

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Ιστορική αναφορά - Ορισμοί

Οι παλαιότερες περιγραφές περιπτώσεων επαγγελματική εξουθένωση υπάρχουν στην Παλαιά Διαθήκη (Προφήτης Ηλίας - Μουσής) (Burisch, 2006) .

Μια σύγχρονη αναφορά γίνεται στο μυθιστόρημα του Τόμας Μαν με τίτλο : «Buddenbrooks» το 1901 (Mann, 2002), ενώ σε άρθρο γερμανικής εφημερίδας του 1911, με τίτλο: «Μοντέρνες διδακτικές ασθένειες» , (Moderne Lehrkrankheiten) γίνεται λόγος για μια τυπική αρρώστια των νεύρων , «νευρασθένεια» των εκπαιδευτικών (Olga Zumstein, όπως παραπέμπει στους Kunz Heim und Nido, 2008) Επίσης το 1969 χρησιμοποιείται από τον Bradley ο όρος επαγγελματική εξουθένωση προσωπικού «staff burnout» ως ψυχολογικό φαινόμενο του βοηθητικού προσωπικού υπηρεσιών απευθυνόμενων σε ανήλικα παραβατικά άτομα (Burisch, 2006)

Η επιστημονική συζήτηση, η σχετική με το θέμα, άρχισε το 1974 με μια πρώτη διατύπωση ορισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout)¹ από τον Freudenberger.

Ο ορισμός αυτός ήταν αρκετά ευρύς και αναφερόταν μεταξύ άλλων στο συνεχές άγχος , που βίωναν, οι εργαζόμενοι στο χώρο της ψυχικής υγείας.

Το άγχος² συνώνυμο του stress, που αποτελεί έναν βασικό συντελεστή του burnout, θεωρείται ως μια φυσική εκδήλωση.

Ο Selye το όρισε αρχικά ως συνολική αντίδραση του οργανισμού σε μια πιεστική κατάσταση , απέναντι σε κάποιον περιβαλλοντικό στρεσογόνο παράγοντα .

Προσλαμβάνοντας το άτομο τις απαιτήσεις μιας κατάστασης ως δυσανάλογες των δυνατοτήτων , που διαθέτει, για να ανταποκριθεί, θέτει σε λειτουργία την αντίδραση (Sarafino , 1999) , η οποία είναι «απάντηση» με σωματική, νοητική ή συναισθηματική έκφραση, στην πίεση που ασκεί το περιβάλλον πάνω του (Καντάς 1995) .

Βέβαια η συγκεκριμένη διαδικασία θα είχε μηχανιστικό , καθολικό χαρακτήρα, αν στην εκτίμηση μιας κατάστασης, ως παράγοντα άγχους δεν λαμβάνονταν υπόψη τα συγκεκριμένα «ειδοποιά χαρακτηριστικά» του κάθε ατόμου³ .

Αυτό σημαίνει ότι οι ίδιες συνθήκες, θα μπορούσαν, για κάποιους, να λειτουργήσουν ως πηγές άγχους, ενώ για άλλους όχι (Αργυροπούλου, 1998,102), με αποτέλεσμα το συμβάν να βιωθεί, αναλόγως, θετικά ή αρνητικά (Πουρκός, 2001, 69) .

Η σημασία επομένως, του διαμεσολαβητικού ρόλου της προσωπικής ερμηνείας των διαφόρων καταστάσεων είναι καθοριστική . Κατά αυτήν, σημαντικό ρόλο παίζουν δύο κατηγοριών παράγοντες, οι οποίοι διαμεσολαβούν μεταξύ της κατάστασης και της αντίδρασης του ατόμου : οι **παρωθητικοί** και οι **γνωστικοί** . Έτσι , εξαρτάται από το πως το άτομο θα αντιληφθεί ή θα ερμηνεύσει την κατάσταση, αλλά και από την ικανότητα του να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες της (Πουρκός 2001,71) .

Σύμφωνα με τα παραπάνω και τις αναφορές στη βιβλιογραφία γενικότερα, θα μπορούσε το άγχος, να γίνει κατανοητό με την εξής θεώρηση .

Η αλληλεπιδραστική σχέση του ανθρώπου με το περιβάλλον δημιουργεί συνθήκες ερεθίσματος και αντίδρασης . Όταν το ερέθισμα σύμφωνα με την υποκειμενική

¹ Ο όρος «Burnout» θα μπορούσε στα ελληνικά να αποδοθεί : ως μια προοδευτική, εκ των έδων ανάλωση και βαθμιαία απανθράκωση (Maslach & Jackson, 1984) .

² Θεωρείται συνώνυμο του stress , και δεν χρησιμοποιείται εδώ με τη σημασία, την οποία του αποδίδει η κλινική ψυχολογία, ως γενικευμένη και αόριστη ανησυχία .

³ Ανάλογα με την προσωπικότητα, την ηλικία, το φύλο .

αξιολόγηση εκλαμβάνεται ως απειλή για την ευεξία του ατόμου, ένεκα της ανισορροπίας, που προκαλεί, ανάμεσα στις απαιτήσεις της κατάστασης και στις δυνατότητες ανταπόκρισης σε αυτές, λαμβάνει χώρα, μέσω των αμυντικών μηχανισμών, αντίδραση με καθολική συμμετοχή του ανθρώπινου συστήματος (σωματική, συναισθηματική, γνωστική συμπεριφορική), ως απάντηση στα νέα δεδομένα.

Στο περιβάλλον της εργασίας, το επαγγελματικό πλαίσιο, εκλαμβάνεται ως αγχογόνος συνθήκη, όπου η δυσαρμονία του εργαζόμενου ατόμου με τις υποχρεώσεις της εργασίας προκαλεί το επαγγελματικό άγχος. Είναι τέτοια μάλιστα η αγχωτική επιβάρυνση από τον εργασιακό χώρο⁴ που θεωρείται ότι αντιστοιχεί στο 50% του άγχους, που βιώνει το άτομο στην προσωπική του ζωή. Το εργασιακό άγχος προκαλείται, όταν κάποιοι παράγοντες του επαγγελματικού πλαισίου επιβαρύνουν ή δημιουργούν προϋποθέσεις επιδείνωσης της ψυχικής ή της σωματικής υγείας του εργαζόμενου ατόμου (Beehr, 1995).

Στο εργασιακό περιβάλλον του σχολείου η σύγχρονη εκπαιδευτική πραγματικότητα διαμορφώνει προϋποθέσεις επιβάρυνσης του εκπαιδευτικού. Ως τέτοιες θα μπορούσαν ενδεικτικά να αναφερθούν: η ετερογένεια του μαθητικού πληθυσμού, η έλλειψη κινήτρων στους μαθητές, η ταχύτατη απαξίωση της γνώσης⁵, οι ανεπιθύμητες συμπεριφορές των παιδιών στο σχολείο, η δυσεπικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευτικών, η ελλιπής υλικοτεχνική υποδομή (Kloska & Raemasut, 1985), ο διοικητικός, κοινωνικός έλεγχος κ.α.

Ως πηγή άγχους, τα παραπάνω, όταν συνοδεύονται από αδυναμία προσαρμογής στις εργασιακές απαιτήσεις, είναι δυνατόν να δημιουργήσουν συνθήκες επαγγελματικής εξουθένωσης, στον επαγγελματικό βίο των εκπαιδευτικών.

Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης – Συνέπειες

Για τον εννοιολογικό προσδιορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν διατυπωθεί περίπου 15 ορισμοί.

Σύμφωνα με τη θεώρηση των Edelwich και Brodsky (1980), είναι μια μορφή παρατεταμένου επαγγελματικού άγχους, που εκφεύγει των ορίων της αντοχής ή των δυνατοτήτων του ατόμου να το αντιμετωπίσει (Mendaglio και Swanson, 1986, 45) και εκδηλώνεται ως μια προοδευτική απώλεια του ιδεαλισμού, της ενεργητικότητας, του σκοπού και του ενδιαφέροντος ως αποτέλεσμα των συνθηκών εργασίας του ατόμου. Παρουσιάζεται ως αντίδραση, όχι στο καθημερινό, αλλά στο χρόνιο στρες (Smith, 1986)

Ο ορισμός που έγινε ευρέως αποδεκτός, ανταποκρίνεται σε τεκμηριωμένη εννοιολογική κατασκευή, και με τη διατύπωση του εγκαινιάστηκε η περίοδος της εμπειρικής διερεύνησης του φαινομένου, είναι αυτός των Maslach και Jackson (1986), σύμφωνα με τον οποίον η επαγγελματική εξουθένωση (Burnout) συνιστά ένα σύνδρομο⁶ (συνύπαρξη διαφορετικών σημείων και συμπτωμάτων) συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης, που μπορεί να προκύψει σε άτομα, τα οποία εργάζονται με οποιονδήποτε

⁴ Έρευνες από τη σύγκριση μεταξύ του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν εκπαιδευτικοί σε σχέση με άλλους επαγγελματίες, καταδεικνύουν πως η αγχογόνος επιβάρυνση στους πρώτους φθάνει το 78% (Cox, Mackay, Cox Watts και Brockley, 1978).

⁵ Η απαξίωση γίνεται με τέτοιο ρυθμό και σε τόσο βαθμό, που η διαχείριση της γνώσης δεν μπορεί να συμβαδίσει με το περιεχόμενο των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών αλλά και με τις χρησιμοποιούμενες μεθοδολογικές προσεγγίσεις (Standaert, 2001).

⁶ Ο όρος «σύνδρομο» υποδηλώνει ότι η ύπαρξη του ενός συμπτώματος αυξάνει την πιθανότητα να εμφανιστούν και τα άλλα δύο (Burisch, 1989).

τρόπο – προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε ανθρώπους και γενικότερα συνδέονται με προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Δεν εμφανίζεται αιφνίδια. Για αυτό εκλαμβάνεται ως «διαδικασία» και όχι ως μεμονωμένο «συμβάν».

Στον ευρωπαϊκό χώρο, στην Αυστραλία και στην Αμερική, το σύνδρομο αυτό, έχει αναδειχθεί ως ένα σοβαρό πρόβλημα των εκπαιδευτικών, το οποίο προκαλεί δυσάρεστες συνέπειες στην επαγγελματική, ως και στην ατομική τους ζωή, ενώ θεωρείται ότι επηρεάζει αρνητικά τα συναισθήματα και την ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών (Blandford, 2000).

Ο Knauder (1996) καταλήγει στο συμπέρασμα, στηριζόμενος σε αποτελέσματα έρευνας, ότι το Burnout των εκπαιδευτικών έχει τεράστιο αντίκτυπο στο σχολικό κλίμα⁷.

Διερεύνηση του Συνδρόμου Burnout

Η πρώτη ερευνητική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, που έγινε με τη μέθοδο της παρατήρησης είχε κλινική κατεύθυνση. Καταγράφηκαν τα συμπτώματα του φαινομένου χωρίς θεωρητική αναφορά Maslach και Schaufeli (1993).

Στην παραγωγή εμπειρικών δεδομένων, ουσιαστικά, συνετέλεσε η κατασκευή από τους Maslach και Jackson το 1981, του ερωτηματολογίου για την επαγγελματική εξουθένωση (MBI: Maslach Burnout Inventory), το οποίο χρησιμοποιείται από τους περισσότερους ερευνητές για τη μέτρηση του συνδρόμου στη βάση του μοντέλου των τριών διαστάσεων (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη).

Το προσαρμοσμένο, στην έρευνα για εκπαιδευτικούς, ερωτηματολόγιο (MBI Form Ed)⁸, περιλαμβάνει 22 δηλώσεις, καταναμημένες σε τρεις υποκλίμακες: συναισθητική εξουθένωση (9 Item), αποπροσωποποίηση (5 Item) και προσωπική επίτευξη (8 Item). Οι διαβαθμίσεις αποτυπώνονται σε μια επτάβάθμη κλίμακα και κυμαίνονται ως προς τη συχνότητα για την έκφραση των συναισθημάτων από το: ποτέ (0) έως κάθε μέρα (6). Ταξινομείται η επαγγελματική εξουθένωση κατά επίπεδα (χαμηλό, μέτριο, υψηλό), ενώ υπάρχει αντιστοιχία εκφρασμένη με τιμές για κάθε υποκλίμακα.

Άλλες ερευνητικές επιλογές προσφέρονται στον ενδιαφερόμενο από: το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980) με τα τέσσερα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης, το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980a) και το μοντέλο μίας κλίμακας αξιολόγησης του burnout, το οποίο έχει αναπτύξει η Pines (1988).

Συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης

⁷ Το σχολικό κλίμα εκφράζει την ποιότητα και το χαρακτήρα της σχολικής ζωής, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τη διδασκαλία, τη μάθηση, τις οργανωτικές δομές» (Παναγιωτίδου, 2012, ό. π. στο: National School Climate Center). Είναι το σύνολο των δυναμικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ψυχολογικών, ακαδημαϊκών και φυσικών παραμέτρων του σχολικού περιβάλλοντος (Hayes, 1994).

⁸ Τροποποιήθηκε το αρχικό ερωτηματολόγιο στο σημείο που αναφέρεται στον αποδέκτη των υπηρεσιών το οποίο αντικαταστάθηκε από τη λέξη μαθητής, για λόγους σαφήνειας (Κάντας, 1996).

Τα συμπτώματα, όπως φαίνεται στην στον πίνακα Νο:1, εκδηλώνονται σε όλο το φάσμα του ανθρώπινου συστήματος, έχουν δε χαρακτήρα σωματικό, γνωστικό συμπεριφορικό, συναισθηματικό, ενώ παρουσιάζονται και σε επίπεδο κινήτρων. Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών αρχίζει με την εκδήλωση απώλειας του ενδιαφέροντος για τη διδασκαλία (Hendrickson 1979). Παρουσιάζουν, αυτοί, μειωμένο ενθουσιασμό, μειωμένη ικανότητα επίδοσης, αισθάνονται ατονία, χάνουν το χιούμορ τους, εμφανίζουν δυσκολίες συγκέντρωσης προσοχής και έλλειψη αυτοπεποίθησης (McGee-Cooper et al., 1990).



Αιτίες επαγγελματικής εξουθένωσης

Στο ερώτημα «τι μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση» δεν υπάρχει ενιαία άποψη. Οι προσεγγίσεις, που έχουν δει το φως της δημοσιότητας για τις πιθανές αιτίες – πηγές του συνδρόμου της επαγγελματικής είναι αυτές που εστιάζουν στο: ατομικό επίπεδο - ατόμου-οργάνωσης και στο οργανωσιακό επίπεδο (Rudow 2000).

Έτσι ορισμένοι επιστήμονες ενοχοποιούν παράγοντες, όπως: έλλειψη αυτονομίας, σύγκρουση ρόλων, υψηλές προσδοκίες, ασάφεια στις ιεραρχικές δομές, ανεπαρκείς στόχοι, ανεπαρκής υποστήριξη από τους προϊσταμένους - επόπτες, κλπ.

Άλλοι εστιάζουν στο ζήτημα των σχέσεων, κατά τη διαδικασία της κοινωνικής ανταλλαγής, οι οποίες, όταν κανείς εργάζεται με ανθρώπους, πχ παιδιά, καθίστανται ιδιαίτερα ευάλωτες και υπό προϋποθέσεις (έλλειψη αμοιβαιότητας αποτυχία να αποκτηθεί η αναμενόμενη ανταμοιβή) οδηγούν στη συναισθηματική εξάντληση των εργαζόμενων.

Ακόμα άλλοι επιχειρηματολογούν επικεντρώνοντας στη διαφορά μεταξύ της αρχικά υψηλής αφοσίωσης, η οποία και δημιουργεί τις αντίστοιχες προσδοκίες, που στη συνέχεια δεν επαληθεύονται στην πράξη. Πχ άτομα που έχουν αφιερώσει χρόνο για την απόκτηση εξειδικευμένων επαγγελματικών προσόντων, διακατέχονται από την προσδοκία για μια αξιόλογη επαγγελματική καριέρα. Η μη ευόδωση της εν λόγω

προσδοκίας, μοιραία οδηγεί στο επαγγελματικό άγχος με απρόβλεπτες συνέπειες σχετικά με το σύνδρομο (Pines, 1993).

Στα παραπάνω προστίθενται επίσης απόψεις, που αναφέρονται: στο μεγάλο φόρτο και στις κακές συνθήκες εργασίας, που λειτουργούν ως στρεσογόνες καταστάσεις, στην πίεση χρόνου, στο μεγάλο φόρτο εργασίας συνδυαζόμενο με ένα πολύ σφιχτό χρονοδιάγραμμα, στην κακή επικοινωνία μεταξύ των συνεργατών κ.α. .

Η επαγγελματική εξουθένωση, ουσιαστικά, είναι ένα σύνθετο φαινόμενο, το οποίο, αν συμμαριστεί κανείς την άποψη του Barth (1992, 37) ως προς τις αιτίες, που το προκαλούν, διαπιστώνει πως αυτές αρθρώνονται :

- στον ενδοψυχικό (ατομικό) τομέα
- στο πεδίο των διαπροσωπικών σχέσεων
- στο επαγγελματικό περιβάλλον εργασίας
- στο οργανωτικό (εργασιακό) πλαίσιο
- στην κοινωνική συνθήκη - χρονική στιγμή

Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι δράσεις αντιμετώπισης του φαινομένου βρίσκουν εφαρμογή σε δύο τομείς : στην ατομική σφαίρα : άτομο (προσωπικά χαρακτηριστικά)⁹, άτομο - οργάνωση (πχ διαπροσωπικές συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο) και στο πλαίσιο, όπου πραγματώνεται το έργο (οργανωσιακή κουλτούρα, στυλ διοίκησης, συνθήκες εργασίας: αβεβαιότητα, ανασφάλεια, χαμηλές προοπτικές εξέλιξης) . Αφορούν δε, σε τεχνικές και δραστηριότητες (πχ χόμπι), που μπορούν να ανακουφίσουν το άτομο και να το αποσπάσουν από τα προβλήματα της εργασίας του (πχ διαλογισμός, γιόγκα κ.α.) . Στοχεύουν, επίσης πέρα από τη σωματική ευεξία, και στη βελτίωση της επικοινωνιακής ικανότητας και την ενίσχυση της αλληλεπιδραστικής δεξιότητας (Glasl, 1997). Επειδή η φυσική κατάσταση επηρεάζει τις συναισθηματικές αντιδράσεις του ατόμου, ενδείκνυται να διατηρεί κανείς τη σωματική του ευεξία . "Υγιείς" δάσκαλοι δείχνουν μια ισχυρή, αλλά όχι υπερβολική δραστηριοποίηση στον επαγγελματικό τομέα, είναι ανθεκτικοί στο στρες και έχουν γενικά θετική στάση απέναντι στη ζωή. Το πρώτο βήμα αντιμετώπισης, βέβαια, αποτελεί η συνειδητοποίηση της κατάστασης, κατανόηση των αιτιών και η επίδειξη διάθεσης για αλλαγή (Cedoline, 1982). Με δεδομένο ότι το Burnout είναι συχνά το αποτέλεσμα μιας μακράς αλυσίδας άλυτων προβλημάτων, επαναλαμβανόμενων συγκρούσεων και εφαρμογής αναποτελεσματικών στρατηγικών, αναζητά κανείς τρόπους και μεθόδους αύξησης της αυτοαποτελεσματικότητας και ενίσχυσης των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων. Θέτει απαραίτητα όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής . Αυτό σημαίνει κατά κύριο λόγο ότι :

- Δεν θυσιάζει την προστασία της ιδιωτικής του ζωής χάριν της επαγγελματικής ενασχόλησης .

⁹ Ως τέτοια εννοούνται η ηλικία, το φύλο, η ειδικότητα, η οικογενειακή κατάσταση, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, η επαγγελματική εμπειρία, η εκπαίδευση, η στάση απέναντι στην εργασία.

- Δημιουργεί μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και τα χόμπι, την εργασία και τις στιγμές αναψυχής .

- Ζει όχι μόνον με έναν, ρόλο, εκείνον του εκπαιδευτικού διότι στον ιδιωτικό βίο οι δάσκαλοι είναι επίσης άνθρωποι . Αποστασιοποιείται από μη ρεαλιστικούς ισχυρισμούς – μότο του τύπου : «Μόνο οι καλύτεροι των καλύτερων - best of the best - μπορούν να γίνουν δάσκαλοι» ή « Πίσω από την κακή βαθμολογία βρίσκεται ένας κακός δάσκαλος» .

Η καλλιέργεια της έκφρασης των συναισθημάτων και η ανάπτυξη του τρόπου διεκδίκησης , ώστε να μπορεί κάποιος , όταν χρειάζεται, να εκφράσει την αντίρρηση του απερίσπαστα , συμβάλλουν επίσης στην αντιμετώπιση του (Hanewinkel, 2014) Σε ότι αφορά τον εκπαιδευτικό οργανισμό, η δημιουργία στα σχολεία δικτύων κοινωνικής υποστήριξης , που να προωθηθούν την ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων μέσα από τη βελτίωση επικοινωνιακών δεξιοτήτων , συνιστά ουσιαστικό και δημιουργικό τρόπο πρόληψης . Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις ,ως μια από τις όψεις του σχολικού κλίματος, λειτουργούν αποτρεπτικά στη δημιουργία συνθηκών , που οδηγούν τους εκπαιδευτικούς σε επαγγελματική εξουθένωση (Γεωργογιάννης, Γκόβαρης και Γιαννακά, 2006).

Αποτρεπτικά θα μπορούσε ,επίσης ,να λειτουργήσει και ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου , όταν ,βέβαια, ενισχύουν τις διαπροσωπικές σχέσεις των μελών της σχολικής κοινότητας, λαμβάνουν υπόψη τους τις ατομικές διαφορές των εκπαιδευτικών, δείχνουν ενδιαφέρον για την ικανοποίηση αναγκών τους (π.χ. εξασφάλιση των αναγκαίων μέσων και υλικών για αποτελεσματικότερη διδασκαλία, μέριμνα για ηθικές ικανοποιήσεις.), και παράλληλα επιτρέπουν την ατομική αυτονομία .

Μια τέτοια ηγετική πρακτική συντελεί στη δημιουργία θετικού εργασιακού κλίματος (Payne & Pheyse, 1972), το οποίο βέβαια λειτουργεί και ως ασπίδα κατά του συνδρόμου Burnout .

Προτάσεις

Η επαγγελματική εξουθένωση του εκπαιδευτικού , λόγω των δυσμενών επιπτώσεων στην πνευματική , σωματική και ψυχική του υγεία, ένεκα της αρνητικής επίδρασης που ασκεί στο αίσθημα της επαγγελματικής του ικανοποίησης και στην αποτελεσματική άσκηση του ρόλου του¹⁰ , συμπεριλαμβανομένων και των επιβλαβών επιδράσεων της στο σχολικό κλίμα και στους μαθητές, θα πρέπει να απασχολήσει σοβαρά τους υπεύθυνους διαμόρφωσης και άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής .

Αρχής γενομένης από το δημοτικό σχολείο και μέσα από την προσέγγιση της διάχυσης με βιωματικού τύπου δραστηριότητες επαγγελματικού προσανατολισμού¹¹, θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά οι μαθητές , ώστε ,υστέρα και από την παρακολούθηση του σχετικού μαθήματος , κατά τη φοίτηση τους στο γυμνάσιο και στο λύκειο , να σχηματίζουν, από πριν, σαφή εικόνα, αναφορικά με το επάγγελμα,

¹⁰ Οι αρνητικές επιπτώσεις του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν περιορίζονται μόνον στους αναφερόμενους τομείς (επαγγελματική ικανοποίηση – αποτελεσματικότητα) , αλλά όπως καταδεικνύουν ερευνητικά αποτελέσματα επηρεάζουν επιπλέον, την παρακίνηση την ποιότητα του επαγγελματικού έργου και την εργασιακή απόδοση του εργαζόμενου . (Μισουρίδου, 2009; Leiter και Maslach, 2009) .

¹¹ Οι δραστηριότητες αυτές οφείλουν να στοχεύουν στην προσωπική ανάπτυξη και αυτογνωσία των μαθητών , στην ενίσχυση της δυνατότητας επεξεργασίας και αξιοποίησης της πληροφορίας, στην εξοικείωση με την επίλυση προβλημάτων .

που θα ακολουθήσουν .

Στη συνέχεια , κατά το στάδιο της αρχικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, δεν θα πρέπει να είναι το ζητούμενο μόνον η παιδαγωγική και διδακτική τους κατάρτιση. Η ανάπτυξη της αυτεπάρκειας (Selbstkompetenz) και της ικανότητας για διεκπεραίωση των διαπροσωπικών σχέσεων με επαγγελματισμό (Beziehungskompetenz) , θα πρέπει να αποτελούν θεματικές του περιεχόμενου των σπουδών των μελλοντικών εκπαιδευτικών. Η επαρκής γνώση της προσωπικότητας, των δεινοτήτων και των υποκειμενικών πόρων, μια καλή σχέση με τον εαυτό, η αποσαφηνισμένη εικόνα της ατομικής βιογραφίας, και μια σταθερή εσωτερική κατάσταση, μπορεί να γίνει «προπύργιο» στην πρόληψη, και να αποτελέσει επιπλέον «πυξίδα» πλεύσης.

Στους εν ενεργεία εκπαιδευτικούς οι σχετικές επιμορφωτικές δραστηριότητες θα πρέπει να συνδυάζονται με τη στόχευση ενίσχυσης της αυτοαποτελεσματικότητας τους , αφού αυτό μπορεί να μειώσει τις απειλές από το σύνδρομο .

Επιμόρφωση προσανατολισμένη στη γνώση γύρω από τις δυνατότητες της σύγχρονης ψυχικής υγιεινής, τα νέα δεδομένα ως προς τις μεθόδους ψυχοθεραπείας και ψυχολογικής υποστήριξης, δημιουργεί ευκαιρίες για στοχαστική θεώρηση του εαυτού, και για αυτοβελτίωση .

Γενικότερα όμως, ο σχεδιασμός και η λήψη μόνιμου χαρακτήρα θεσμικών μέτρων, προληπτικών και θεραπευτικών (Πατσάλης και Παπουτσάκη, 2010) σε δύο επίπεδα συνδυαστικά , ήτοι :

- **ατομικό** (έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων, στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες μέσα από τη διαχείριση των συγκινησιακών εκδηλώσεων, την τροποποίηση των συνθηκών, κ.α.) .
- **οργανωτικό-διοικητικό** (ίδρυση υπηρεσιών ετοιμότητας και ειδικής συμβουλευτικής¹² με έμφαση στην προσωπική προσαρμογή), **χρήζουν άμεσης υλοποίησης** . Έτσι θα πάψουν να βιώνουν οι εκπαιδευτικοί το Burnout ως μια καθαρά ατομική- προσωπική τους υπόθεση, την οποία και οφείλουν μόνοι τους να τη διαχειριστούν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Barth, A.-R. (1992). Burnout bei Lehrern. Gottingen: Hogrefe. Barth, A.-R. (1992). Burnout bei Lehrern. Gottingen: Hogrefe

Beehr, T. A. (1995). Psychological stress in the workplace. London: Routledge.

Blandford, S. & Grundy, W. (2000). Developing a culture for positive behaviour management. Emotional and behave Difficulties 19(1): 21-32.

Burisch Burisch, M. (2006, 6), Das Burnout-Syndrom, Theorie der inneren Erschöpfung, Springer, Heidelberg .

Cedoline, A. J. (1982). Job burnout in public education: Symptoms, causes and

¹² Μέσα από τη συμβουλευτική, το άτομο σχηματίζει μια διαυγή εικόνα της προσωπικότητάς του, και αποδέχεται τους περιορισμούς, που ενδεχομένως να ενυπάρχουν στην ανάπτυξή του .

survival skills. New York, NY: Teachers College, Columbia University.

Cherniss, C (1980a). Professional Burnout in the Human Services. Beverly Hills. CA: Sage Publications .

Cox, T., Mackay, C. J., Cox, S., Watts, C. & Brockley, T. (1978). Stress and well being in school teachers. Paper presented to the Ergonomics Society Conference «Psychological response to occupational stress», University of Nottingham, September.

Edelwich, J. And Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. New York: Human Services Press

Freudenberger, H.J (1974). Staff burnout. Jour nal of Social Issues , 30 (1) 159 -165

Glasl, F. (1997). Konfliktmanagement.Ein Handbuch fur Fuerhrungskrafte, Beraterinnen und Berater. Bern: Haupt.

Hanewinkel , C. (2014). Hauptsache Bildung (<http://www.hauptsache-bildung.de/2012/burnout-praevention-persoenlichkeit-und-selbstschutz/>)

Hendrickson, B. (1979). Teacher Burnout: How to Recognize it? What to do about it. Learning, 7 (5), 37-39.

Kloska, A., & Raemasut, A. (1985). Teacher Stress. Maladjustment and Therapeutic Education, 3 (2), 19-26.

Knauder, **H.** (1996 S. 62). Burn-out im Lehrberuf. Verlorene Hoffnung und wiedergewonnener Mut. Graz: Leykam.

Mann, T. (2002, 612). Buddenbrooks. Frankfurt am Main: Fischer.

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

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. Applied Social Psychology Annual, 5, 133-153.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). Maslach burnout inventory manual (2nd edition). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In C. Maslach, W. Scaufeli & T. Marek, Professional burnout: recent developments in theory and practice (pp. 1-16). London: Taylor & Francis.

Mendaglio, S. Swanson, D. (1986) Stress and Burnout in Rehabilitative Settings στο

Broun, R (ed.)

Pines, M. (1993). Burnout: An Existential Perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 33-52), Washington: Taylor & Francis.

MacGee-Cooper, A., Trammell, D., & Lau, B. (1990). You don't have to Go Home From Work Exhausted: The Energy Engineering Approach. *Dallas: Bowen & Rogers*.

Payne, R., & Pheysy, D (1972). "Stern's Organizational Climate Index: A Reconceptualization and Application to Business Organisations" in *Organizational Behavior and Human Performance, Vol.6, pp.77-98*.

Standaert, R. (2001), «A search for a new curriculum for compulsory education», *Cross Curricular Themes, Brussels, EC*, pp. 15-26.

Selye, H. (1946). The General Adaptation Syndrome and diseases of adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism*, 6, 117-230.

Smith, R.E. (1986). Toward a cognitive/affective model of athletic burnout. *Journal of Sport Psychology*, 8, 36-50.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αργυροπούλου, Κ. (1989). Επαγγελματικό άγχος στους δασκάλους. *Σύγχρονη εκπαίδευση*, 106, 101-104.

Αργυροπούλου, Κ. (1998). Επαγγελματικό άγχος στους δασκάλους. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 106, 101-104.

Γεωργογιάννης, Π., Γκόβαρης, Χ. και Γιαννακά, Χ. (2006). Διεύθυνση Σχολικών Μονάδων και Stress: Έρευνα για τον εντοπισμό των παραμέτρων που αποτελούν πηγή stress για τους Διευθυντές Σχολικών Μονάδων. Στο: Διοίκηση Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης, Γεωργογιάννης, Π. (επιμ.) Πρακτικά 1ου Διεθνούς Συνεδρίου (Αρτα), Τόμος II, Πάτρα, 95-101.

Κάντας, Α., (1995). Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία. *Ελληνικά Γράμματα*.

Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3,(2), 71-85.

Παναγιωτίδου, Αικ. (2012). Ο ρόλος των διαπροσωπικών σχέσεων εκπαιδευτικού – διευθυντή στη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος, ΔΕ, *Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο*, Αθήνα, 13.

Πατσάλης, Χ., και Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, (14), 250-261.

Πουρκός, Μ. (2001). Ιδιοσυγκρασία και άγχος: επιστημονικές έρευνες και διαπιστώσεις. Στο Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ. και Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 61-110.

Ιστοσελίδες

www.hauptsache-bildung.de/.../lehrausbil...) Lehrerausbildung ohne Praxisbezug?
Fachinterview mit Dr. Reinhold Miller

http://www.bgrci.de/fileadmin/BGRCI/Downloads/Vortraege_Veranstaltungen/Life_Balancestatt_Burnout_-_Vortrag_von_Olga_Zumstein.pdf)

<http://www.ukessays.com/essays/teaching/teacher-stress.php>