

Προθέσεις των δασκάλων ειδικής αγωγής για στελέχωση των Κέντρων Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης

*Δημήτρης Αναστασίου, Γιώργος Ιορδανίδης,
Χριστίνα Αδαμίδου*

Εισαγωγή

Τα Κέντρα Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης (ΚΕΔΔΥ) ιδρύθηκαν ως Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (ΚΔΑΥ) με το νόμο 2817/2000, ενώ μετονομάστηκαν σε ΚΕΔΔΥ με το νόμο 3699/2008. Σήμερα είναι ιδρυμένα 64 ΚΕΔΔΥ τα οποία καλύπτουν τους νομούς και τα μεγάλα νομαρχιακά διαμερίσματα της χώρας. Κύριος σκοπός των ΚΕΔΔΥ είναι η παροχή υπηρεσιών ανίχνευσης, διάγνωσης και αξιολόγησης των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, η κατάρτιση προγραμμάτων υποστήριξης, καθώς και η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης στο εκπαιδευτικό προσωπικό και τους γονείς (Ν. 3699/2008). Η έμφαση μέχρι πρόσφατα, στα νομικά τουλάχιστον κείμενα, δινόταν στον εκπαιδευτικό προσανατολισμό των ΚΕΔΔΥ και την εκπαιδευτική και κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες. Ωστόσο με το νέο νόμο 3699/2008, η συμμετοχή και ενός παιδοψυχιάτρου ή παιδονευρολόγου στην πενταμελή, πλέον, διαγνωστική ομάδα δύναται να οδηγήσει τα ΚΕΔΔΥ σε μια πιο ιατροκεντρική προσέγγιση του έργου τους. Επιπρόσθετα, νομικές διατάξεις όπως π.χ. η έμφαση στο διαχωρισμό της διαφορικής διάγνωσης από την υπόλοιπη αξιολογική διαδικασία μπορεί να έχει ως απρόβλεπτη συνέπεια τον υπερτονισμό της διαγνωστικής πλευράς των ΚΕΔΔΥ και την παραπέρα παραμέληση της αδύναμης, μέχρι σήμερα, υποστηρικτικής τους συνιστώσας.

Είναι γνωστό ότι υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία από χώρα σε χώρα σχετικά με το είδος των ψυχολογικών και ψυχοεκπαιδευτικών υπηρεσιών που προσφέρονται σε παιδιά και εφήβους (Hatzichristou, 1998). Ιστορικά, έχουν υπάρξει τέσσερα βασικά μοντέλα παροχής ψυχολογικών υπηρεσιών.

Το πρώτο είναι το νοσοκομειακό-κλινικό μοντέλο, το οποίο αναφέρεται στην παροχή υπηρεσιών από νοσοκομεία, κλινικές μονάδες και κέντρα ψυχικής υγείας και σχετίζεται με τις παραδοσιακές ψυχιατρικές υπηρεσίες προς το παιδί και τον έφηβο (Huang et al., 2005· Χατζηχρήστου, 2000). Στη χώρα μας συνδέεται με ειδικευμένα νοσοκομεία στην ψυχική υγεία του παιδιού και εξω-νοσοκομειακές μονάδες όπως τα Ιατροπαιδαγωγικά Κέντρα, τα Κέντρα Ψυχι-

κής Υγείας και Ψυχικής Υγιεινής. Στόχος των υπηρεσιών αυτών είναι η αντιμετώπιση των πιο σοβαρών ή με πολύπλοκη ψυχοπαθολογία περιπτώσεων.

Το δεύτερο είναι το *κοινοτικό μοντέλο*, το οποίο αναφέρεται στις υπηρεσίες ψυχικής υγείας της κοινότητας (π.χ. δήμων), αλλά και σε μονάδες ψυχικής υγείας των πανεπιστημίων που συνεργάζονται επίσημα με τα σχολεία. Σε ορισμένες πολιτείες των Η.Π.Α., η συνεργασία των μονάδων αυτών με τα σχολεία είναι θεσμικά κατοχυρωμένη με νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας και τα προγράμματα προσφέρονται στο χώρο των κοινοτικών ή πανεπιστημιακών μονάδων (AACAP, 2007· Χατζηχρήστου, 2004).

Το τρίτο είναι το μοντέλο των *υπηρεσιών που συνδέονται με τις σχολικές μονάδες* (school-linked services). Οι ψυχολογικές υπηρεσίες θεωρούνται ότι είναι συνδεδεμένες με τα σχολεία όταν σχετίζονται διοικητικά με το σχολικό σύστημα ή είναι οργανικό τμήμα των τοπικών σχολικών περιφερειών (Dryfoos, 1994), δηλαδή των αντίστοιχων Γραφείων Εκπαίδευσης για την ελληνική πραγματικότητα. Για παράδειγμα, στο Λονδίνο η εκπαιδευτική ψυχολογική υπηρεσία ανήκει στο Εκπαιδευτικό Συμβούλιο του δημοτικού διαμερίσματος και συνεργάζεται στενά με το Συντονιστή Ειδικών Αναγκών που είναι και ο αρμόδιος για να παραπέμπει παιδιά για ψυχοδιαγνωστική αξιολόγηση στην εκπαιδευτική ψυχολογική υπηρεσία (Καλαντζή-Αζίζι, 2000). Στο μοντέλο της σχολικής διασύνδεσης, τα σχολεία συμμετέχουν στο σχεδιασμό και τη διαχείριση παροχής υπηρεσιών, αλλά οι υπηρεσίες παρέχονται συνήθως σε ειδικό κτήριο που βρίσκεται σχετικά κοντά στα σχολεία. Τα πιο εξειδικευμένα υποστηρικτικά προγράμματα τείνουν να προσφέρονται σε χώρους της υπηρεσίας, είτε λόγω των ειδικών απαιτήσεων του προγράμματος είτε λόγω της έλλειψης κατάλληλου χώρου εντός του σχολείου (Carlson, Paavola & Talley, 1995· Dryfoos, 1994).

Το τέταρτο είναι το μοντέλο των *ενδοσχολικών υπηρεσιών* (school-based services). Οι υπηρεσίες και τα εκπονούμενα υποστηρικτικά προγράμματα προσφέρονται μέσα στα σχολικά κτήρια καθώς αποτελούν εσωτερικές δομές των ιδίων των σχολείων (Brown & Bolen, 2008· Χατζηχρήστου, 2004). Η ανάπτυξη τέτοιων υπηρεσιών ήταν ιδιαίτερα γοργή κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες στις Η.Π.Α. (Brown & Bolen, 2008· Paternite, 2005). Στην Ελλάδα ενδοσχολικές υπηρεσίες προσφέρονται στα δημόσια ειδικά σχολεία και σε ορισμένα ιδιωτικά γενικά σχολεία.

Ιστορικά, το μοντέλο των καθαρά ενδοσχολικών υπηρεσιών, όπως και το μοντέλο των σχολικών-συνδεδεμένων υπηρεσιών, είναι συνδεδεμένα με τη ψυχοδιαγνωστική αξιολόγηση και την παροχή ειδικής εκπαίδευσης. Οι υπηρεσίες αυτές, σε άλλες χώρες, στελεχώνονται συνήθως από ειδικούς διαφόρων κλάδων, όπως σχολικοί ψυχολόγοι, ειδικοί παιδαγωγοί, λογοθεραπευτές, κοινωνικοί λειτουργοί, σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, σχολικό νοσηλευτικό προσωπικό κ.ά. (Carlson, Paavola & Talley, 1995· Paternite,

2005· Χατζηχρήστου, 2000, 2004).

Με βάση τα παραπάνω, ενώ το νομοθετικό πλαίσιο προβλέπει αρμοδιότητες και λειτουργίες για τα ΚΕΔΔΥ που παραπέμπουν σε ένα σχολικά-συνδεδεμένο μοντέλο παροχής υπηρεσιών, στην πράξη αυτά λειτουργούν σε ένα υπερ-κοινωνικό επίπεδο. Η αντίθεση μεταξύ των προβλεπόμενων αρμοδιοτήτων από τη μια και της πρακτικής λειτουργίας από την άλλη σχετίζεται κυρίως με τη νομαρχιακή διάρθρωση των ΚΕΔΔΥ. Κάθε ΚΕΔΔΥ έχει στην ευθύνη του πολλές σχολικές περιφέρειες (βλ. Γραφεία Εκπαίδευσης) και αυτό έχει άμεσες επιπτώσεις στην υποστηρικτική τους λειτουργία. Ιδιαίτερα στις μεγαλύτερες πόλεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα κ.ά.) και σε νομαρχίες με δυσπρόσιτα μέρη (νησιά, ορεινές περιοχές), τα ΚΕΔΔΥ συνιστούν υπηρεσίες που είναι χαλαρά συνδεδεμένες με τον κορμό του σχολικού δικτύου, ενώ σε καμιά περίπτωση δεν προσιδιάζουν σε ένα ενδοσχολικό μοντέλο. Παρά λοιπόν την πρόσφατη επέκτασή τους, τα ΚΕΔΔΥ απέχουν πολύ από το να είναι μια προσιτή υπηρεσία σε σχολεία, γονείς και μαθητές.

Η νομαρχιακή διάρθρωση των ΚΕΔΔΥ σχετίζεται με το γεγονός ότι η υποστηρικτική λειτουργία των ΚΕΔΔΥ υποχωρεί κάτω από το βάρος χιλιάδων συσσωρευμένων αιτήσεων, ιδιαίτερα στα μεγάλα αστικά κέντρα (Αθήνα, Θεσσαλονίκη). Έτσι τα οργανωτικά και λειτουργικά προβλήματα των ΚΕΔΔΥ φαίνονται να ανακυκλώνονται και αυτό τα κάνει λιγότερο ελκυστικά στην εκπαιδευτική κοινότητα (Αναστασίου & Ιορδανίδης, 2006).

Η στελέχωση των ΚΕΔΔΥ με ικανό ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό είναι ένα σημαντικό ζήτημα για την αποτελεσματική λειτουργία τους. Σε μελέτη των Αναστασίου & Ιορδανίδη (2006), με δεδομένα που αναφέρονταν στο έτος 2005, προέκυψαν σημαντικά οργανικά κενά όσον αφορά στη στελέχωση των ΚΕΔΔΥ με εκπαιδευτικούς. Τα ποσοστά των οργανικών κενών ήταν 76,25% για τους εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής, 48,68% για τους εκπαιδευτικούς δημοτικής εκπαίδευσης και 92,13% για τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το σύνολο της χώρας (Αναστασίου & Ιορδανίδης, 2006).

Παρά το γεγονός των σημαντικών ελλείψεων που υπάρχουν στη στελέχωση των ΚΕΔΔΥ απουσιάζουν ερευνητικές μελέτες που να εξετάζουν την πρόθεση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής να τα στελεχώσουν και να διερευνούν τους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόθεση αυτή. Μια τέτοια διερεύνηση θα μπορούσε να βοηθήσει στο να αναδειχθούν καλύτερα τα προβλήματα που παρεμποδίζουν μια αποτελεσματική λειτουργία των ΚΕΔΔΥ.

1. Η πρόθεση για υπηρεσία στα ΚΕΔΔΥ

Η πρόθεση (intention) των ατόμων ως προς την ανάληψη κάποιας δράσης έχει απασχολήσει ιδιαίτερα την κοινωνική ψυχολογία. Οι προθέσεις αποτελούν ένα διακριτικό συστατικό παράγοντα στη «θεωρία της προσχεδιασμένης συμπε-

ριφοράς» (*theory of planned behaviour*) των Ajzen & Fishbein (1980) και του Ajzen (1988). Ειδικότερα, οι Ajzen, & Fishbein (1980) θεωρούν ότι οι δηλώσεις των ατόμων για τις προθέσεις τους μπορούν να προβλέψουν τη συμπεριφορά καλύτερα από ότι οι στάσεις, χωρίς ωστόσο να υπάρχει τέλεια αντιστοιχία πρόθεσης και δράσης-συμπεριφοράς (*behaviour*).

Ουσιαστικά, το μοντέλο των Ajzen & Fishbein (1980) υπονοεί μια γραμμική αιτιότητα: από τις πεποιθήσεις στις στάσεις, από τις στάσεις στις προθέσεις και από εκεί στην ίδια τη συμπεριφορά. Έτσι, η πρόθεση για μια ορισμένη συμπεριφορά αναδεικνύεται ως μια ξεχωριστή μεταβλητή, η οποία διακρίνεται από την παραδοσιακή μεταβλητή των στάσεων και συνάμα διαμεσολαβεί μεταξύ των στάσεων και της συμπεριφοράς (McKenna & Kear, 1995). Από την πλευρά της πρόβλεψης, οι προθέσεις είναι η καταλληλότερη μεταβλητή για την εκδήλωση μιας συμπεριφοράς, αν και από μόνη της δεν παρέχει πληροφόρηση για τους λόγους για τους οποίους εκδηλώνεται η συμπεριφορά.

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί να διερευνήσει τις προθέσεις των δασκάλων ειδικής αγωγής (δ.ε.α.) να στελεχώσουν τα ΚΕΔΔΥ. Συγκεκριμένα τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης είναι:

- α) Ποιες είναι οι προθέσεις των δ.ε.α. που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και Τμήματα Ένταξης ως προς το ενδεχόμενο να στελεχώσουν τα ΚΕΔΔΥ;
- β) Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν θετικά την πρόθεση των δ.ε.α. να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ;
- γ) Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την πρόθεση των δ.ε.α. να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ;
- δ) Ποιες είναι οι προτάσεις των δ.ε.α. για να γίνουν ελκυστικότερα τα ΚΕΔΔΥ ως εργασιακοί χώροι;

2. Μέθοδος

2.1. Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτελούν 40 δ.ε.α. οι οποίοι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν. 3194/2003) κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, κατείχαν τα τυπικά προσόντα για να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ. Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από πόλεις της Δυτικής Μακεδονίας (Κοζάνη, Καστοριά, Φλώρινα, Γρεβενά) και ενός μεγάλου τμήματος της Κεντρικής Μακεδονίας (Θεσσαλονίκη, Έδεσσα, Γιαννιτσά, Κατερίνη). Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε με συστηματικό τρόπο θέτοντας τους εξής περιορισμούς: α) οι συμμετέχοντες να υπηρετούν σε πόλεις που υπάρχουν και λειτουργούν ΚΕΔΔΥ (πρωτεύουσες νομών). Ο περιορισμός αυτός τέθηκε για να αποκλειστεί ο παράγοντας της απόστασης-μετακίνησης ως μιας πιθανής αιτίας αρνητικής πρόθεσης, β) να υπάρχει μια αναλογική αντιπροσώπευση μεγάλων αστικών κέντρων (βλ. Θεσ-

σαλονίκη) και μικρότερων αστικών κέντρων (Εδεσσα, Γιαννιτσά, Κατερίνη, Κοζάνη, Καστοριά, Φλώρινα, Γρεβενά). Ο λόγος ήταν ότι θελήσαμε να διερευνήσουμε μια πιθανή διαφορά πρόθεσης για υπηρεσία στα ΚΕΔΔΥ σε σχέση με το πλήθος των μαθητών που εξυπηρετούν, γ) να υπάρχει μια εξισορρόπηση του δείγματος ως προς τον παράγοντα *τύπος σχολικής μονάδας* (Τμήματα Ένταξης σε γενικά σχολεία ή ειδικά σχολεία).

Πέρα από τους 40 δ.ε.α. που συμμετείχαν στην έρευνα, πέντε άλλοι δ.ε.α. αρνήθηκαν να συμμετέχουν (απώλεια 11,11% στο προσκληθέν δείγμα). Από το δείγμα των 40 δ.ε.α., οι 21 ήταν άνδρες (52,5%) και οι 19 ήταν γυναίκες (47,5%). Οι 21 δ.ε.α. εργάζονταν σε 10 ειδικά σχολεία (52,5%) και οι υπόλοιποι 19 (47,5%) σε 19 Τμήματα Ένταξης. Επίσης, οι 19 δ.ε.α. εργάζονταν στην ευρύτερη περιφέρεια της Θεσσαλονίκης (47,5%), οι 13 στη λοιπή Κεντρική Μακεδονία (32,5%) και οι 8 στη Δυτική Μακεδονία (20,0%). Η ηλικία των συμμετεχόντων δ.ε.α. κυμαινόταν από 32 έως 59 έτη ($M=44,23$, $s=6,30$). Η εργασιακή τους εμπειρία ως εκπαιδευτικών κυμαινόταν από 6 έως 33 χρόνια ($M=20,03$, $s=7,16$) και στην ειδική αγωγή από 3 έως 20 χρόνια ($M=7,68$, $s=4,72$). Σχετικά με την εκπαιδευτική τους κατάρτιση, οι 29 (62,5%) είχαν πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας και επιπλέον μετεκπαίδευση σε διδασκαλείο ειδικής αγωγής, ενώ οι 11 (37,5%) είχαν πτυχίο Α.Ε.Ι. και μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης στην ειδική αγωγή. Όσον αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, οι 33 ήταν έγγαμοι (82,5%), οι 5 διαζευγμένοι-ες (12,5%) και οι 2 άγαμοι (5%).

2.2. Μέσα συλλογής δεδομένων

Χρησιμοποιήθηκαν ατομικές συνεντεύξεις που ήταν δομημένες. Ωστόσο, προβλεπόταν μια ορισμένη προσαρμογή της συνέντευξης με βάση την απάντηση στην αρχική κρίσιμη ερώτηση: «Έχετε σκεφτεί το ενδεχόμενο να υπηρετήσετε στα ΚΕΔΔΥ;». Ανάλογα με την απάντηση του συμμετέχοντα (ναι ή όχι) διαμορφωνόταν η ακολουθία των μετέπειτα ερωτήσεων που στόχευαν κυρίως στο σχολιασμό παραγόντων που σχετίζονται με την οργάνωση και τη λειτουργία των ΚΕΔΔΥ.

Αναλυτικότερα, οι γενικές θεματικές της συνέντευξης ήταν οι εξής: α) Η δήλωση πρόθεσης για υπηρεσία στα ΚΕΔΔΥ (ναι ή όχι), β) Η αιτιολόγηση των παραγόντων εκείνων που θα τους απέτρεπαν ή θα τους ενθάρρυναν να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ, γ) Σε περίπτωση πρόθεσης υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ, τους λόγους μη υπηρετήσής τους σε αυτά, δ) Η αξιολόγηση του ωράριου εργασίας, των αδειών-διακοπών, της υπογραφής στις γνωματεύσεις, του τρόπου λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ, του τρόπου εργασίας του εκπαιδευτικού, της συνεργασίας των εκπαιδευτικών με επαγγελματίες άλλων ειδικοτήτων (ψυχολόγο, κοινωνικό λειτουργό κ.ά.), της διοικητικής ανέλιξης.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες καλούνταν να διατυπώσουν τη γνώμη τους για την προσφορά των ΚΕΔΔΥ στην εκπαίδευση και προτάσεις για το τι πρέπει να γίνει ώστε περισσότεροι εκπαιδευτικοί να εκδηλώσουν πρόθεση να υπηρετήσουν σε αυτά. Τέλος, οι συμμετέχοντες αξιολογούσαν ιεραρχικά τους τρεις σημαντικότερους, από όλους τους συζητηθέντες λόγους, οι οποίοι θα λειτούργουσαν ανασταλτικά σε μία πιθανή απόφασή τους να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ.

2.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η έρευνα διήρκησε τρεις μήνες και πραγματοποιήθηκε από τον Οκτώβριο έως τον Δεκέμβριο του 2007. Κατόπιν συμφωνίας των συμμετεχόντων στην έρευνα, οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν.

3. Ευρήματα

Τα ευρήματα της μελέτης έδειξαν ότι 22 δ.ε.α. (55,0%) του δείγματος δεν προτίθενται να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ, ενώ 18 δ.ε.α. (45,0%) προτίθενται να υπηρετήσουν. Δεν βρέθηκε μια στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των παρατηρούμενων και αναμενόμενων συχνοτήτων ($\chi^2 = 0,40$, $df=1$, $p>0.05$). Αυτό δείχνει ότι οι δ.ε.α. είναι μοιρασμένοι ως προς ένα πιθανό ενδεχόμενο (πρόθεση) να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ.

3.1. Λόγοι θετικής πρόθεσης

Από τους 18 δ.ε.α. που δήλωσαν ότι σκέφτονται το ενδεχόμενο να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ, οι 12 δ.ε.α. ανέφεραν ότι θέλουν να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ για αλλαγή ή για απόκτηση εμπειρίας, οι 4 για να εργαστούν συνεργατικά-διεπιστημονικά και οι 2 γιατί πίστευαν ότι η προσφορά τους θα μπορούσε να απευθυνθεί σε περισσότερους μαθητές.

Από τους 18 δ.ε.α. που δήλωσαν ότι σκέφτονται το ενδεχόμενο να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ, οι 9 δήλωσαν ότι δεν υπηρετούν στα ΚΕΔΔΥ γιατί δεν έχουν πάρει ακόμα την τελική απόφαση, οι 6 δεν το έχουν πράξει για λόγους ωραρίου-διακοπών ή/και ανέλιξης και οι 3 γιατί θεωρούν ότι δεν έχουν την εμπειρία, ενώ τους προβληματίζει ότι τα ΚΕΔΔΥ δεν είναι επαρκώς οργανωμένα.

Οι 18 αυτοί δ.ε.α. είχαν γενικά μία θετική στάση απέναντι στον θεσμό των ΚΕΔΔΥ. Από αυτούς, οι 7 μίλησαν πολύ θετικά για τα ΚΕΔΔΥ, άλλοι 7 είχαν μια θετική στάση κάνοντας επιμέρους κριτική, ενώ μόνο 4 αναφέρθηκαν, κυρίως, στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα ΚΕΔΔΥ. Από τους 11 τελευταίους θίχτηκαν ζητήματα όπως το έλλειμμα που αντιμετωπίζουν τα ΚΕΔΔΥ ως προς την υποστηρικτική τους λειτουργία, η έλλειψη ουσιαστικής συνεργασίας

με τα σχολεία καθώς και ζητήματα που σχετίζονταν με την οργάνωση και τη στελέχωσή τους.

3.2. Λόγοι αρνητικής πρόθεσης

Από τους 22 δ.ε.α. που δήλωσαν ότι δεν θέλουν να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ, οι εννέα δ.ε.α. υποστήριξαν ότι τους ενδιαφέρει κυρίως η διδασκαλία στην τάξη ή/και το έργο της υποστήριξης των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Και οι εννέα αυτοί δ.ε.α. θεωρούν ότι τα ΚΕΔΔΥ εμφανίζουν οργανωτικά προβλήματα και αδυνατούν να προσφέρουν στον τομέα της υποστήριξης. Έξι δ.ε.α. ανέφεραν λόγους όπως το ωράριο εργασίας, οι διακοπές και η διοικητική εξέλιξη, αν και έκριναν θετικά την προσφορά των ΚΕΔΔΥ στην εκπαίδευση. Τρεις δ.ε.α. απάντησαν ότι διαφωνούν ριζικά με το θεσμό. Οι δάσκαλοι αυτοί ήταν αρνητικοί για την προσφορά των ΚΕΔΔΥ και τα χαρακτήρισαν «ιατροπαιδαγωγικές υπηρεσίες». Τέσσερις δ.ε.α. ανέφεραν διάφορους άλλους λόγους όπως η έλλειψη εμπειρίας, η υπευθυνότητα της θέσης, ο μεγάλος όγκος δουλειάς, ο διεπισημονικός τρόπος προσέγγισης.

3.3. Δημογραφικές / εκπαιδευτικές μεταβλητές και πρόθεση υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ

Διάφορες αναλύσεις με το στατιστικό κριτήριο χ^2 έδειξαν ότι καμία από τις δημογραφικές και εκπαιδευτικές μεταβλητές, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών, η περιοχή εργασίας, ο τύπος σχολικής μονάδας (Τμήμα Ένταξης ή ειδικό σχολείο) και το επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης δεν φάνηκε να συσχετίζεται με τη μεταβλητή της πρόθεσης για εργασία στα ΚΕΔΔΥ (βλ. Πίνακα 1).

Ακολουθως, ο Πίνακας 2 δείχνει τις συσχετίσεις μεταξύ ηλικίας, ετών εργασίας στην εκπαίδευση, ετών εργασίας στην ειδική αγωγή και της πρόθεσης υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ.

Όπως παρατηρείται από τον Πίνακα 2, φαίνεται να υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της πρόθεσης για υπηρεσία στα ΚΕΔΔΥ και της ηλικίας των εκπαιδευτικών (ο δείκτης συνάφειας point biserial βρέθηκε $r_{pb} = 0,35$). Δηλαδή οι δ.ε.α. μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να δηλώνουν ότι δεν προτίθενται να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ. Επίσης, η πρόθεση για υπηρεσία στα ΚΕΔΔΥ παρουσιάζει μια μικρή αρνητική συσχέτιση με τα έτη εργασίας στην εκπαίδευση ($r_{pb} = 0,25$) και την ειδική αγωγή ($r_{pb} = 0,23$).

3.3. Υποκειμενικές μεταβλητές και πρόθεση υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ

Ο Πίνακας 3 δείχνει τη συσχέτιση μεταξύ διαφόρων υποκειμενικών παραγόντων και της πρόθεσης εργασίας στα ΚΕΔΔΥ. Οι αναλύσεις με το στατιστικό κριτήριο χ^2 έδειξαν ότι υποκειμενικές μεταβλητές, όπως: α) ο προβληματισμός

Πίνακας 1.

Σχέση μεταξύ δημογραφικών ή εκπαιδευτικών μεταβλητών
και πρόθεσης υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ

Δημογραφικές και εκπαιδευτικές μεταβλητές		Πρόθεση υπηρεσίας σε ΚΕΔΔΥ			
		ΟΧΙ	ΝΑΙ	χ^2	p
Φύλο	Άνδρες	14	7	2,43	.203
	Γυναίκες	8	11		
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμοι-ες	2	0	1,85*	.397
	Έγγαμοι-ες	17	16		
	Διαζευγμένοι-ες	3	2		
Περιοχή εργασίας	Θεσσαλονίκη	9	10	0,85*	.653
	Κεντρική Μακεδονία	8	5		
	Δυτική Μακεδονία	5	3		
Είδος ΚΕΔΔΥ	Μεγάλο ΚΕΔΔΥ	9	10	0,85	.525
	Μικρό ΚΕΔΔΥ	13	8		
Τύπος σχολικής μονάδας	Τμήμα Ένταξης	9	10	0,85	.525
	Ειδικό σχολείο	13	8		
Επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης	Ακαδημία και Διδασκαλείο	15	14	0,46	.723
	ΑΕΙ και μεταπτυχιακό	7	4		

* Το στατιστικό κριτήριο χ^2 δεν είναι έγκυρο, εφόσον υπάρχουν φαντρία με αναμενόμενη συχνότητα μικρότερη από 5.

Πίνακας 2.

Συνάφειες της πρόθεσης υπηρεσίας σε ΚΕΔΔΥ με την ηλικία και τα έτη εργασίας στην εκπαίδευση και την ειδική αγωγή

Μεταβλητές	1	2	3	4
1. Πρόθεση υπηρεσίας	-			
2. Ηλικία (σε χρόνια)	-0,35*	-		
3. Έτη στην εκπαίδευση	-0,25	0,90**		
4. Έτη στην ειδική αγωγή	-0,23	0,73**	0,65**	-

* Συνάφεια στατιστικά σημαντική σε επίπεδο .05 (διπλής κατεύθυνσης).

** Συνάφεια στατιστικά σημαντική σε επίπεδο .01 (διπλής κατεύθυνσης).

για τη συνεργασία με άλλες ειδικότητες, β) ο προβληματισμός για τις αυξημένες ώρες εργασίας, γ) ο προβληματισμός για τον περιορισμένο χρόνο διακοπών, δ) η προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης, ε) ο προβληματισμός για την υπογραφή στις γνωματεύσεις δεν φαίνονται να συσχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με την πρόθεση για υπηρεσία στα ΚΕΔΔΥ.

Από την άλλη, όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, υποκειμενικές μεταβλητές, όπως: α) ο προβληματισμός για το διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ σε σύγκριση με τις σχολικές μονάδες και β) ο προβληματισμός για τις νέες αρμοδιότητες που έχει ο/η εκπαιδευτικός στα ΚΕΔΔΥ φαίνονται να συσχετί-

ζονται στατιστικώς σημαντικά με την πρόθεση για υπηρεσία στα ΚΕΔΔΥ. Με άλλα λόγια, όσοι προβληματίζονται για τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ από αυτόν των σχολικών μονάδων είναι πιθανότερο να δηλώνουν αρνητική πρόθεση να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ ($\chi^2 = 15,19, df = 1, p < 0,001$). Τα ίδια ισχύουν και για αυτούς που εκφράζουν τον προβληματισμό τους για τις νέες αρμοδιότητες που έχει ο/η εκπαιδευτικός στα ΚΕΔΔΥ ($\chi^2 = 4,31, df=1, p < 0,05$).

Πίνακας 3.

Σχέση μεταξύ υποκειμενικών μεταβλητών και πρόθεσης υπηρεσίας σε ΚΕΔΔΥ

* Το στατιστικό κριτήριο χ^2 δεν είναι έγκυρο, εφόσον υπάρχουν φαινία με αναμενόμενη συχνότητα μικρότερη από 5.

** $p < .05$, *** $p < .001$.

Υποκειμενικές μεταβλητές		Πρόθεση υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ			
		OXI	NAI	χ^2	P
1. Προβληματισμός για διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ σε σχέση με σχολική μονάδα	OXI	6	16	15,19	.000***
	NAI	16	2		
2. Προβληματισμός για τις νέες αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών στα ΚΕΔΔΥ	OXI	10	14	4,31	.038**
	NAI	12	4		
3. Προβληματισμός για συνεργασία με άλλες ειδικότητες	OXI	19	15	0,07*	.789
	NAI	3	3		
4. Προβληματισμός για την υπογραφή	OXI	10	12	1,80	.153
	NAI	12	6		
5. Προβληματισμός για το επιμηκυνόμενο ωράριο εργασίας	OXI	8	3	1,93	.151
	NAI	14	15		
6. Προβληματισμός για τον περιορισμένο χρόνο διακοπών	OXI	3	0	2,65*	.156
	NAI	19	18		
7. Προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης	Αρνητική	9	6	4,68*	.097
	Ουδέτερη	12	6		
	Θετική	4	0		

Αξίζει να σημειωθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία εκείνων που προτίθενται να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ δεν προβληματίζεται για το διαφορετικό τρόπο λειτουργίας τους (16/18 ή 88,9%) σε σχέση με τη σχολική μονάδα. Αντιθέτως, η πλειοψηφία εκείνων που δεν προτίθενται να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ εκφράζει τον προβληματισμό της για το διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ (16/22 ή 72,7%).

Επίσης χρειάζεται να διευκρινιστεί ότι αν και ο προβληματισμός για το επιμηκυνόμενο ωράριο εργασίας και τον περιορισμένο χρόνο διακοπών δεν συσχετίζεται στατιστικώς σημαντικά με την πρόθεση των δ.ε.α. να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ, αυτό δεν σημαίνει ότι οι δύο αυτές εργασιακές συνθήκες αντιμετω-

πίζονται με θετικό τρόπο. Τουναντίον, η πλειοψηφία των δ.ε.α. εκφράζει τον προβληματισμό της για το επιμηκυμένο ωράριο εργασίας (29/40 ή 72,5%) και ιδιαίτερα για τον περιορισμένο χρόνο διακοπών (37/40 ή 92,5%).

Πίνακας 4.

Παρατηρούμενες και αναμενόμενες συχνότητες ως προς τον προβληματισμό για το επιμηκυμένο ωράριο εργασίας και τις περιορισμένες διακοπές

Υποκειμενικές μεταβλητές		Παρατη- ρούμενες	Αναμε- νόμενες	χ^2	P
1. Προβληματισμός για το επιμηκυμένο ωράριο εργασίας	OXI	11	20	8,10	.004*
	NAI	29	20		
2. Προβληματισμός για τον περιορισμένο χρόνο διακοπών	OXI	3	20	28,90	.000**
	NAI	37	20		

*p < .01, **p < .001

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 4, βρέθηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των παρατηρούμενων και αναμενόμενων συχνοτήτων που δείχνουν ότι το επιμηκυμένο ωράριο εργασίας των ΚΕΔΔΥ ($\chi^2 = 8,10$, $df = 1$, $p < 0,05$) και ο περιορισμένος χρόνος διακοπών ($\chi^2 = 28,90$, $df = 1$, $p < 0,001$) προβληματίζουν τους περισσότερους δ.ε.α., ανεξάρτητα από την πρόθεσή τους να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ. Εφόσον οι δύο αυτοί παράγοντες προβληματίζουν όλους σχεδόν τους δ.ε.α., για τον ίδιο ακριβώς λόγο δεν αποτελούν και τους καθοριστικούς παράγοντες που διαφοροποιούν την πρόθεσή τους για να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ.

Επιδιώκοντας μια επιπλέον ανάλυση, και εφόσον οι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν ερωτηθεί αναλυτικά για όλους τους πιθανούς παράγοντες που μπορούν να επηρεάζουν την πρόθεσή τους για να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ, στο τέλος της συνέντευξης τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν ποιον από όλους τους παράγοντες θεωρούν ως τον βασικότερο. Οι απαντήσεις τους ταξινομήθηκαν σε τρεις θεματικές κατηγορίες: α) τις διαφορετικές εργασιακές συνθήκες που σχετίζονται με το δυσμενέστερο ωράριο εργασίας, τις περιορισμένες διακοπές και τα καλύματα στην επαγγελματική εξέλιξη, β) τη φύση της εργασίας που αναφέρεται στη διεπιστημονική συνεργασία και την ευθύνη της υπογραφής, γ) το χαρακτήρα και τον τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ.

Βρέθηκε να υπάρχει μια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του αξιολογούμενου ως σημαντικότερου παράγοντα και της πρόθεσης υπηρεσίας ($\chi^2 = 10,03$, $df = 2$, $p < 0,01$). Όπως φαίνεται από τον πίνακα 6, οι δ.ε.α. που δηλώνουν θετικοί στο ενδεχόμενο να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ τείνουν να προβληματίζονται ιδιαίτερα για τους σχετικά δυσμενείς εργασιακούς όρους (π.χ. διάρκεια διακοπών, ωράριο), δίχως να θέτουν στην πρώτη γραμμή τους προβληματισμούς για το χαρακτήρα και τον τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ.

Πίνακας 5.

Σχέση μεταξύ του σημαντικότερου παράγοντα και της πρόθεσης υπηρεσίας
σε ΚΕΔΔΥ

Ο σημαντικότερος παράγοντας (αξιολόγηση)	Πρόθεση υπηρεσίας			
	OXI	NAI	χ^2	P
1. Προβληματισμός για τις διαφορετικές εργασιακές συνθήκες	6	12		
2. Προβληματισμός για τη φύση της εργασίας στα ΚΕΔΔΥ	5	5	10,03	.007*
3. Προβληματισμός για το χαρακτήρα και τον τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ	11	1		

*p <.01

Αντιθέτως, οι δ.ε.α. που δηλώνουν αρνητικοί στο ενδεχόμενο να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ τείνουν να εκφράζουν τον προβληματισμό τους ως προς τη φιλοσοφία, το σημερινό χαρακτήρα και τον τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ.

3.4. Μεταβλητές πρόβλεψης για την πρόθεση υπηρεσίας σε ΚΕΔΔΥ

Διενεργήθηκε μια διωνυμική λογιστική παλινδρόμηση, με εξαρτημένη μεταβλητή την πρόθεση των δ.ε.α. για εργασία στα ΚΕΔΔΥ και ανεξάρτητες μεταβλητές τις σημαντικότερες μεταβλητές που προέκυψαν από τις προηγούμενες αναλύσεις, όπως: α) η ηλικία των εκπαιδευτικών, β) ο προβληματισμός για τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας και γ) ο προβληματισμός για τις αρμοδιότητες. Με τον τρόπο αυτό διερευνήθηκαν τα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν όσους προτίθενται να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ από εκείνους που δεν προτίθενται, χρησιμοποιώντας το μοντέλο ανάδρομης αφαίρεσης (backward stepwise) Wald.

Το τελικό μοντέλο παλινδρόμησης έδειξε ότι από τις τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές, μόνο ο προβληματισμός για τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας είναι μια σημαντική μεταβλητή πρόβλεψης σε επίπεδο 1%. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι δ.ε.α. δεν προβληματίζονται για το διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ, έχουν περισσότερες πιθανότητες εκδήλωσης πρόθεσης να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ.

Η συνολική προσαρμογή του μοντέλου ήταν καλή με ένα στατιστικά σημαντικό μοντέλο $\chi^2 = 16,71$, $df=1$, $p=.000$, και ένα μη-στατιστικά σημαντικό Hosmer and Lemeshow χ^2 (8,46, $p=0,39$). Η τιμή του ελέγχου Cox & Snell R Square ήταν 0,34 και του Nagelkerke $R^2= 0,46$, κάτι που επίσης δείχνει μια καλή προσαρμογή του μοντέλου στα δεδομένα. Το μοντέλο ταξινομήσε σωστά το 80% των συμμετεχόντων. Το μοντέλο είχε μεγαλύτερη ακρίβεια για όσους προτίθενται να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ (88,9%) και μικρότερη ακρίβεια για όσους δεν προτίθενται να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ (72,7%).

Πίνακας 6.

Περίληπτική ανάλυση λογιστικής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της πρόθεσης υπηρεσίας σε ΚΕΔΔΥ με ανεξάρτητες μεταβλητές την ηλικία, τον προβληματισμό για τον τρόπο λειτουργίας και τον προβληματισμό για τις αρμοδιότητες

95% CI for exp b						
Τελική μεταβλητή πρόβλεψης	B	SE	Lower	exp(b)	Upper	Wald statistic
Προβληματισμός για τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας	3,06	0,89	3,73	21,33	122,02	11,83*

$R^2 = .34$ (Cox & Snell), .46 (Nagelkerke). Model χ^2 (1)=16,71, $p=000$.

* $p=.001$

3.5. Προτάσεις των δασκάλων ειδικής αγωγής για τα ΚΕΔΔΥ

Καταγράφηκαν 53 συνολικά προτάσεις που προήλθαν από 39 δ.ε.α. και αφορούσαν σε αλλαγές που πρέπει να συμβούν ώστε τα ΚΕΔΔΥ να γίνουν ελκυστικότεροι χώροι εργασίας. Αυτές ήταν οι εξής:

- Εξομοίωση ωραρίου και χρόνου διακοπών των ΚΕΔΔΥ με αυτά των σχολείων (16/53 ή 30,2% των προτάσεων).
- Αλλαγές σε παράγοντες που αφορούν το χαρακτήρα, την οργάνωση και τη λειτουργία των ΚΕΔΔΥ (π.χ. απομάκρυνση από τον «ιατροκεντρικό χαρακτήρα» τους, σαφέστερο θεσμικό πλαίσιο, στροφή προς την υποστήριξη, αύξηση του αριθμού τους, καλύτερες κτηριακές υποδομές, σαφέστερος ορισμός αρμοδιοτήτων, εξοπλισμός σε σταθμισμένα τεστ) (9/53 ή 17,0%).
- Οικονομικά και επαγγελματικά κίνητρα, όπως αμοιβές για τις μετακινήσεις από και προς τα σχολεία, χρήματα για αγορά βιβλίων, μόρια για επαγγελματική εξέλιξη, αναγνώριση του χρόνου υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ ως διδακτικής προϋπηρεσίας (7/53 ή 13,2%).
- Καλύτερη επιμόρφωση των εκπαιδευτικών των ΚΕΔΔΥ (7/53 ή 13,2%).
- Καλύτερη επιμόρφωση των εκπαιδευτικών των σχολείων για τα ΚΕΔΔΥ (6/53 ή 11,3%).
- Γενικές προτάσεις για τη συνολική εικόνα των ΚΕΔΔΥ (π.χ. να πείσουν για τη σημαντικότητά τους, να λειτουργήσουν πιο υπεύθυνα) (5/53 ή 9,4%).
- Τόνωση του επαγγελματισμού (π.χ. μεγαλύτερη υπευθυνότητα, ενδιαφέρον για την υπηρεσία) (3/53 ή 5,7%).

4.0. Συζήτηση – συμπεράσματα – προτάσεις

Οι δ.ε.α. είναι μοιρασμένοι (45% έναντι 55%) ως προς την πρόθεσή τους να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ. Ο προβληματισμός για τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ σε σύγκριση με αυτόν των σχολικών μονάδων είναι, ίσως, η πιο κρίσιμη μεταβλητή που προβλέπει την εκδήλωση πρόθεσης για ερ-

γασία στα ΚΕΔΔΥ. Από την άλλη, ο προβληματισμός για το αυξημένο ωράριο των ΚΕΔΔΥ και το μειωμένο χρόνο διακοπών τους είναι γενικευμένος, εφόσον προβληματίζει τους περισσότερους δ.ε.α., ανεξάρτητα από την πρόθεσή τους (ή μη) να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ.

Οι δ.ε.α. που δηλώνουν θετικοί στο ενδεχόμενο να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ τείνουν να έχουν και θετική στάση απέναντι στο θεσμό και να μην τους προβληματίζει ο διαφορετικός τρόπος λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ. Προβληματίζονται ωστόσο από τους σχετικά δυσμενείς εργασιακούς όρους (π.χ. διάρκεια διακοπών, ωράριο), που τους αποτρέπουν να πάρουν την τελική απόφαση για να επιλέξουν τα ΚΕΔΔΥ ως εργασιακό χώρο.

Αντιθέτως, οι δ.ε.α. που δηλώνουν αρνητικοί στο ενδεχόμενο να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ προβληματίζονται ιδιαίτερα από τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ και δικαιολογούν την αρνητική τους πρόθεση, επικαλούμενοι ζητήματα που αφορούν κυρίως στη φιλοσοφία, το χαρακτήρα και τη μορφή που έχει πάρει ο θεσμός. Στην πλειοψηφία τους δείχνουν αρνητική στάση απέναντι στα ΚΕΔΔΥ, θεωρώντας ότι αυτά λειτουργούν μόνο ως διαγνωστικά και όχι ως υποστηρικτικά κέντρα.

Επίσης, θέματα κακής οργάνωσης, ελλιπούς στελέχωσης, φαινόμενων γραφειοκρατίας, ασάφειας αρμοδιοτήτων του προσωπικού, έλλειψης συνεργασίας με τα σχολεία αναφέρθηκαν ως λόγοι αρνητικής στάσης προς τα ΚΕΔΔΥ.

Η στελέχωση των ΚΕΔΔΥ με εξειδικευμένο εκπαιδευτικό προσωπικό συνιστά ένα σοβαρό ζήτημα για τη διαγνωστική-αξιολογική λειτουργία τους, πολύ δε περισσότερο για την υποστηρικτική λειτουργία τους. Γι' αυτό τα ΚΕΔΔΥ απαιτείται να γίνουν ελκυστικότερα μεταξύ των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής που διαθέτουν τα τυπικά προσόντα να υπηρετήσουν σε αυτά. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι 7/11 (ποσοστό 63,6%) των δ.ε.α. του δείγματος με μεταπτυχιακές σπουδές στην ειδική αγωγή δήλωσαν αρνητική πρόθεση να υπηρετήσουν στα ΚΕΔΔΥ. Αυτό πρέπει να προβληματίσει ιδιαίτερα τους σχεδιαστές εκπαιδευτικής πολιτικής στο χώρο της ειδικής αγωγής.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα 30,2% των προτάσεων των δ.ε.α. σχετίζονται με την εξομοίωση του ωραρίου και του χρόνου των διακοπών των ΚΕΔΔΥ με αυτά των σχολικών μονάδων, είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί με αυξημένα προσόντα να έχουν τουλάχιστον τα ίδια εργασιακά κίνητρα για να στελεχώσουν τα ΚΕΔΔΥ. Πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις -μετά τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας- που αφορούν: α) στη μείωση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας στα ΚΕΔΔΥ από 35 σε 30 ώρες (το αντίστοιχο ωράριο στις σχολικές μονάδες είναι 21-25 ώρες), β) στη λειτουργία των ΚΕΔΔΥ με προσωπικό ασφαλείας για ένα ορισμένο διάστημα του καλοκαιριού, των Χριστουγέννων και του Πάσχα (Υπουργική Απόφαση Γ6/28912/3-4-2007) και γ) στην εξομοίωση της μοριοδότησης του χρόνου υπηρεσίας στα ΚΕΔΔΥ με τη μοριοδότηση της διδακτικής υπηρεσίας (Ν. 3699/2008), τείνουν να εξομοιώσουν τις εργα-

σιακές συνθήκες μεταξύ των ΚΕΔΔΥ και των ειδικών σχολείων και Τμημάτων Ένταξης. Η εξομοίωση των εργασιακών όρων δύναται να αποτελέσει σημαντικό κίνητρο, ώστε περισσότεροι δ.ε.α. να εκδηλώσουν το ενδιαφέρον τους να στελεχώσουν τα ΚΕΔΔΥ.

Πέρα από τα εργασιακά κίνητρα, οι προτάσεις των δ.ε.α. αναφέρονται στο ότι πρέπει να αναδειχτεί περισσότερο η επιστημονική ταυτότητα και η υποστηρικτική λειτουργία του θεσμού, ώστε τα ΚΕΔΔΥ να ανακτήσουν μεγαλύτερο κύρος μέσα στην εκπαιδευτική κοινότητα.

Είναι σαφές ότι η ποσοτική επέκταση του θεσμού και η βελτίωση της ποιότητας της λειτουργίας των ΚΕΔΔΥ θεωρούνται αναγκαίες συνθήκες για την παροχή δημόσιων υπηρεσιών ψυχικής υγείας και υποστηρικτικής εκπαίδευσης, ενώ θα μπορούσαν να γεφυρώσουν ένα μεγάλο χάσμα, που έχει παρατηρηθεί και σε άλλες χώρες (Saxe, Cross, & Silverman, 1988), μεταξύ των διογκούμενων προβλημάτων ψυχικής υγείας από τη μια, και της σχετικά μικρής προσφοράς δημόσιων υπηρεσιών ψυχικής υγείας από την άλλη.

Μια επέκταση των ΚΕΔΔΥ σε επίπεδο Γραφείων Εκπαίδευσης θα τα έφερνε πιο κοντά σε ένα μοντέλο υπηρεσιών συνδεδεμένο με το χώρο του σχολείου. Είναι πρόδηλο ότι ένα τέτοιο μοντέλο θα εξυπηρετούσε αποτελεσματικότερα τις προληπτικές, διαγνωστικές και υποστηρικτικές λειτουργίες στον τομέα της ψυχικής υγείας. Όπως ήδη έχει τονιστεί, η παροχή ψυχοπαιδαγωγικών υπηρεσιών στα σχολεία είναι στενά συνδεδεμένη με την ειδική αγωγή. Πιο ειδικά συνδέεται με την ανίχνευση, πρόληψη και υποστήριξη σε μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες και «υψηλής συχνότητας αναπηρίες» (Hatzichristou, 1998· Paternite, 2005). Στη διεθνή βιβλιογραφία επισημαίνεται ότι υπάρχουν πολλαπλά πλεονεκτήματα από τη λειτουργία των σχολείων ως οργανισμών παροχής υπηρεσιών σωματικής και ψυχικής υγείας, καθώς και άλλων κοινωνικών υπηρεσιών (Brown & Bolen, 2008· Dryfoos, 1994).

Τέλος, χρειάζεται να επισημανθούν ορισμένοι περιορισμοί της παρούσας μελέτης, όπως το μικρό μέγεθος και ο γεωγραφικός περιορισμός του δείγματος στη Δυτική Μακεδονία και τμήμα της Κεντρικής Μακεδονίας. Υπάρχει ανάγκη να διερευνηθούν οι προθέσεις των δ.ε.α. για τη στελέχωση των ΚΕΔΔΥ σε μεγαλύτερα και αντιπροσωπευτικότερα δείγματα, καθώς και να εξεταστούν οι αντίστοιχες προθέσεις των εκπαιδευτικών στην προσχολική και δευτεροβάθμια ειδική εκπαίδευση ώστε να εξαχθούν ασφαλέστερες γενικεύσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- AACAP (2007). Practice parameter on child and adolescent mental health care in community systems of care. *Journal of American Child and Adolescent Psychiatry*, 47, 284-373.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Chicago: The Dorsey Press.

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Αναστασίου, Δ. & Ιορδανίδης, Γ. (2006). Ζητήματα στελέχωσης των Κέντρων Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης: τάσεις, δυσλειτουργίες, προτάσεις. Στα *Πρακτικά του 1ου Διεθνούς Συνεδρίου Διοίκησης Εκπαίδευσης* (σε μορφή CD-ROM). Πάτρα: Κέντρο Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης Παιδαγωγικού Τμήματος Πανεπιστημίου Πατρών.
- Brown, M.B. & Bolen, L.M. (2008). School-based mental health center as a resource for prevention and health promotion. *Psychology in the Schools*, 45, 28-38.
- Carlson, C., Paavola, J. & Talley, R. (1995). Historical, current, and future models of schools as health care delivery settings. *School Psychology Quarterly*, 10, 184-202.
- Dryfoos, J.G. (1994). *Full-service schools*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hatzichristou, C. (1998). Alternative school psychological services: Development of a databased model. *School Psychology Review*, 27 (2), 246-259.
- Huang, L., Stroul, B., Friedman, R., Mrazek, P., Friesen, B., Pires, S. & Mayberg, S. (2005). Transforming mental health care for children and their families. *American Psychologist*, 60, 615-627.
- Καλαντζή-Αζίζι, Α. (2000). Δομή και λειτουργία υπηρεσιών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων: Το παράδειγμα της Βιέννης και του Λονδίνου (διαμέρισμα Wandsworth). Στο Α. Καλαντζή-Αζίζι & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Θέματα επιμόρφωσης / εναισθητοποίησης στελεχών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων* (σ. 44-59). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- McKenna, M.C. & Kear, D.J. (1995). Children's attitudes toward reading: A national survey. *Reading Research Quarterly*, 30 (4), 934-956.
- Νόμος 2817/2000. *Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις* (ΦΕΚ 78, τ.Α' / 14-3-2000). Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Νόμος 3194/2003. *Ρύθμιση εκπαιδευτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις* (ΦΕΚ 267, τ.Α' / 20-11-2003). Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Νόμος 3699/2008. *Ειδική αγωγή και Εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες* (ΦΕΚ 199, τ.Α' / 2-10-2008). Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Paternite, C.E. (2005). School-based mental health programs and services: Overview and introduction to the special issue. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 33, 657-663.
- Saxe, L., Cross, T. & Silverman, N. (1988). Children's mental health. The gap between what we know and what we do. *American Psychologist*, 43, 800-807.
- Υπουργική Απόφαση Γ6/28912/3-4-2007. *Τροποποίηση του κανονισμού λειτουργίας των Κέντρων Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ.) και ωράριο εργασίας του προσωπικού που υπηρετεί σε αυτά* (ΦΕΚ 1503, τ. Β' / 3-4-2007). Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Χατζηχρήστου, Χ. (2000). Ανασκόπηση της διεθνούς πραγματικότητας και εμπειρίας σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία υπηρεσιών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων. Στο Α. Καλαντζή-Αζίζι & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Θέματα επιμόρφωσης / εναισθητοποίησης στελεχών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων* (σ. 27-44). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Χατζηχρήστου, Χ. (2004). *Εισαγωγή στη Σχολική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Abstract

The aim of the present study is to investigate special education teachers' intentions to work in the Centres for Differential Diagnosis, Diagnosis and Support (CDDDS). 40 teachers (21 male and 19 female) who work in special schools and integration classes in Central and Western Macedonia and are typically qualified to work in CDDDS, are included in the sample. Structured

individual interviews were used for data collection focusing on the factors which influence special education teachers' intentions to work in CDDDS. The findings reveal that 55% of the teachers of the sample do not intend to work in CDDDS. Those teachers who state a positive intention to work in CDDDS tend to have a positive attitude towards the CDDDS institution, but they are concerned about the relatively adverse work conditions (short holidays, long working hours etc.). On the contrary, those special education teachers who express a negative intention to work in CDDDS, raise issues such as the present nature of the institution and the different way it operates in comparison with schools. A binomial logistic regression analysis revealed that the concern for the different way of CDDDS's operation is the major variable which differentiates those teachers who intend to work in CDDDS from those who do not.

Δημήτρης Αναστασίου

Λέκτορας

Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

3ο χλμ. Ε.Ο. Φλώρινας-Νίκης, Φλώρινα 531 00,

Τηλ. 2385055065, E-mail: anastasiou@uowm. gr

Γεώργιος Ιορδανίδης

Λέκτορας

Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

3ο χλμ. Ε.Ο. Φλώρινας-Νίκης, Φλώρινα 531 00,

Τηλ. 2385055062, E-mail: giordanidis@uowm. gr

Χριστίνα Αδαμίδου

Λογοθεραπεύτρια – Δασκάλα Ειδικής Αγωγής

Α' ΚΕΔΔΥ Θεσσαλονίκης

10ο χλμ. Θεσσαλονίκης-Θέρμης

Τηλ. 2382023929, E-mail: xadamidou@yahoo. gr