

Πηγές επαγγελματικού άγχους και ποιότητα εργασιακού περιβάλλοντος εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στον καιρό της οικονομικής κρίσης

Χρήστος Μοσχίδης

Εισαγωγή

Ο όρος «οικονομική κρίση» αντανακλά την επιδείνωση καθοριστικών δεικτών μιας εθνικής Οικονομίας, όπως το Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν της, τη διαθέσιμη ρευστότητα στην αγορά και την ικανότητα εξωτερικού δανεισμού της (Mishkin, 1992). Από το 2010 και εξής, η Ελλάδα αδυνατεί να δανειστεί από τις διεθνείς χρηματαγορές και να καλύψει τις τρέχουσες δημοσιονομικές της ανάγκες. Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στην ελληνική κοινωνία είναι μεγάλος και ιδιαίτερα για τον πληθυσμό της Θράκης, την 20ή φτωχότερη επαρχία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2011). Βασικές κρατικές δομές της χώρας, όπως η δημόσια Υγεία και Παιδεία, έχουν υποτιμηθεί δραματικά (Τράπεζα της Ελλάδος, 2013). Ειδικότερα για την Παιδεία, από το 2008 έως το 2013, οι κρατικές δαπάνες φέρεται να περιεστάλησαν σε ποσοστό 29% (European Commission/EACEA/Eurydice, 2013). Ταυτόχρονα, οι περικοπές στις αποδοχές των Ελλήνων εκπαιδευτικών ανήλθαν σε ποσοστό 40% των αποδοχών τους πριν το 2010 (European Commission/EACEA/Eurydice, 2013).

Σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο του πιλοτικού προγράμματος για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (KEE, 2011), η εκπαιδευτική πραγματικότητα μπορεί να καταταχθεί σε πέντε θεματικά πεδία, εκ των οποίων τα τρία –(α) μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό, (β) οργάνωση και διοίκηση του σχολείου και (γ) κλίμα και σχέσεις στο σχολείο–, καθώς και οι αντίστοιχοι δείκτες στους οποία αναλύονται, αφορούν την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των εκπαιδευτικών, τις προϋποθέσεις με βάση τις οποίες οι εκπαιδευτικοί αφορμούν για να προσφέρουν το διδακτικό τους έργο.

Υπό συνθήκες μακρόχρονης οικονομικής κρίσης, το υποβαθμισμένο εργασιακό περιβάλλον και το κλίμα ανασφάλειας που καλλιεργείται, ενδέχεται να προκαλούν επαγγελματικό άγχος στους εκπαιδευτικούς. Σύμφωνα με τους Kyriacou και Sutcliffe (1978), το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών είναι το σύνολο των αρνητικών τους αντιδράσεων στις απαιτήσεις που εκπορεύονται από τον επαγγελματικό τους ρόλο. Μία σημαντική πηγή επαγγελ-

ματικού άγχους προέρχεται από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των εκπαιδευτικών (Pratt, 1978· Trendal, 1989). Όταν το επαγγελματικό άγχος υφίσταται για μεγάλο χρονικό διάστημα, συνοδεύεται συνήθως από ποικίλα ψυχοσωματικά προβλήματα (Cooper & Marshall, 1976). Οι εκπαιδευτικοί στερούνται ενεργητικότητας, δείχνουν μειωμένο ενδιαφέρον για την εργασία τους, φέρονται κυνικά στους μαθητές τους, αισθάνονται παγιδευμένοι σε ένα επάγγελμα που δεν τους ικανοποιεί, αντιμετωπίζουν κριτικά και με εκνευρισμό τους συναδέλφους τους (Maslach, 2003). Ιδιαίτερα οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε μεγάλα, πολυθέσια σχολεία σε πόλεις φαίνεται να υπόκεινται περισσότερο στο επαγγελματικό άγχος και να βιώνουν εντονότερα τις αρνητικές επιπτώσεις του (Kyriacou & Sutcliffe, 1977).

Όσον αφορά το επαγγελματικό άγχος των Ελλήνων εκπαιδευτικών, έχουν κατά καιρούς μελετηθεί οι πηγές του και η επίδραση του φύλου (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006), η σχέση του με δημογραφικά χαρακτηριστικά (Παπαδόπουλος & Σταμόπουλος, 2011) και η εξέλιξή του σε σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010). Από την επιστημονική βιβλιογραφία, όμως, λείπουν οι ερευνητικές προσπάθειες σύνδεσής του με την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και τις δυσμενείς οικονομικές συνθήκες που επιβλήθηκαν με την κρίση.

Στόχος-ερευνητικά ερωτήματα

Στόχος της παρούσας ερευνητικής εργασίας ήταν να διερευνήσει τη σχέση της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος των μόνιμων δασκάλων του Νομού Ξάνθης με τις πηγές του επαγγελματικού άγχους τους, στο πλαίσιο της νέας εκπαιδευτικής πραγματικότητας που έχει διαμορφωθεί λόγω της οικονομικής κρίσης. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν ήταν: (α) ποια είναι τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος για τους συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς, (β) ποιες είναι οι πηγές του επαγγελματικού άγχους τους, (γ) ποια είναι η σχέση των ποιοτικών χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος των εκπαιδευτικών με τις πηγές επαγγελματικού άγχους τους και (δ) ποια είναι η ιδιαίτερη συμβολή των ποιοτικών χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος των συμμετεχόντων στη διαμόρφωση των πηγών επαγγελματικού άγχους τους.

Μέθοδος

Συμμετέχοντες και Διαδικασία

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 78 μόνιμοι δάσκαλοι που υπηρετούσαν σε

δημοτικά σχολεία της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Ξάνθης και που ανήκαν στον αστικό ιστό της πόλης. Από αυτούς, 19 (24,35%) ήταν άνδρες και 59 (75,64%) γυναίκες. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων ήταν έγγαμοι ($N = 46$, 58,97%) και κάτοχοι πτυχίου Παιδαγωγικού Τμήματος ($N = 51$, 65,38%). Ο ερευνητής επέλεξε οι συμμετέχοντες να εργάζονται μόνιμα σε μία από τις Περιφερειακές Ενότητες της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης. Η τελευταία εντοπίζονταν μόνιμα, πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης, ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές Περιφέρειες με τη χαμηλότερη ανάπτυξη και το χαμηλότερο κατά κεφαλήν εισόδημα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1994). Η οικονομική κρίση όξυνε ακόμη περισσότερο τη δυσχερή οικονομική της κατάσταση (Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, 2015). Ο ερευνητής ανέμενε ότι οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των μόνιμων δασκάλων του Νομού Ξάνθης, θα συνέβαλαν αποφασιστικά στη διαμόρφωση των πηγών του επαγγελματικού άγχους τους. Η δειγματοληπτική μέθοδος που εφαρμόστηκε ήταν η τυχαία δειγματοληψία. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε στον χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών και διήρκεσε περίπου 20 λεπτά.

Μέσο συλλογής δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που περιλάμβανε τρία μέρη (βλ. Παράρτημα). Στο πρώτο μέρος καταγράφηκαν δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Το δεύτερο μέρος του ερευνητικού εργαλείου κατασκευάστηκε από τον ερευνητή με βάση αντίστοιχα, διεθνώς αναγνωρισμένα ερωτηματολόγια (Kyriacou & Pratt, 1985· Kyriacou & Sutcliffe, 1977). Το εργαλείο περιλαμβάνει εκτενή λίστα πηγών άγχους μετεγγραμμένων σε συνολικά 50 στοιχεία-δηλώσεις. Τα στοιχεία αυτά αξιολογούν οκτώ παράγοντες επαγγελματικού άγχους: (α) οικονομικός παράγοντας (20, 29, 37, 46, 47), (β) αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον (2, 8, 9, 10, 13, 17, 21, 27), (γ) ανασφάλεια στον χώρο εργασίας (4, 14, 26, 43, 50), (δ) σχέσεις, φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου (7, 12, 16, 19, 24, 33, 36, 38), (ε) συνθήκες στο σχολείο (1, 5, 6, 18, 23, 31, 32, 44), (στ) μαθησιακή διαδικασία-συμπεριφορά μαθητών (3, 22, 25, 30, 34, 35, 39, 45), (ζ) έλλειψη υποστήριξης (11, 15, 48, 49, 42) και (η) μείωση του κύρους του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού (28, 40, 41). Οι δύο πρώτοι παράγοντες προστέθηκαν από τον ερευνητή, σε μια προσπάθεια πληρέστερης αποτύπωσης των δυσμενών επιδράσεων της οικονομικής κρίσης στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Τα 50 στοιχεία-δηλώσεις κατανεμήθηκαν τυχαία στο ερωτηματολόγιο. Οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν στις δηλώσεις σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert.

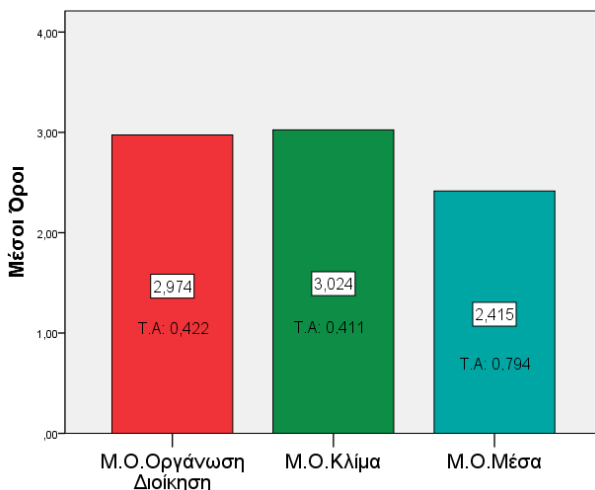
Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου κατασκευάστηκε με βάση το θεωρητικό πλαίσιο του πιλοτικού προγράμματος για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (ΚΕΕ, 2011). Τα τρία θεματικά πεδία στα οποία το πρόγραμμα ανέλυε την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των εκπαιδευτικών ήταν: (1) μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό, (2) οργάνωση και διοίκηση του σχολείου και (3) κλίμα και σχέσεις στο σχολείο. Τα θεματικά πεδία περιλάμβαναν με τη σειρά τους επιμέρους δείκτες. Για το πρώτο πεδίο οι δείκτες ήταν: (α) υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου, (β) οικονομικοί πόροι και (γ) διδακτικό προσωπικό. Για το δεύτερο πεδίο οι δείκτες ήταν: (α) διαμόρφωση και εφαρμογή του σχολικού προγράμματος, (β) συντονισμός της σχολικής ζωής, (γ) αξιοποίηση μέσων και πόρων και (δ) υποστήριξη της επιστημονικής-παιδαγωγικής κατάρτισης και εξέλιξης των εκπαιδευτικών. Για το τρίτο πεδίο οι δείκτες ήταν: (α) σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών, (β) σχέσεις εκπαιδευτικών-μαθητών και σχέσεις μεταξύ των μαθητών, (γ) σχέσεις σχολείου-γονέων και (δ) σχέσεις σχολείου-φορέων. Οι παραπάνω δείκτες με τη σειρά τους μετεγγράφηκαν από τον ερευνητή σε αντίστοιχες ερωτήσεις. Για παράδειγμα, για το πεδίο μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό και τον δείκτη επάρκειας των οικονομικών πόρων για την κάλυψη των αναγκών του σχολείου, οι ερωτήσεις του ερευνητή ήταν: (α) «Συμβάλλουν οι διαθέσιμοι οικονομικοί πόροι του σχολείου σας στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο;» και (β) «Θεωρείτε ότι οι διαθέσιμοι οικονομικοί πόροι του σχολείου σας επιτρέπουν την ανάπτυξη ενισχυτικών και υποστηρικτικών παρεμβάσεων;». Από την ανάλυση των πεδίων σε δείκτες και αυτών με τη σειρά τους σε ερωτήματα, προέκυψαν συνολικά 30 ερωτήσεις, οι οποίες και αποτέλεσαν το περιεχόμενο του τρίτου μέρους του ερωτηματολογίου.

Για να διασφαλιστεί η αξιοπιστία της έρευνας, ο ερευνητής διένειμε τα προς συμπλήρωση ερωτηματολόγια σε τρεις εκπαιδευτικούς, για τον εντοπισμό πιθανών προβλημάτων στην ακρίβεια και σαφήνεια διατύπωσης των ερωτημάτων. Παρόμοια, για την εγκυρότητα του περιεχομένου των ερωτηματολογίων, ο ερευνητής τα παρουσίασε και ζήτησε τις παρατηρήσεις ενός εκπαιδευτικού ψυχολόγου. Για την ενίσχυση της εσωτερικής εγκυρότητας της έρευνας, επισυνάφθηκαν αναλυτικές οδηγίες συμπλήρωσης και υπήρχε η φυσική παρουσία του ερευνητή.

Ευρήματα

Για τη διερεύνηση του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι των ερωτήσεων εκείνων που αντιστοιχούσαν σε καθένα από τα τρία θεματικά πεδία ανάλυσης της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος των εκπαιδευτικών (Γιαλαμάς, 2007). Για παράδειγμα, ο μέσος όρος του θεματικού

πεδίου οργάνωση και διοίκηση του σχολείου προέκυψε από τον υπολογισμό του μέσου όρου των ερωτήσεων 1-14.



Γράφημα 1. Μέσοι όροι θεματικών πεδίων για την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος

Από το Γράφημα 1 προκύπτει ότι το πεδίο κλίμα και σχέσεις στο σχολείο έχει τον υψηλότερο μέσο όρο (Μ.Ο. = 3,021, Τ.Α. = 0,511), ενώ το πεδίο μέσα, πόροι ανθρώπινο δυναμικό έχει τον χαμηλότερο (Μ.Ο. = 2,36, Τ.Α. = 0,954).

Για τη διερεύνηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, υπολογίστηκαν αρχικά οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων στις δηλώσεις του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου, που αφορούσε τις πηγές επαγγελματικού άγχους (βλ. Πίνακα 1).

Πίνακας 1. Μέσοι όροι (Μ.Ο.) και τυπικές αποκλίσεις (Τ.Α.) των δηλώσεων των πηγών του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών

Δήλωση	Μ.Ο.	Τ.Α.
Μείωση βασικού μισθού και επιδομάτων	3,859	0,935
Κατάργηση οργανικών θέσεων	3,628	1,129
Διακοπή προσλήψεων μόνιμου προσωπικού	3,589	0,903

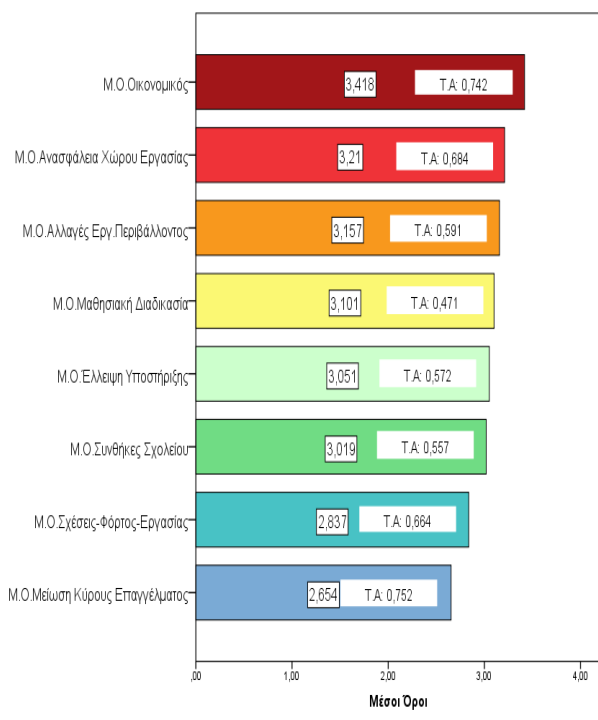
Μεγάλος αριθμός μαθητών ανά τμήμα	3,512	0,949
Ελλιπή εποπτικά μέσα διδασκαλίας	3,512	1,136
Χαμηλό status του επαγγέλματος του δασκάλου	3,474	0,733
Παραβατικές συμπεριφορές μαθητών μου	3,474	1,041
Αδυναμία βελτίωσης των κακώς κειμένων	3,435	1,064
Αναμενόμενη αύξηση διδακτικού ωραρίου	3,423	0,919
Αδυναμία μισθολογικής εξέλιξης	3,410	1,155
Αδιάφοροι για τη μάθηση μαθητές	3,371	1,094
Φόβος απολύσεων	3,333	1,112
Ανάθεση επιπλέον καθηκόντων αμισθί	3,307	1,292
Συγχωνεύσεις σχολείων	3,294	1,140
Υπερβολικές κρατήσεις εφορίας	3,282	0,938
Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα	3,217	1,052
Επιβολή ενιαίου μισθολογίου	3,192	1,151
Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων αναπληρωτών κ.λπ.	3,192	1,348
Περικοπές κρατικών δαπανών για την παιδεία	3,179	1,041
Μαθησιακά προβλήματα ορισμένων μαθητών μου	3,166	1,011
Αυστηροποίηση του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα	3,166	1,011
Έλλειψη κατάρτισης για διαχείριση προβλημάτων συμπεριφοράς	3,166	1,049
Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου μου	3,166	1,210
Ενδοσχολικές συγκρούσεις με συναδέλφους ή με τον διευθυντή	3,166	0,959
Έλλειψη προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης	3,128	1,132
Παρεμβάσεις στην άσκηση του εκπαιδευτικού έργου μου	3,115	0,897
Μαθητές με μειωμένα κίνητρα μάθησης	3,089	0,928
Έλλειψη υποστήριξης από ειδικούς	3,089	0,928
Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	3,064	0,902
Αυξημένα διοικητικά καθήκοντα	3,000	1,019
Ευκαιρίες επιμόρφωσης λιγότερες από το επιθυμητό	2,974	1,127
Μείωση θέσεων μετάθεσης απόσπασης	2,948	0,895
Επικείμενη αξιολόγηση	2,948	1,043

Έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς των μαθητών μου	2,935	1,188
Καθυστερήσεις στην αποστολή βιβλίων, οδηγιών για τη διδακτέα ύλη κ.λπ.	2,935	0,958
Έλλειψη χρόνου για την αποπεράτωση της διδακτέας ύλης	2,935	1,154
Διδασκαλία σε διάφορες τάξεις	2,923	1,090
Μεγάλος φόρτος εργασίας στο σχολείο	2,897	1,051
Προβλήματα σχολικών κτηριακών εγκαταστάσεων	2,871	1,154
Μεγάλο εύρος ύλης προς διδασκαλία	2,820	1,256
Ανομοιογένεια τάξεων ως προς το μαθησιακό επίπεδο	2,794	0,958
Παραμονή στον χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου	2,717	0,938
Φόρτος εργασίας στο σπίτι	2,692	1,154
Απόδοση δεύτερης ειδικότητας σε συναδέλφους	2,653	1,160
Έλλειψη χρόνου για την προετοιμασία του μαθήματος	2,653	1,017
Τροποποίηση στις αναθέσεις μαθημάτων σε ειδικότητες	2,576	1,025
Ασάφεια σχετικά με τον ρόλο μου στο σχολείο	2,551	1,076
Ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων	2,487	1,101
Επιβολή ποινών στους μαθητές μου	2,448	0,877
Δυσκολίες μετάβασης στο σχολείο	2,205	1,061

Σημείωση. 1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πάρα πολύ, 5 = Απόλυτα.

Από τον Πίνακα 1 προέκυψε ότι ο υψηλότερος μέσος όρος αφορούσε τις απαντήσεις στη δήλωση μείωση βασικού μισθού και επιδομάτων (Μ.Ο. = 3,859, Τ.Α. = 0,935). Ο χαμηλότερος μέσος όρος αφορούσε τις απαντήσεις στη δήλωση δυσκολίες μετάβασης στο σχολείο (Μ.Ο. = 2,205, Τ.Α. = 1,061).

Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι των δηλώσεων εκείνων που αντιστοιχούσαν σε καθένα από τους οκτώ παράγοντες επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, ο μέσος όρος του παράγοντα σχέσεις, φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου προέκυψε από τον υπολογισμό του μέσου όρου των δηλώσεων με αριθμό 7, 12, 16, 19, 24, 33, 36, 38 (βλ. Γράφημα 2).



Γράφημα 2. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών (1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πάρα πολύ, 5 = Απόλυτα).

Από τους μέσους όρους των οκτώ παραγόντων που παρουσιάζονται στον Πίνακα 2, προκύπτει ότι ο σημαντικότερος παράγοντας επαγγελματικού άγχους των συμμετεχόντων είναι ο οικονομικός (Μ.Ο. = 3,418, Τ.Α. = 0,742), ενώ ο λιγότερο σημαντικός είναι ο παράγοντας μείωση κύρους επαγγέλματος (Μ.Ο. = 2,654, Τ.Α. = 0,752).

Για να διερευνηθεί το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, ελέγχθηκε ο δείκτης γραμμικής συσχέτισης Pearson r μεταξύ των οκτώ παραγόντων επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών και των πεδίων ποιότητας εκπαιδευτικού εργασιακού περιβάλλοντος (Ρούσσο & Τσαούσης, 2002) (βλ. Πίνακα 2).

Πίνακας 2. Συσχετίσεις των οκτώ παραγόντων επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών με τα πεδία ποιότητας εκπαιδευτικού εργασιακού περιβάλλοντος

Παράγοντες επαγγελματικού άγχους εκπαιδευτικών		Πεδία ποιότητας εκπαιδευτικού εργασιακού περιβάλλοντος		
		οργάνωση και διοίκηση	κλίμα και σχέσεις στο σχολείο	μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό
οικονομικός	<i>r</i>	-0,331	-0,322	-0,416
	<i>p</i>	0,003	0,004	0,000
εργασιακό περιβάλλον	<i>r</i>	-0,226	0,043	-0,154
	<i>p</i>	0,047	0,705	0,179
ανασφάλεια	<i>r</i>	-0,073	0,031	-0,183
	<i>p</i>	0,526	0,788	0,109
σχέσεις	<i>r</i>	-0,075	-0,155	-0,223
	<i>p</i>	0,512	0,176	0,050
συνθήκες	<i>r</i>	0,060	0,042	-0,227
	<i>p</i>	0,600	0,712	0,046
μαθησιακή διαδικασία	<i>r</i>	-0,185	-0,288	0,111
	<i>p</i>	0,105	0,010	0,333
έλλειψη υποστήριξης	<i>r</i>	-0,188	-0,195	-0,244
	<i>p</i>	0,099	0,087	0,031
μείωση κύρους	<i>r</i>	-0,408	-0,149	-0,347
	<i>p</i>	0,000	0,193	0,002

Από τον Πίνακα 2 προκύπτει ότι οι περισσότερες συσχετίσεις μεταξύ παραγόντων και πεδίων δεν είναι στατιστικά σημαντικές ($r < |0,5|$), $p > 0,005$). Ο οικονομικός παράγοντας παρουσίασε την υψηλότερη αρνητική συσχέτιση με το πεδίο μέσα, πόροι ανθρώπινο δυναμικό ($r = -0,416$, $p = 0,000$) και κατόπιν ο παράγοντας μείωση κύρους επαγγέλματος με το πεδίο οργάνωση και διοίκηση ($r = -0,408$, $p = 0,000$). Οι εκπαιδευτικοί που θεωρούσαν τον οικονομικό ως τον σημαντικότερο παράγοντα επαγγελματικού άγχους, θεωρούσαν παράλληλα ανεπαρκή τα μέσα, τους πόρους και το ανθρώπινο δυναμικό του σχολείου τους, ενώ εκείνοι που θεωρούσαν τη μείωση του κύρους τους ως τον σημαντικότερο παράγοντα επαγγελματικού άγχους, θεωρούσαν παράλληλα ανεπαρκή τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου τους.

Για το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα και για να διερευνηθεί η ικανότητα πρόβλεψης των πεδίων ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος των εκπαιδευτικών στο μελλοντικό επαγγελματικό άγχος τους, διεξήχθησαν δύο αναλύσεις πολλαπλής βηματικής παλινδρόμησης (stepwise multiple regression, Howitt & Cramer, 2007) (βλ. Πίνακες 3 και 4).

Πίνακας 3. Πολλαπλή βηματική παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης για τον οικονομικό παράγοντα στο σύνολο του δείγματος

Μεταβλητή κριτήριο	Μεταβλητή πρόβλεψης	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Adjusted R</i> ²
Οικονομικός παράγοντας	Μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό	0,416	0,173	0,162
	Οργάνωση και διοίκηση	0,470	0,221	0,200

Μεταβλητή κριτήριο	Μεταβλητή πρόβλεψης	β	Τυπικό σφάλμα <i>b</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Οικονομικός παράγοντας	Μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό	-0,325	0,100	-0,348	-3,263	0,002
	Οργάνωση και διοίκηση	-0,411	0,193	-0,228	-2,134	0,036

Μεταβλητή κριτήριο	Μεταβλητή πρόβλεψης	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Οικονομικός παράγοντας	Μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό	0,912	1,097
	Οργάνωση και διοίκηση	0,912	1,097

Η πρώτη ανάλυση έδειξε ότι το πεδίο οργάνωση και διοίκηση εξηγεί το 17,3% της διακύμανσης του οικονομικού παράγοντα [$F(1, 76) = 15,925, p = 0,000$] και το πεδίο μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό εξηγεί ένα επιπλέον 4,7% της διακύμανσης του ίδιου παράγοντα [$F(1, 75) = 4,552, p = 0,036$]. Ο οικονομικός παράγοντας συσχετίζεται με τον μέσο όρο της επίδοσης στα πεδία οργάνωση και διοίκηση και μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό. Επίσης, φάνηκε ότι δεν υπάρχει υψηλός βαθμός γραμμικότητας (collinearity) μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών πρόβλεψης (Μακράκης, 1997).

Πίνακας 4. Πολλαπλή βηματική παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης για τον παράγοντα μείωση κύρους επαγγέλματος στο σύνολο του δείγματος

Μεταβλητή κριτήριο	Μεταβλητή πρόβλεψης	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Adjusted R</i> ²
Παράγοντας μείωση κύρους	Οργάνωση και διοίκηση	0,408	0,167	0,156
	Μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό	0,472	0,223	0,201

Μεταβλητή κριτήριο	Μεταβλητή πρόβλεψης	β	Τυπικό σφάλμα <i>b</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Παράγοντας μείωση κύρους	Οργάνωση και διοίκηση	-0,613	0,195	-0,335	-3,139	0,002
	Μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό	-0,234	0,101	-0,247	-2,320	0,023

Μεταβλητή κριτήριο	Μεταβλητή πρόβλεψης	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Παράγοντας μείωση κύρους	Οργάνωση και διοίκηση	0,912	1,097
	Μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό	0,912	1,097

Η δεύτερη ανάλυση έδειξε ότι το πεδίο οργάνωση και διοίκηση εξηγεί το 16,7% της διακύμανσης του παράγοντα μείωση κύρους [$F(1, 76) = 15,212, p = 0,000$] και το πεδίο μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό εξηγεί ένα επιπλέον 5,6% της διακύμανσης του ίδιου παράγοντα [$F(1, 75) = 5,380, p = 0,023$]. Ο παράγοντας μείωση κύρους συσχετίζεται με τον μέσο όρο της επίδοσης στα πεδία οργάνωση και διοίκηση και μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό. Επίσης, φάνηκε ότι δεν υπάρχει υψηλός βαθμός γραμμικότητας (collinearity) μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών πρόβλεψης.

Συζήτηση

Από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας προέκυψε ότι το ποιοτικότερο χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών, ήταν το κλίμα και οι σχέσεις. Το εύρημα είναι σύμφωνο με αντίστοιχα παλαιότερων εργασιών, που διαπίστωσαν ότι στα δημοτικά σχολεία της Ελλάδας επικρατούσε το «ανοικτό» σχολικό κλίμα, με χαρακτηριστικά του τις αρμονικές σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς, τον διευθυντή του σχολείου και τους μαθητές (Καβούρη, 1998· Τζάνη, Παμουκτσόγλου & Στρατικόπουλος, 1998). Ο χαμηλότερος μέσος όρος που καταγράφηκε στο πεδίο μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό πιθανώς υποδήλωνε την αναγνώριση από τους συμμετέχοντες της υποβάθμισης του εργασιακού τους περιβάλλοντος, ωστόσο φαίνεται ότι οι κακές οικονομικές συνθήκες της εποχής και η συνεχής μείωση των προσφερόμενων οικονομικών πόρων, υλικών μέσων, υποδομών και παρεχόμενων υπηρεσιών δεν αποτυπώθηκαν στα άλλα δύο πεδία του κλίματος, των διαπροσωπικών σχέσεων των εκπαιδευτικών και της οργάνωσης και διοίκησης των σχολικών μονάδων.

Ένα επιπλέον εύρημα ήταν ότι οι σημαντικότερες πηγές επαγγελματικού άγχους των συμμετεχόντων ήταν η μείωση του βασικού μισθού και των επιδομάτων, η κατάργηση των οργανικών θέσεων και η διακοπή των προσλήψεων μόνιμου προσωπικού. Η ιεράρχηση των πηγών από τους συμμετέχοντες διέφερε από τις αντίστοιχες άλλων ερευνών που πρόκριναν την άσχημη συμπεριφορά των μαθητών στο μάθημα, την προσπάθεια του εκπαιδευτικού να διατηρήσει ένα επίπεδο αξιών στο μάθημα και τη χαμηλή κινητοποίηση των μαθητών (Kyriakou & Sutcliffe, 1977) ή τον εργασιακό φόρτο, τον αυξημένο αριθμό ευθυνών και τον μεγάλο αριθμό μαθητών ανά τάξη (Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 1997). Η ιεράρχηση των παραγόντων άγχους επίσης διέφερε. Οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί διέκριναν τον οικονομικό παράγοντα ως τον σημαντικότερο για την πρόκληση επαγγελματικού άγχους, σε αντίθεση με συναδέλφους τους σε άλλες παλαιότερες έρευνες (Antonioni, Polychroni & Vlachakis, 2006· Pithers & Soden, 1998). Το πρόκριμα των απολαβών είτε ως μεμονωμένη πηγή είτε ως παράγοντας επαγγελματικού άγχους στην παρούσα εργασία αποτυπώνει ίσως την αρνητική επίδραση των οικονομικών μέτρων των τελευταίων ετών στην καθημερινότητα των εκπαιδευτικών.

Εντοπίστηκε επίσης χαμηλή στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στα τρία πεδία ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και σε δύο μόνο παράγοντες επαγγελματικού άγχους, τον οικονομικό και τη μείωση κύρους. Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών ίσως να εντοπίζεται λιγότερο στην ποιότητα του εργασιακού τους περιβάλλοντος και να αποδίδεται περισσότερο στην ιδιοσυγκρασία των εκπαιδευτικών, στα ιδιαίτερα ψυχικά χαρακτηριστικά και στην εν γένει συγκρότησή τους (Trendall, 1989). Ίσως μάλιστα ο προστατευτικός χαρακτήρας του εκπαιδευτικού επαγγέλματος, η

σταθερότητα του μισθού και η δυνατότητα του εκπαιδευτικού να προγραμματίζει την καθημερινότητά του να αντισταθμίζουν το επαγγελματικό του άγχος.

Η πολλαπλή βηματική παλινδρόμηση απέδωσε ένα σημαντικό ποσοστό της διακύμανσης του οικονομικού παράγοντα επαγγελματικού άγχους στο πεδίο ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος μέσα, πόροι και ανθρώπινο δυναμικό (17,3%) και ένα επιπλέον ποσοστό (4,7%) στο πεδίο οργάνωση και διοίκηση. Το εύρημα αυτό βρίσκεται σε αντιστοιχία με αντίστοιχα ευρήματα ερευνών που υποδεικνύουν τις βαριές συνέπειες της οικονομικής κρίσης στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, στις δομές του και στο εργασιακό καθεστώς των εκπαιδευτικών (Ο.Ε.Κ.Δ., 2013α). Είναι ενδεικτικό ότι για τα έτη 2008-2012, οι περικοπές των κρατικών δαπανών για την Παιδεία ανήλθαν περίπου στο 20% και οι περικοπές των αποδοχών των Ελλήνων εκπαιδευτικών έφτασαν στο ποσοστό του 40% (Ε.Τ.Υ.Κ.Ε., 2013).

Επίσης, ένα σημαντικό ποσοστό της διακύμανσης του παράγοντα μείωση κύρους αποδόθηκε στο πεδίο οργάνωση και διοίκηση (16,7%) και ένα επιπλέον ποσοστό (5,6%) στο πεδίο μέσα, πόροι, ανθρώπινο δυναμικό. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με αντίστοιχα άλλων εργασιών, που δείχνουν ότι η απαξίωση του έργου και του κύρους των εκπαιδευτικών μπορεί να αποδίδεται στον περιορισμένο ρόλο και στην έλλειψη αυτοδυναμίας των διευθυντών των σχολικών μονάδων να αποκλίνουν από τον κεντρικό πολιτικό σχεδιασμό του Υπουργείου, στην ελλιπή και συχνά υποβαθμισμένη ενδοσχολική επιμόρφωση, στην απουσία κινήτρων και στην έλλειψη καινοτομίας και δημιουργικότητας (Καβούρη, 1998).

Επίσης, δεν αποδόθηκε κάποιο ποσοστό της διακύμανσης των δύο παραγόντων επαγγελματικού άγχους στο πεδίο κλίμα και σχέσεις στο σχολείο. Φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί, παρά την υποβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντός τους, επενδύουν περισσότερο στις διαπροσωπικές σχέσεις, στην προσπάθειά τους να μειώσουν το επαγγελματικό άγχος τους και να εκτελέσουν τα διδακτικά τους καθήκοντα. Οι σχέσεις αλληλεπίδρασης μεταξύ των εμπλεκομένων στη διδακτική διαδικασία πρέπει να διατηρούν μια ιδιαίτερη αξία αναφορικά με τη λειτουργικότητα του σχολείου και την επιτυχία των στόχων του, παρά τις οικονομικές δυσκολίες του καιρού μας (Πασιαρδής & Πασιαρδή, 2000). Επιπρόσθετα, οι συναδελφικές και συνεργατικές σχέσεις, καθώς και το αίσθημα ενότητας και κοινών αντιλήψεων μεταξύ των εκπαιδευτικών, αποτελούν ίσως το ισχυρότερο στοιχείο της κουλτούρας της σχολικής μονάδας, που ξεπερνά τις ατομικές οικονομικές δυσκολίες (Παπαναούμ, 1995).

Μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εξετάσει την εξέλιξη της σχέσης ανάμεσα στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου και στους παράγοντες του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών. Περιορισμό της παρούσας έρευνας συνιστά το σχετικά μικρό και μη αντιπροσωπευτικό μέγεθος του δείγματος, ώστε τα συμπεράσματά της να μην μπορούν να γενικευθούν με ασφάλεια. Ο σχεδιασμός μιας παράλληλης ποιοτικής έρευνας θα οδηγούσε πιθανώς σε βαθύτερη κατανόηση του θέματος.

Συνεντεύξεις με εκπαιδευτικούς που θεωρούν ως σημαντικότερες, διαφορετικές ο καθένας πηγές επαγγελματικού άγχους, θα οδηγούσαν ίσως στην εμφάνιση νέων ερωτημάτων για τον ερευνητή. Στο μέλλον θα ήταν επίσης σημαντική η διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται το επαγγελματικό άγχος τους και αμβλύνουν τις αρνητικές του επιπτώσεις, βασισμένοι στις δικές τους προσωπικές δυνάμεις ή στη βοήθεια των διαθέσιμων, υπηρεσιακών, υποστηρικτικών δομών.

Βιβλιογραφία

- Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Γιαλαμάς, Β. (2007). *Στατιστικές τεχνικές και εφαρμογές στις επιστήμες της αγωγής*. Αθήνα: Πατάκης.
- Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (2011). *Οικονομικά χαρακτηριστικά. Πίνακας Α01.: Μόνιμος πληθυσμός κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και κατάσταση ασχολίας. Σύνολο χώρας, Περιφέρειες*. Ανακτήθηκε από <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM04/>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αντιπροσωπεία στην Ελλάδα (1994). *Οι περιφέρειες της Ελλάδας στη Ευρωπαϊκή Ένωση. Βόρειο Αιγαίο, Νότιο Αιγαίο, Κρήτη*. Ανακτήθηκε 14 Φεβρουαρίου, 2020 από <http://aei.pitt.edu/34546/1/A788.pdf>
- Howitt, D., & Cramer, D., (2007). *Στατιστική με το SPSS 13*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Καβούρη, Π. (1998). Το σχολικό κλίμα στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση: Ένας σημαντικός παράγοντας της αξιολόγησης και αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 27, 181-201.
- ΚΕΕ (2011). *Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση – Διαδικασία Αυτοαξιολόγησης στη Σχολική Μονάδα*. Δημοσίευτο κείμενο Ομάδας εργασίας του ΚΕΕ, Αθήνα: ΚΕΕ.
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 30, 139-161.
- Μακράκης, Β. (1997). *Ανάλυση δεδομένων στην επιστημονική έρευνα με τη χρήση του SPSS*. Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαδόπουλος, Ι., & Σταμόπουλος, Κ. (2011). Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών και εργασιακό άγχος. *Παιδαγωγικός Λόγος*, 2, 65-97.
- Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Η διεύθυνση σχολείου: Θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Πασιαρδής, Π., & Πασιαρδή, Γ. (2000). *Αποτελεσματικά σχολεία: Πραγματικότητα*

- ή ουτοπία. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.
- Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης (2015). *Περιφερειακή στρατηγική για την κοινωνική ένταξη και την καταπολέμηση της φτώχειας*. Ανακτήθηκε 14 Φεβρουαρίου, 2020, από https://www.eydamth.gr/lib/articles/newsite/ArticleID_615/PeSKE_8_5_2015.pdf
- Ρούσσος, Π., & Τσαούσης, Π. (2002). *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Τζάνη, Μ., Παμουκτσόγλου, Α., & Στρατικόπουλος, Κ. (1998). Έρευνα πανελλαδική για το εργασιακό κλίμα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. *Ανοιχτό Σχολείο*, 68, 19-22 και 69, 25-28.
- Τράπεζα της Ελλάδος (2013). *Ενδιάμεση Έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδος για τη Νομισματική Πολιτική 2013*. Ανακτήθηκε από http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/Inter_NomPol2013.pdf.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 682-690.
- Cooper, C. J., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health, *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- European Trade Union Committee for Education (E.T.U.C.E.). (2013). *Survey - the continued impact of the crisis on teachers in Europe*. Brussels. Ανακτήθηκε από: http://etuce.homestead.com/Policies/6.e.EN_Survey_Analysis_CONTINUED_IMPACT_OF_THE_CRISIS_ON_TEACHERS_IN_EUROPE__2_Layouted.pdf
- European Commission/EACEA/Eurydice (2013). *Eurydice Report: Funding of Education in Europe 2000-2012: The impact of the economic crisis*. Ανακτήθηκε από: [//eacea.europa.eu/education/eurydice/documents/factsandfigures](http://eacea.europa.eu/education/eurydice/documents/factsandfigures)
- Kyriacou, C., & Pratt, J. (1985). Teacher stress and psychoneurotic symptoms, *British Journal of Educational Psychology*, 55, 61-64.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: A review. *Educational Review*, 29, 299-306.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192.
- Mishkin, F. (1992). Anatomy of a financial crisis. *Journal of Evolutionary Economics*, 2, 115-130.
- O.E.C.D. (Organization for Economic Co-operation and Development). (2013a).

- Education at a glance 2013: Highlights*. Ανακτήθηκε από: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en.
- Pithers, R. T., & Soden, R. (1998). Scottish and Australian teacher stress and strain: A comparative study. *British Journal of Educational Psychology*, 68, 269-279.
- Pratt, J. (1978). Perceived stress among teachers: The effects of age and background of children taught. *Educational Review*, 30, 3-14.
- Trendall, C. (1989) Stress in teaching and teacher effectiveness – a study of teachers across mainstream and special education, *Educational Research*, 31, 52-58.

Abstract

The present study investigated the relationship between the quality of the working environment of permanent teachers of Xanthi Prefecture and their sources of occupational stress in the context of the new educational reality that has been shaped by the economic crisis. The research questions asked were (a) the qualitative characteristics of the participants' work environment, (b) the sources of their professional stress, (c) the relationship of the qualitative characteristics of the teachers' work environment with their sources of professional stress; and (d) contributing to the quality of their work environment in shaping their sources of occupational stress. The 78 participants completed a questionnaire assessing the sources of their occupational stress and assessing three quality indicators of their work environment. The results showed a reduction in basic salary and benefits as the main source and financial as the most important occupational stress factor. Climate and relationships have emerged as the most important quality indicator of their work environment. There was a low statistical relationship between economic and prestige factors, with quality indicators of organization and administration and resources, resources, human resources. It was found that teachers have an "open" school climate and the impact of the financial deterioration of their teaching work does not cause particular occupational stress.

Key-words: occupational stress, primary school teachers, financial crisis

Χρήστος Μοσχίδης
Εκπαιδευτικός ΠΕ70
Ομήρου 2, 671 00 Ξάνθη
Τηλ.: 6972284303
E-mail: cmoschid@gmail.com

Παράρτημα

Συνάδελφε,

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελεί μέρος μιας ατομικής-ιδιωτικής προσπάθειας διερεύνησης του τρόπου που το επαγγελματικό άγχος των δασκάλων του Νομού μας σχετίζεται με την οικονομική κρίση που ταλαιπωρεί και τον χώρο της εκπαίδευσης τα τελευταία χρόνια. Για τον σκοπό αυτόν, διαμορφώθηκε ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείσαι να απαντήσεις εκφράζοντας την προσωπική σου άποψη. Οι απαντήσεις σου είναι ανώνυμες, ανυπόγραφες και απόλυτα εμπιστευτικές. Δεν υπάρχουν λανθασμένες απαντήσεις. Όλες είναι σωστές.

Ευχαριστώ για τη συνεργασία σου.

Σημειώστε με ✓

1	Φύλο	
	Ανδρας	Γυναίκα

2	Οικογενειακή κατάσταση			
	Έγγαμος	Άγαμος	Διαζευγμένος	Σε χηρεία

3	Ανώτατος τίτλος σπουδών		
	Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό

Σου προκαλούν επαγγελματικό άγχος τα παρακάτω;

Κύκλωσε ανάλογα: **1 = ΚΑΘΟΛΟΥ, 2 = ΛΙΓΟ, 3 = ΑΡΚΕΤΑ, 4 = ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ, 5 = ΑΠΟΛΥΤΑ**

1	Προβλήματα σχολικών κτηριακών εγκαταστάσεων	1	2	3	4	5
2	Περιοχές κρατικών δαπανών για την παιδεία	1	2	3	4	5
3	Μεγάλος αριθμός μαθητών ανά τμήμα	1	2	3	4	5
4	Αυστηροποίηση του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα	1	2	3	4	5

5	Καθυστερήσεις στην αποστολή βιβλίων, οδηγιών για τη διδακτέα ύλη κ.λπ.	1	2	3	4	5
6	Έλλειψη υποστήριξης από ειδικούς (π.χ. σχολικός ψυχολόγος, κοινωνιολόγος)	1	2	3	4	5
7	Φόρτος εργασίας στο σπίτι	1	2	3	4	5
8	Μείωση θέσεων μετάθεσης-απόσπασης	1	2	3	4	5
9	Κατάργηση οργανικών θέσεων	1	2	3	4	5
10	Διακοπή προσλήψεων μόνιμου προσωπικού	1	2	3	4	5
11	Χαμηλό status του επαγγέλματος του δασκάλου	1	2	3	4	5
12	Ενδοσχολικές συγκρούσεις με συναδέλφους ή με τον διευθυντή	1	2	3	4	5
13	Συγχωνεύσεις σχολείων	1	2	3	4	5
14	Φόβος απολύσεων	1	2	3	4	5
15	Παρεμβάσεις στην άσκηση του εκπαιδευτικού έργου μου	1	2	3	4	5
16	Μεγάλος φόρτος εργασίας στο σχολείο	1	2	3	4	5
17	Απόδοση δεύτερης ειδικότητας σε συναδέλφους	1	2	3	4	5
18	Ελλιπή εποπτικά μέσα διδασκαλίας	1	2	3	4	5
19	Αυξημένα διοικητικά καθήκοντα	1	2	3	4	5
20	Ανάθεση επιπλέον καθηκόντων αμισθί (π.χ. αναπλήρωση συναδέλφων, σίτιση στο ολοήμερο)	1	2	3	4	5
21	Αναμενόμενη αύξηση διδακτικού ωραρίου	1	2	3	4	5
22	Έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς των μαθητών μου	1	2	3	4	5
23	Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών κ.λπ.	1	2	3	4	5

24	Έλλειψη χρόνου για την προετοιμασία του μαθήματος και για τη διόρθωση των γραπτών των μαθητών	1	2	3	4	5
25	Επιβολή ποινών στους μαθητές μου	1	2	3	4	5
26	Επικείμενη αξιολόγηση	1	2	3	4	5
27	Τροποποίηση στις αναθέσεις μαθημάτων σε ειδικότητες	1	2	3	4	5
28	Δυσκολίες μετάβασης στο σχολείο	1	2	3	4	5
29	Υπερβολικές κρατήσεις, εφορία	1	2	3	4	5
30	Μαθητές με μειωμένα κίνητρα μάθησης	1	2	3	4	5
31	Διδασκαλία σε διάφορες τάξεις	1	2	3	4	5
32	Ευκαιρίες επιμόρφωσης λιγότερες από το επιθυμητό	1	2	3	4	5
33	Μεγάλο εύρος ύλης προς διδασκαλία	1	2	3	4	5
34	Αδιάφοροι για τη μάθηση μαθητές	1	2	3	4	5
35	Παραβατικές συμπεριφορές μαθητών μου	1	2	3	4	5
36	Έλλειψη χρόνου για την αποπεράτωση της διδακτέας ύλης	1	2	3	4	5
37	Αδυναμία μισθολογικής εξέλιξης	1	2	3	4	5
38	Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων	1	2	3	4	5
39	Μαθησιακά προβλήματα ορισμένων μαθητών μου	1	2	3	4	5
40	Έλλειψη προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης	1	2	3	4	5
41	Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου	1	2	3	4	5
42	Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	1	2	3	4	5
43	Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα (εφημερίες)	1	2	3	4	5

44	Ασάφεια σχετικά με τον ρόλο μου στο σχολείο	1	2	3	4	5
45	Ανομοιογένεια τάξεων ως προς το μαθησιακό επίπεδο	1	2	3	4	5
46	Επιβολή ενιαίου μισθολογίου	1	2	3	4	5
47	Μείωση βασικού μισθού και επιδομάτων	1	2	3	4	5
48	Μη αναγνώριση του επιπλέον των διδακτικών καθηκόντων μου, προσφερόμενου έργου μου	1	2	3	4	5
49	Έλλειψη κατάρτισης για διαχείριση προβλημάτων συμπεριφοράς	1	2	3	4	5
50	Αδυναμία του κλάδου να διεκδικήσει συλλογικά και να βελτιώσει τα κακώς κείμενα	1	2	3	4	5

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ						
Κριτήρια της 'διαμόρφωσης και εφαρμογής του σχολικού προγράμματος', του 'συντονισμού της σχολικής ζωής', της 'αξιοποίησης των μέσων και των πόρων' και της 'υποστήριξης της επιστημονικής παιδαγωγικής κατάρτισης και εξέλιξης των εκπαιδευτικών'		Παρακαλώ σημειώστε με ✓ μόνο μία επιλογή, αυτήν με την οποία <u>συμφωνείτε περισσότερο</u> . Αφήστε τις υπόλοιπες επιλογές κενές.				
		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πάρα πολύ	Απόλυτα
1	Εφαρμόζει το σχολείο σας ένα ωρολόγιο πρόγραμμα που είναι σύμφωνο με τις παιδαγωγικές και διδακτικές αρχές ενώ παράλληλα λαμβάνει υπόψην του τις ανάγκες των εκπαιδευτικών;					
2	Η Διεύθυνση του σχολείου σας υποστηρίζει τις επιστημονικές ανάγκες του προσωπικού του για την ομαλή υλοποίηση του Προγράμματος Σπουδών;					
3	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου σας υποστηρίζονται και συντονίζονται στη μεταξύ τους συνεργασία;					
4	Στο σχολείο σας προγραμματίζονται τακτικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες;					
5	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου σας συμμετέχουν στη διαμόρφωση του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας του;					
6	Αξιοποιούνται οι επιστημονικές γνώσεις των συναδέλφων σας που κατέχουν επιπλέον τίτλους σπουδών;					

7	Η κατανομή καθηκόντων, ευθυνών και εργασιών στους συναδέλφους του σχολείου σας γίνεται ισότιμα;					
8	Στο σχολείο σας προγραμματίζονται, υλοποιούνται και αξιολογούνται δράσεις για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου του;					
9	Οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν σε ικανοποιητικό βαθμό στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων που αφορούν τη λειτουργία του σχολείου σας;					
10	Οι οικονομικοί πόροι του σχολείου σας διανέμονται ορθολογικά και ισοτίμα για την κάλυψη των αναγκών όλων των τμημάτων του;					
11	Στο σχολείο σας αξιοποιούνται οι διαθέσιμοι χώροι και ο εξοπλισμός για την αποτελεσματική ανάπτυξη του Προγράμματος Σπουδών;					
12	Το σχολείο σας συνεργάζεται με τη Σχολική Επιτροπή;					
13	Στο σχολείο σας υποστηρίζονται η επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση και εξέλιξη των εκπαιδευτικών του;					
14	Το σχολείο σας διαθέτει δομές στήριξης των εκπαιδευτικών του στις επιστημονικές και παιδαγωγικές τους ανάγκες;					

ΚΑΙΜΑ ΚΑΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ						
Κριτήρια των 'σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών', των 'σχέσεων εκπαιδευτικών-μαθητών', των 'σχέσεων μεταξύ των μαθητών', των 'σχέσεων σχολείου-γονέων' και των 'σχέσεων σχολείου-φορέων'		Παρακαλώ σημειώστε με ✓ μόνο μία επιλογή, αυτήν με την οποία <u>συμφωνείτε περισσότερο</u> . Αφήστε τις υπόλοιπες επιλογές κενές.				
		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πάρα πολύ	Απόλυτα
1	Συνεργάζονται οι εκπαιδευτικοί του σχολείου σας για την ανάπτυξη του προσφερόμενου εκπαιδευτικού τους έργου;					
2	Συνέρχονται οι συνεισφορές του Συλλόγου Διδασκόντων του σχολείου σας δημοκρατικά και σε κλίμα συναίνεσης;					
3	Αντιμετωπίζονται παιδαγωγικά και διδακτικά προβλήματα στο πλαίσιο μιας εποικοδομητικής επικοινωνίας;					
4	Αντιμετωπίζονται ζητήματα καθημερινής σχολικής ζωής με τη δημιουργική συνεργασία εκπαιδευτικών-μαθητών (οργάνωση εκδηλώσεων, διευθέτηση προβλημάτων της μαθητικής κοινότητας);					

5	Οι σχέσεις σας με τους μαθητές σας διέπονται από τις αρχές της δικαιοσύνης της εμπιστοσύνης και του αλληλοσεβασμού;					
6	Στη διαμόρφωση των κανόνων του σχολείου σας συμμετείχαν οι μαθητές;					
7	Το σχολείο σας προωθεί τη συλλογική δράση των μαθητών για την παραγωγή ομαδικών έργων;					
8	Το σχολείο σας διαθέτει αποτελεσματικούς μηχανισμούς τακτικής και αμφίδρομης επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών;					
9	Συνεργάζεται το σχολείο σας με επιστημονικούς φορείς για να παρέχει ποιοτικές πληροφορίες στους γονείς;					
10	Η συνεργασία του σχολείου σας με τον Σύλλογο Γονέων είναι εποικοδομητική και προς το συμφέρον των μαθητών;					
11	Στοχεύει το σχολείο σας στην εποικοδομητική επικοινωνία και στη συνεργασία με τις εκπαιδευτικές αρχές και τους φορείς, την τοπική και την ευρύτερη κοινωνία (συχνότητα, περιεχόμενο και ποιότητα της επικοινωνίας);					

ΜΕΣΑ – ΠΟΡΟΙ – ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ						
Κριτήρια της 'υλικοτεχνικής υποδομής', των 'οικονομικών πόρων του σχολείου' και του 'διδακτικού προσωπικού του σχολείου'		Παρακαλώ σημειώστε με $\sqrt$ μόνο μία επιλογή, αυτήν με την οποία <u>συμφωνείτε περισσότερο</u> . Αφήστε τις υπόλοιπες επιλογές κενές.				
		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πάρα πολύ	Απόλυτα
1	Είναι επαρκείς και ασφαλείς οι σχολικοί χώροι για την εφαρμογή του διδακτικού προγράμματος όλων των μαθημάτων;					
2	Ο εξοπλισμός και τα διαθέσιμα μέσα του σχολείου ανταποκρίνονται στις σύγχρονες διδακτικές ανάγκες και μαθησιακές διαδικασίες;					
3	Συμβάλουν οι διαθέσιμοι οικονομικοί πόροι του σχολείου σας στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο;					
4	Θεωρείτε ότι οι διαθέσιμοι οικονομικοί πόροι του σχολείου σας επιτρέπουν την ανάπτυξη ενισχυτικών και υποστηρικτικών παρεμβάσεων;					
5	Είναι επαρκές, έμπειρο και επιστημονικά καταρτισμένο το διδακτικό προσωπικό ώστε να προσφέρει υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικό έργο;					