι ο στόχος σας. Επιβεβαιώνετε ότι αυτός ο στόχος είναι τελικός;

Δ: Ναι, το κάνω.

BE: Τέλεια. Τα λέμε λοιπόν την επόμενη φορά.

Συνεδρία 2 – ποια είναι η πραγματικότητα

BE: Κατά τη διάρκεια της πρώτης συνεδρίας αποφασίσατε ότι θα θέλατε να μάθετε τι πρέπει να κάνετε για να επιτύχετε ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Πώς φαντάζεστε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην καθημερινότητά σας;

Δ: Πρώτα από όλα, θα ήθελα να είχα ελεύθερο χρόνο το βράδυ και δεν θα χρειαζόταν να αντιμετωπίσω προβλήματα που σχετίζονται με τη δουλειά μου.

BE: Πώς είναι τα βράδια σας τώρα;

Δ: Σχεδόν κάθε βράδυ προσπαθώ να αντεπεξέλθω στις οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις. Δεν μπορώ να βρω χρόνο να ξεκουραστώ ή να κάνω πράγματα που μου αρέσουν. Τελειώνω όλα τα καθήκοντα μου αργά και τότε είμαι τόσο εξαντλημένος που μπορώ μόνο να πάω για ύπνο και να κοιμηθώ. Ξυπνάω συχνά τη νύχτα και σκέφτομαι πράγματα που πρέπει να κάνω.

BE: Τι είδους πράγματα εννοείς;

Δ: Κυρίως, σκέφτομαι τη δουλειά. Ότι πρέπει να καταγράψω απουσίες και προβλήματα, να διορθώσω διαγωνίσματα και σχολικές εργασίες για τα οποία είμαι υπεύθυνος. Συχνά σκέφτομαι προβλήματα με τους μαθητές που πρέπει να επιλυθούν επειγόντως.

BE: Ποια είναι η στάση σας απέναντι στη δουλειά σας;

Δ: Μου αρέσει η δουλειά μου, αλλά μισώ τις προθεσμίες και τη διοικητική εργασία.

BE: Τι σας παρακινεί περισσότερο στη δουλειά σας;

Δ: Όταν οι μαθητές μου σημειώσαν πρόοδο και απολαμβάνουν τα μαθήματα και τις επιπλέον δραστηριότητες στις οποίες τους εμπλέκω.

BE: Τι σας αποθαρρύνει περισσότερο στη δουλειά σας;

Δ: Όταν πρέπει να τηρήσω τις προθεσμίες και ξέρω ότι δεν έχω αρκετό χρόνο για να κάνω καλά τη δουλειά μου. Υπάρχει και κάτι ακόμα. Αγχώνομαι πολύ όταν έχω πάρα πολλά διοικητικά καθήκοντα. Δεν μου αρέσουν.

BE: Πώς αξιολογείτε τον φόρτο εργασίας σας σε κλίμακα 0-5, όπου 0 σημαίνει πολύ χαμηλό φόρτο εργασίας και 5 πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας

Δ: Είμαι σίγουρος ότι είναι στο 5. Υπάρχουν μεμονωμένες ημέρες όπου είναι στο 4, αλλά κυρίως στο 5.

ΒΕ: Πώς φαίνεται μια μέρα στο 4;

Δ: Έχω λιγότερα μαθήματα και μπορώ να κάνω περισσότερη επιπλέον δουλειά.

ΒΕ: Πώς φαντάζεσαι την ημέρα που θα ήταν η πιο ικανοποιητική για σένα;

Δ: Δεν έχω τόσα πολλά μαθήματα και λίγη διοικητική δουλειά. Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου άνετα και χωρίς περισπασμούς. Μπορώ να κάνω τα οικογενειακά μου καθήκοντα το απόγευμα και το βράδυ μπορώ να ξεκουραστώ.

ΒΕ: Τι πρέπει να συμβεί για να έχετε τέτοιες μέρες τακτικά;

Δ: Νομίζω ότι πρέπει να περιορίσω τα εργασιακά μου καθήκοντα. Θα ήταν καλό να περιορίσω τα έργα στα οποία συμμετέχω.

ΒΕ: Υπάρχουν άλλα πράγματα που πρέπει να αλλάξουν;

Δ: Νομίζω ότι θα μπορούσα επίσης να αναθέσω κάποιες δουλειές του σπιτιού σε άλλα μέλη της οικογένειας.

ΒΕ: Καθώς πρέπει να τελειώσουμε σήμερα, θα ήθελα να συμφωνήσω μαζί σας τι θα μπορούσατε να μελετήσετε. Τι μπορείτε να κάνετε μέχρι την επόμενη συνεδρία για να πλησιάσετε τον στόχο σας;

Δ: Θα μπορούσα να παρατηρήσω και αργότερα να περιγράψω μια τυπική μου μέρα.

ΒΕ: Είναι μια πολύ καλή ιδέα. Τα λέμε λοιπόν την επόμενη φορά.

Συνεδρία 3 - ποιες είναι οι επιλογές και τα εμπόδια

ΒΕ: Θα μπορούσατε να μου πείτε ποιες είναι οι σκέψεις σας αφού κάνετε την εργασία σας;

Δ: Όταν έκανα την εργασία, νόμιζα ότι ήταν δύσκολο για μένα να παρατηρήσω και να γράψω τι έκανα.

ΒΕ: Ποιο ήταν το πιο δύσκολο για εσάς;

Δ: Ήταν το επόμενο καθήκον για μένα.

ΒΕ: Ποιο ήταν το πιο ικανοποιητικό για εσάς;

Δ: Η στιγμή που ολοκλήρωσα την περιγραφή. Διάβασα ολόκληρη την περιγραφή και είδα πόση δουλειά κάνω πραγματικά κάθε μέρα. Δεν το είχα συνειδητοποιήσει νωρίτερα.

ΒΕ: Τι θα μπορούσατε να κάνετε με αυτόν τον προβληματισμό;

Δ: Νομίζω ότι πρέπει να περιορίσω τα καθήκοντά μου για να επιτύχω ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

BE: Τι θα μπορούσατε να περιορίσετε;

Δ: Νομίζω ότι πρέπει πρώτα απ' όλα να περιορίσω τα εργασιακά μου καθήκοντα.

BE: Πώς μπορείτε να περιορίσετε τα εργασιακά σας καθήκοντα;

Δ: Θα ήταν καλό να περιορίσω τα έργα στα οποία συμμετέχω.

BE: Υπάρχουν άλλα πράγματα που πρέπει να αλλάξουν;

Δ: Νομίζω ότι θα μπορούσα επίσης να αναθέσω κάποιες δουλειές του σπιτιού σε άλλα μέλη της οικογένειας.

BE: Ποια καθήκοντα θα μπορούσατε να αναθέσετε;

Δ: Νομίζω ότι μπορώ να κάνω πρόταση στην οικογένειά μου για να με στηρίξει στην προετοιμασία των γευμάτων και στα ψώνια.

BE: Φανταστείτε ότι περιορίσατε τα καθήκοντά σας και έχετε περισσότερο ελεύθερο χρόνο; Τι θα κάνετε;

Δ: Διαβάζω βιβλία, βλέπω ταινίες και ενημερωτικά προγράμματα, συναντώ τους φίλους μου.

BE: Στο τέλος, θα ήθελα να συμφωνήσω μαζί σας για την εργασία σας. Τι μπορείτε να κάνετε μέχρι την επόμενη συνεδρία για να πλησιάσετε τον στόχο σας;

Δ: Θα μπορούσα να σκεφτώ πώς θα παρουσιάσω στην οικογένειά μου ότι χρειάζομαι υποστήριξη στις δουλειές του σπιτιού και μπορώ να κάνω μια λίστα με έργα στα οποία θα ήθελα να περιορίσω τη δέσμευσή μου.

BE: Τέλεια. Λοιπόν, ας δούμε στην επόμενη συνεδρία!

Συνεδρία 4 - ποιο είναι το σχέδιο δράσης

BE: Θα μπορούσατε να μου πείτε ποιες είναι οι σκέψεις σας αφού κάνετε την εργασία σας;

Δ: Στην αρχή, όταν ετοίμαζα τη λίστα των έργων στα οποία θα μπορούσα να περιορίσω τη δέσμευσή μου, είχα πρόβλημα να αποφασίσω ποια έργα να επιλέξω. Μου αρέσει να συμμετέχω στα περισσότερα από αυτά.

BE: Πώς επιλέξατε τελικά;

Δ: Σκέφτηκα ότι μπορεί να παραιτηθώ από τη διεξαγωγή επιπλέον μαθημάτων, επειδή χρειάζεται πολύς χρόνος τακτικά. Τώρα, πρέπει να προετοιμάσω το πρόγραμμα και τα υλικά και, στη συνέχεια, να διεξάγω τα επιπλέον μαθήματα δύο φορές την εβδομάδα. Αποφάσισα επίσης να περιορίσω τη συμμετοχή σε σχολικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που λαμβάνουν μέρος το Σαββατοκύριακο.

BE: Πώς νομίζετε, ποιο θα είναι το αποτέλεσμα αυτών των αποφάσεων;

Δ: Όταν παραιτηθώ από αυτές τις δραστηριότητες, θα έχω περισσότερο χρόνο να ασχοληθώ με την προετοιμασία τακτικών μαθημάτων. Μπορεί να προσπαθήσω να

προετοιμαστώ για τα κανονικά μαθήματα μετά την επιστροφή μου από το σχολείο το απόγευμα και μπορεί να έχω ελεύθερα βράδια και σαββατοκύριακα.

ΒΕ: Τι γίνεται με το δεύτερο μέρος της εργασίας σας;

Δ: Αποφάσισα να προτείνω στον/στην σύζυγό μου να μοιραστούμε τα ψώνια για το σπίτι μας. Στην οικογένειά μας κάνουμε ψώνια 4 φορές την εβδομάδα. Μέχρι στιγμής τις περισσότερες φορές έκανα εγώ τα ψώνια. Θα ήθελα να προτείνω στον σύζυγό μου να κάνουμε τα ψώνια εναλλάξ.

ΒΕ: Τι γίνεται με την προετοιμασία των γευμάτων;

Δ: Θα ήθελα να πω στα μέλη της οικογένειάς μου ότι χρειάζομαι περισσότερο ελεύθερο χρόνο και θα ήθελα να τους ρωτάω κάθε Κυριακή ποια μέρα μπορούν να ετοιμάσουν εκείνοι το δείπνο και θα το καταγράψουμε. Στη συνέχεια θα βάλουμε αυτές τις πληροφορίες έξω από το ψυγείο.

ΒΕ: Πώς νομίζετε, ποια θα είναι η αντίδραση των μελών της οικογένειάς σας;

Δ: Υποθέτω ότι θα μπορούσαν να εκπλαγούν, αλλά αισθάνομαι ότι δεν θα είναι αντίθετοι. Μέχρι στιγμής, δεν τους έχω ζητήσει βοήθεια, γιατί νόμιζα ότι κάνω καλύτερα τα πάντα. Όταν συμμετέχουν περισσότερο, μπορεί να αισθάνονται ικανοποίηση ότι μπορούν να συμμετάσχουν στην προετοιμασία των γευμάτων.

ΒΕ: Φανταστείτε ότι εφαρμόσατε το σχέδιό σας, τι αισθάνεστε;

Δ: Νιώθω χαλαρή/ος, ελεύθερη/ος. Νιώθω μεγάλη ικανοποίηση που φρόντισα τον εαυτό μου. Αισθάνομαι επίσης ανακουφισμένη/ος που δεν θα παραμελήσω την οικογένειά μου.

ΒΕ: Πες μου, πότε θέλεις να συναντηθούμε την επόμενη φορά; Υποθέτω, ότι χρειάζεστε περισσότερο χρόνο για να εφαρμόσετε το σχέδιό σας.

Δ: Στο σπίτι μπορώ να εφαρμόσω τις αλλαγές νωρίτερα, αλλά στη δουλειά θα χρειαστεί λίγος χρόνος, γιατί πρέπει να εκπληρώσω τα καθήκοντα που έχω αναλάβει. Καθώς το εξάμηνο πρόκειται να τελειώσει σε ένα μήνα, νομίζω ότι θα μπορούσα να σας συναντήσω σε ενάμιση μήνα.

ΒΕ: Μπορούμε να συμφωνήσουμε ότι η εργασία σας είναι να αρχίσετε να εφαρμόζετε το σχέδιό σας μέχρι τις επόμενες συνεδρίες μας;

Τ: Ναι, φυσικά, θα το κάνω αυτό.

Συνεδρίες 5 - τι έχει αλλάξει

ΒΕ: Ποιες αλλαγές στο σπίτι έχετε καταφέρει να εφαρμόσετε από την τελευταία συνεδρία μας;

Δ: Στην αρχή είχα πρόβλημα με τη συνέπεια, αλλά η/ο σύζυγός μου με υποστήριξε και προσφέρθηκε να κάνει ψώνια δύο φορές την εβδομάδα. Είπε ότι αυτό δεν είναι πρόβλημα γι' αυτήν/ον, επειδή προτιμά να αγοράσει μόνος του αυτό που χρειάζεται για την προετοιμασία του δείπνου. Τώρα, ετοιμάζει το δείπνο δύο φορές την εβδομάδα και

αποφασίζει να ψωνίσει μόνη/ος της/ου. Η κόρη μου είπε ότι μπορεί να ετοιμάσει δείπνο την εβδομάδα με μεγάλη χαρά. Μέχρι στιγμής, έχει ετοιμάσει ένα δείπνο 3 φορές τα σαββατοκύριακα.

BE: Τι νιώθεις όταν σε υποστηρίζει η οικογένειά σου;

Δ: Στην αρχή, λυπάμαι που δεν ζήτησα υποστήριξη νωρίτερα. Η ζωή μου θα ήταν πιο εύκολη. Δεύτερον, αισθάνομαι τόσο μεγάλη ευχαρίστηση που συμμετέχουν και εκείνοι και αισθάνονται ικανοποίηση.

BE: Τι γίνεται με τις αλλαγές στην εργασία;

Δ: Ενημέρωσα τη διεύθυνση ότι παραιτούμαι από τα επιπλέον μαθήματα αυτό το εξάμηνο. Δεδομένου ότι το νέο εξάμηνο έχει ήδη ξεκινήσει και δεν έχω επιπλέον μαθήματα, έχω αρκετό χρόνο για να προετοιμαστώ για τα κανονικά μου μαθήματα μετά την επιστροφή μου από το σχολείο. Τα περισσότερα βράδια τα έχω κενά. Όταν σχεδιάζαμε τις δραστηριότητες και τις εκδηλώσεις για αυτό το εξάμηνο, προσφέρθηκαν εθελοντικά να συμμετάσχω μόνο σε ένα ταξίδι στον κινηματογράφο. Υπήρχαν πολλές τέτοιες εκδηλώσεις, και πιθανότατα θα είχα υπογράψει αρκετές από αυτές νωρίτερα, αλλά προκειμένου να εφαρμόσω με συνέπεια το σχέδιό μου, περιορίστηκα μόνο σε μία.

BE: Πώς περάσατε τον ελεύθερο χρόνο σας;

Δ: Διάβαζα βιβλία, έβλεπα ταινίες και ενημερωτικά προγράμματα, συναντούσα τους φίλους μου. Και άρχισα να παρακολουθώ μαθήματα γιόγκα.

BE: Πώς αξιολογείτε την επίτευξη του στόχου σας στην κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου 1 σημαίνει - καθόλου, και 5 σημαίνει - πλήρως

Δ: Αυτή τη στιγμή είναι στο 5. Ελπίζω ότι θα συνεχίσω να εφαρμόζω αλλαγές

BE: Ποιο μπορεί να είναι ένα εμπόδιο για τη συνέχιση αυτού του σχεδίου;

Δ: Φοβάμαι ότι μπορεί να σταματήσω να είμαι συνεπής και κάποια στιγμή να παρακολουθήσω κάποια επιπλέον μαθήματα, όταν κάποιος θα με πιέσει.

BE: Τι θα μπορούσε να σας βοηθήσει να αντισταθείτε;

Δ: Ίσως θα μπορούσα να εκπαιδεύσω την αυτοπεποίθησή μου. Μπορώ να συμμετάσχω στην εκπαίδευση που προσφέρει το σχολείο.

BE: Τέλεια! Καλή τύχη! Σας ευχαριστούμε για τις συνεδρίες μας!

Αναφορές

- Aldrup, K., Klusmann, U., Lüdtke, O., Göllner, R., & Trautwein, U. (2018). Student misbehavior and teacher well-being: Testing the mediating role of the teacher-student relationship. *Learning and Instruction*, 58, 126–136.
<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2018.05.006>
- Aloe, A. M., Amo, L. C., & Shanahan, M. E. (2014). Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 26, 101-126. <https://doi.org/10.1007/s10648-013-9244-0>
- Arvidsson, I., Håkansson, C., Karlson, B., Björk, J., & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers - A cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12889-016-3498-7>
- Brouwers, A., Tomic, W., & Boluijt, H. (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 7(1), 17–39.
<https://doi.org/10.5964/EJOP.V7I1.103>
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193–218.
<https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Sage Publications.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204.
<https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Conley, S., & You, S. (2017). Key influences on special education teachers' intentions to leave: The effects of administrative support and teacher team efficacy in a mediational model. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(3), 521–540. <https://doi.org/10.1177/1741143215608859>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*.
<https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-factsheet>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Fontes, F. F. (2020). Herbert J. Freudenberger e a constituição do burnout como síndrome psicopatológica. *Memorandum: Memória e História Em Psicologia*, 37. <https://doi.org/10.35699/1676-1669.2020.19144>
- Freudenberger, H. J., & York, N. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1974.TB00706.X>
- Friedman, I. A. (1991). High and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 84(6), 325–333. <https://doi.org/10.1080/00220671.1991.9941813>
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Your handbook for action* (4th ed.). Corwin Press.
- Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). *A new wave of evidence: The impact of school, family, and community connections on student achievement*. National Center for Family & Community Connections with Schools. <https://sedl.org/connections/resources/evidence.pdf>
- Jennings, P. A., & Frank, J. L. (2018). Social-emotional learning in the context of teacher stress and well-being. In D. L. Nathanson, L. E. Jaycox, & L. Woodrum (Eds.), *Social, emotional, and behavioral challenges in the classroom: Promoting positive outcomes* (pp. 213-232). Springer.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Jimenez, A. (2020, January 8). Why are teachers quitting? Finding ways to deal with recruitment & retention. *Illuminate Education*. <https://www.illuminateed.com/blog/2017/07/teachers-quitting-finding-ways-deal-recruitment-retention/>
- Jin, L., Yang, E., & Zamudio, G. (2021). Self-determined motivation, acculturation, academic burnout, and psychosocial well-being of Chinese international students in South Korea. *Counselling Psychology Quarterly*, 35(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/09515070.2021.1887084>
- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W., & You, X. (2015). The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 51, 58–67. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2015.06.001>
- Kokkinos, C. M., & Davazoglou, A. M. (2009). Special education teachers under stress: Evidence from a Greek national study. *Educational Psychology*, 29(4), 407–424. <https://doi.org/10.1080/01443410902971492>

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher control, workload, and contextual support. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 751-766. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Lavian, R. H. (2012). The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools. *Teachers and Teaching*, 18(2), 233–247. <https://doi.org/10.1080/13540602.2012.632272>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/JOB.4030020205>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9, 16-22.
- Maslach, C. J. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The new millennium. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 39-52). American Psychological Association.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ozturk, Y. E. (2020). A theoretical review of burnout syndrome and perspectives on burnout models. *Bussecon Review of Social Sciences*, 2(4), 26–35. <https://doi.org/10.36096/BRSS.V2I4.235>
- Parrello, S., Ambrosetti, A., Iorio, I., & Castelli, L. (2019). School burnout, relational and organizational factors. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY), 477118. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.01695>
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Leskinen, E., & Soini, T. (2021). Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies? *International Journal of School & Educational Psychology*, 9(4), 340–355. <https://doi.org/10.1080/21683603.2021.1942344>

- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Salmela-Aro, K. (2013). Validity and reliability of the socio-contextual teacher burnout inventory (STBI). *Psychology*, 4(1), 73–82. <https://doi.org/10.4236/PSYCH.2013.41010>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021a). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2020.103221>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021b). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2020.103221>
- Schwartz, M. S., & Will, G. T. (1953). Low morale and mutual withdrawal on a mental hospital ward. *Psychiatry*, 16(4), 337–353. <https://doi.org/10.1080/00332747.1953.11022937>
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A. C., Kulik, L., & Fahlman, M. (2015). Teacher burnout and teacher-student relationships: A longitudinal study. *Stress and Health*, 31(1), 53–61. <https://doi.org/10.1002/smi.2487>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518–524. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2008.12.006>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, 20(4), 775–790. <https://doi.org/10.1007/S11218-017-9391-0>
- Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Jindal-Snape, D., & Kontu, E. (2019). Special education teachers' experienced burnout and perceived fit with the professional community: A 5-year follow-up study. *British Educational Research Journal*, 45(3), 622–639. <https://doi.org/10.1002/BERJ.3516>
- Sommer, R. (1973). The burnt-out chairman. *American Psychologist*, 28(6), 536–537. <https://doi.org/10.1037/H0038106>
- Westman, M., Bakker, A. B., Roziner, I., & Sonnentag, S. (2011). Crossover of job demands and emotional exhaustion within teams: A longitudinal multilevel study. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(5), 561–577. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.558191>
- World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases. *World Health Organization*.

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Yildirim, F., & Dinc, M. S. (2019). Factors influencing burnout of the principals: A pilot study in Flemish schools of Belgium. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 32(1), 3538–3553. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1660200>