

Τα κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και η επιβεβαίωση ή η διάψευσή τους στην πράξη

Δημήτριος Βρούζος
Φιλολόγος
vrouzosd@gmail.com

➤ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αποτελεί κοινή παραδοχή πως ο χώρος της εκπαίδευσης είναι κατεχοχόν δυναμικός και ότι αποτελεί αδήριτη ανάγκη μελέτης και καταγραφής όλων εκείνων των παραγόντων που πλαισιώνουν και συχνά ερμηνεύουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Η παρούσα εργασία στηρίζεται σε ευρύτερη αδημοσίευτη εργασία που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του ΠΜΣ «Διοίκηση και Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων» τον Δεκέμβριο του 2018 και φιλοδοξεί αφενός να καταγράψει τα κίνητρα που ωθούν τους εκπαιδευτικούς στην επιλογή του επαγγέλματος - λειτουργήματός τους καθώς και τον βαθμό επιβεβαίωσης ή διάψευσής τους στο πλαίσιο της καθημερινότητας της σχολικής μονάδας και αφετέρου να συμβάλει –στο μέτρο του δυνατού– στη βελτίωση της κατάστασης.

Λέξεις - κλειδιά: εκπαιδευτικοί, κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, διάψευση - επιβεβαίωση προσδοκιών .

➤ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα κίνητρα επιλογής ενός επαγγέλματος αποτελούν ένα από τα πιο ουσιώδη και συνάμα ενδιαφέροντα στοιχεία μελέτης και έρευνας, αφού δίνουν τη δυνατότητα ουσιαστικής ερμηνείας της συμπεριφοράς και των συναισθημάτων του εργαζομένου στον εργασιακό του χώρο. Μάλιστα, τα κίνητρα της επιλογής αποκτούν ακόμη μεγαλύτερη σημασία, όταν αναφέρονται στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ένα επάγγελμα που αιώνες τώρα χαρακτηρίζεται ως λειτούργημα.

Με βάση αυτόν τον προβληματισμό, η παρούσα εργασία στοχεύει στον εντοπισμό των κυριότερων κινήτρων που ωθούν έναν άνθρωπο να επιλέξει τον χώρο της εκπαίδευσης ως χώρο εργασίας, καταγράφοντας ταυτόχρονα τις προσδοκίες και τις ενδόμυχες σκέψεις του. Πέρα όμως από τα κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να καταγράψει την πορεία και τον βαθμό επιβεβαίωσης ή διάψευσης των αρχικών παραγόντων παρώθησης στη διάρ-



κεια της επαγγελματικής πορείας των επαγγελματιών του συγκεκριμένου χώρου. Ο εκπαιδευτικός είναι άνθρωπος και επομένως έχει αδυναμίες και ελαττώματα, όμως πάνω από όλα είναι δάσκαλος, εμπνευστής, καθοδηγητής και γιατί όχι πνευματικός γονέας των μαθητών του. Η εξέταση επομένως του βαθμού επαλήθευσης των αρχικών προσδοκιών του κατά την επιλογή επαγγέλματος θα προσδιορίσει και τον βαθμό αποδοτικότητάς του στο λειτουργήμα που επιτελεί. Παράλληλα, ο εντοπισμός των παραγόντων εκείνων που λειτουργούν ανασταλικά στο έργο του και οδηγούν σε διάψευση των αρχικών παρωθητικών δυνάμεων, θα συντελέσει ενδεχομένως στην εύρεση μεθόδων ενδυνάμωσης και κινητοποίησης του εκπαιδευτικού κατά την επαγγελματική του διαδρομή. Όλα τα παραπάνω αποτέλεσαν ερεθίσματα για τη συγγραφή της παρούσας εργασίας.

▼ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ - ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Ακούγεται συχνά ότι εκπαιδευτικοί, κυρίως στην Ευρώπη αλλά και σε άλλες ηπείρους, παραιτούνται, εξαιτίας των ολοένα διογκούμενων προβλημάτων που προκύπτουν στον χώρο της εκπαίδευσης. Στο φαινόμενο αυτό αναφέρεται και η Γεραλή-Ρούσου (2006), η οποία επισημαίνει την ολοένα αυξανόμενη απογοήτευση που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων και κατ' επέκταση το ολοένα αυξανόμενο ποσοστό αποχώρησής τους από την εκπαιδευτική υπηρεσία.

Μάλιστα, αναφέρεται και σε έρευνα που διεξήχθη στην Αγγλία, σύμφωνα με την οποία το 56% των εν ενεργεία εκπαιδευτικών του δείγματος της έρευνας δήλωσε πως το επίπεδο των κινήτρων τους για διδασκαλία ήταν πολύ χαμηλότερο σε σχέση με εκείνο που είχαν, όταν ξεκινούσαν την επαγγελματική τους καριέρα, ενώ το 34% δήλωσε ότι σκόπευαν να απομακρυνθούν από το σχολείο μέσα στην επόμενη πενταετία. Είναι λοιπόν ευνόητο ότι κάθε προσπάθεια διερεύνησης του χώρου αυτού είναι όχι μόνο ευπρόσδεκτη αλλά και αναγκαία.

Επιπλέον, πρέπει να τονιστεί ότι οι δυσκολίες στον χώρο της εκπαίδευσης γίνονται ακόμη πιο αισθητές στην εποχή μας εξαιτίας των μεγάλων κοινωνικών προβλημάτων, όπως η οικονομική κρίση, η ανεργία και η γενικότερη ανασφάλεια. Όλες αυτές οι δύσκολες και πρωτόγνωρες καταστάσεις έχουν πολύ μεγάλη επίδραση στον χώρο του σχολείου, ο οποίος συχνά λειτουργεί σαν κυματοθραύστης των κοινωνικών προβλημάτων. Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις ευάλωτες οικονομικά ή κοινωνικά ομάδες μεταφέρουν στον χώρο του σχολείου δύσκολες καταστάσεις που βιώνουν, έχοντας μια δυσερμήνευτη άποψη / πεποίθηση ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν τις λύσεις για την υπέρβασή τους.

Η ποιότητα της εκπαίδευσης καθορίζεται όχι μόνο από το γνωστικό επίπεδο, τα προτερήματα και τη διδακτική δεξιότητα των εκπαιδευτικών, αλλά και από τον ενθουσιασμό και την προσήλωση που δείχνουν στον ρόλο τους. Είναι λοιπόν αναγκαίο να εξασφαλιστεί η παρώθηση και η υψηλή απόδοση των εκπαιδευτικών. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί, αν εντοπιστούν τα είδη και οι μορφές των κινήτρων που ενθαρρύνουν



τους εκπαιδευτικούς να είναι δημιουργικοί και αποδοτικοί στο έργο τους, εφόσον τα κίνητρα αποτελούν αποφασιστικό παράγοντα για την ενίσχυση της απόδοσης όλων των εργαζομένων. Παράλληλα, η διερεύνηση και η καταγραφή των παραγόντων που λειτουργούν ως αντικίνητρα για εκείνους και η προσπάθεια εξάλειψης ή έστω μείωσής τους θα συμβάλει ακόμη περισσότερο στην ενίσχυση των «υγιών» κινήτρων (Γιατρά, 2017: 11).

Ποιοτικά και υψηλού επιπέδου κίνητρα για έναν εκπαιδευτικό σημαίνει και ποιοτική, αναβαθμισμένη και αποτελεσματική εκπαιδευτική διαδικασία. Ο Dörnyei (2001) αναφέρεται χαρακτηριστικά στη δυναμική / συνεχή εξέλιξη που χαρακτηρίζει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, εφόσον οι συνθήκες στο σχολικό περιβάλλον αλλάζουν πολύ συχνά είτε εξαιτίας των συχνών μεταρρυθμίσεων είτε εξαιτίας των πολύ υψηλών προσδοκιών που δημιουργούνται από τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις καταγιγιστικές κοινωνικές αλλαγές.

Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι η θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας του Bandura (1993) θα μπορούσε να υλοποιηθεί αποτελεσματικά και στον χώρο της εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τον Bandura, η αυτοπεποίθηση και η πίστη στις δυνατότητές του μπορεί να αποτελέσει ένα πολύ ισχυρό κίνητρο για τον εκπαιδευτικό και να συμβάλει αποφασιστικά στην εκπλήρωση της αποστολής του. Πράγματι, όταν ένας εργαζόμενος καλείται να εμπνεύσει, να παρακινήσει και να ενεργοποιήσει το μυαλό και την ψυχή μικρών παιδιών, πρέπει να διαθέτει το προαναφερόμενο κίνητρο και να έχει και ο ίδιος όραμα και εμπιστοσύνη στον εαυτό του. Όμως, ο εκπαιδευτικός συχνά αισθάνεται «εγκλωβισμένος» ανάμεσα στο κίνητρο προσφοράς, από το οποίο οδηγείται στο να διδάξει και να διαπαιδαγωγήσει ψυχές και συνειδήσεις, και στους συχνά ασφυκτικούς περιορισμούς που καθορίζει η πολιτεία, όπως η εξεταστέα ύλη ή το ωρολόγιο πρόγραμμα.

Το συμπέρασμα στο οποίο μπορεί να οδηγηθεί κάποιος είναι ότι στην εκπαίδευση τα κίνητρα δεν είναι μια απλή υπόθεση αλλά συνδυασμός πολλών παραγόντων (εσωτερικών και εξωτερικών). Μάλιστα, πολλές φορές η συνύπαρξη διαφορετικών κινήτρων που προέρχονται από διάφορα επίπεδα είναι πολύ αποτελεσματική και προσφέρει στον εκπαιδευτικό τη δυνατότητα της ευελιξίας.

➤ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ερευνητικά ερωτήματα και στόχοι

Η έρευνα, από την οποία απορρέει η παρούσα εργασία, κατέγραψε διαφορετικά είδη κινήτρων που εξηγούν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Τέτοια μπορούν να είναι τα παρακάτω:

- α. Η συναισθηματική πληρότητα που δημιουργεί η επαφή με τα παιδιά και η μόνιμη «νεότητα» που επιφέρει ο συγχρωτισμός με αυτά.
- β. Το κοινωνικό κύρος που –έστω και σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με το παρελθόν– χαρακτηρίζει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.



γ. Η διάθεση προσφοράς και αλτρουισμού που σχετίζονται έντονα με τη σχέση μαθητή - δασκάλου, μια σχέση που –παρά τα όποια προβλήματα τη διέπουν– εξακολουθεί να είναι ξεχωριστή και ιδιαίτερη.

δ. Η δυνατότητα έκφρασης δημιουργικότητας και βίωσης αισθήματος ελευθερίας, στοιχεία που συνδέονται άρρηκτα με τον εκπαιδευτικό.

Επιπλέον, μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα διαπιστώθηκε και σε ποιο βαθμό τα κριτήρια με τα οποία οι εκπαιδευτικοί αποφάσισαν να επιλέξουν το επάγγελμά τους υλοποιήθηκαν ή διαψεύστηκαν στο πέρασμα του χρόνου, γεγονός που οδηγεί και σε μια αποτίμηση (θετική ή αρνητική) της αρχικής επιλογής.

Παράγοντες που ενδεχομένως να διέψευσαν τις αρχικές προσδοκίες θα μπορούσε να είναι οι παρακάτω:

α. Οι χαμηλές αποδοχές καθώς και οι δυσκολίες στην επαγγελματική εξέλιξη. Οι Έλληνες εκπαιδευτικοί θεωρούνται ως οι πιο χαμηλά αμειβόμενοι σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα η ανάληψη μιας θέσης ευθύνης δε γίνεται πάντα με εύκολο τρόπο, εφόσον η διαδικασία επιλογής δεν ακολουθεί οπωσδήποτε τα ενδεδειγμένα αξιολογικά κριτήρια. Έπειτα, το να έχει κάποιος μια τέτοια θέση, ως στέλεχος της εκπαίδευσης, συνεπάγεται ότι έχει και πολλές και δυσβάσταχτες ευθύνες και υποχρεώσεις.

β. Η ανάγκη μετακίνησης πολλών εκπαιδευτικών και σε άλλα σχολεία πέρα από αυτό που είναι τοποθετημένοι. Οι μειώσεις στις ώρες διδασκαλίας που κατά καιρούς γίνονται σε διάφορα μαθήματα καθώς και η δημιουργία πολυπληθέστερων τμημάτων διδασκαλίας στις σχολικές μονάδες καθιστά πιθανή ή και σχεδόν βέβαιη τη μετακίνηση σε 2-3 σχολεία ακόμη και για εκπαιδευτικούς με πολλά χρόνια υπηρεσίας, ώστε να καλύπτουν το εργασιακό τους ωράριο. Η κατάσταση αυτή προκαλεί ανησυχία, άγχος και ανασφάλεια στους εκπαιδευτικούς.

γ. Η ελλιπής επιμόρφωση αποτελεί έναν ακόμη αρνητικό παράγοντα, εφόσον συχνά οι εκπαιδευτικοί καλούνται να ανταποκριθούν σε συνεχείς και πολλές φορές ξαφνικές αλλαγές είτε στην ύλη συγκεκριμένων μαθημάτων ή γενικότερα σε αλλαγές στο αναλυτικό πρόγραμμα (λ.χ. κατάργηση κάποιων μαθημάτων και εισαγωγή νέων κτλ.) είτε και στις μεθόδους διδασκαλίας. Συχνά εκφράζεται δυσφορία, εξαιτίας της δυσκολίας προσαρμογής σε συνεχείς αλλαγές, χωρίς να έχει προηγηθεί μια οργανωμένη σχετική επιμόρφωση.

Οι κυριότεροι στόχοι της έρευνάς μας ήταν οι εξής:

α. η αποτύπωση, στο μέτρο του δυνατού, της σύγχρονης εκπαιδευτικής πραγματικότητας στην Ελλάδα

β. ο προσδιορισμός των κινήτρων επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού καθώς και της δυνατότητας ή μη του σύγχρονου εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των εκπαιδευτικών, μιας ομάδας εργαζομένων που ανέκαθεν ξεχώριζε από άλλες εργασιακές ομάδες, και

γ. ο εντοπισμός διαχρονικών αξιών που κρατούν «ζωντανό» το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.



Μεθοδολογία Έρευνας

Η παρούσα έρευνα στηρίχθηκε στην ποσοτική μέθοδο, εφόσον το ερευνητικό μέσο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων ήταν το ερωτηματολόγιο. Σκοπός της ήταν κατά κύριο λόγο να καταγράψει απόψεις στηριγμένες κυρίως σε εμπειρικά δεδομένα. Επίσης, χαρακτηρίζεται ως πρωτογενής, αφού τα στοιχεία συνελέγησαν από τον ερευνητή, και ταυτόχρονα περιγραφική. Τα συμπεράσματα απεικονίζονται με πίνακες και διαγράμματα, ώστε να δίνονται παραστατικότερα.

Πληθυσμός και Δείγμα

Ως περιοχή έρευνας ορίστηκαν δύο δημόσια σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που βρίσκονται στον αστικό ιστό ενός νησιού.

Στα σχολεία αυτά διανεμήθηκαν σαράντα ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε όλους τους εκπαιδευτικούς των σχολείων, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας απασχολούνταν σε αυτά (οργανικά ανήκοντες, αποσπασμένοι, αναπληρωτές πλήρους ή μειωμένου ωραρίου).

Εργαλείο Έρευνας

Το ερωτηματολόγιο θεωρήθηκε το πιο πρόσφορο εργαλείο έρευνας, εφόσον αφενός καθιστά ευκολότερη τη διανομή και τη συλλογή των απαντήσεων και αφετέρου επειδή λόγω της ανωνυμίας οι απαντήσεις στα ερωτήματα θεωρούνται –με βάση τη σχετική βιβλιογραφία– πιο ειλικρινείς και επομένως πιο αντιπροσωπευτικές για τον τρόπο σκέψης και την κουλτούρα των ερωτηθέντων. Επιλέγη το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο παρουσιάζει μεγαλύτερη εγκυρότητα και αξιοπιστία (Ζαφειρόπουλος, 2015: 92-94). Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστές, ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών, ερωτήσεις τύπου Likert και μία ερώτηση ανοιχτού τύπου.

Το μεγαλύτερο μειονέκτημα της έρευνας είναι το μικρό δείγμα στο οποίο απευθύνεται, γεγονός που ίσως την καθιστά λιγότερο αξιόπιστη (Ζαφειρόπουλος, 2015). Ως θετικά στοιχεία της θεωρούνται η διαφοροποίηση στην ηλικία των ερωτηθέντων, γεγονός που συνεπάγεται ότι καταγράφονται εμπειρίες και απόψεις από διαφορετικά οπτικά πεδία, καθώς και το ότι τα σχολεία που αποτέλεσαν σημεία αναφοράς βρίσκονται στον αστικό ιστό του νησιού, γεγονός που επιτρέπει την καταγραφή πολλών βιωμάτων των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών.



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο ερωτηματολόγιο ζητήθηκε από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα να κατατάξουν ιεραρχικά ποια κίνητρα, επιλέγοντας από μια σειρά που τους δινόταν, τους επηρέασαν περισσότερο ή λιγότερο, όταν αποφάσισαν να επιλέξουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν καταγράφονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1. Κίνητρα επιλογής εκπαιδευτικού επαγγέλματος

Διδασκαλία - αίσθηση προσφοράς	
Πολύ	47%
Αρκετά	47%
Λίγο	6%
Καθόλου	0%
Επαφή με παιδιά	
Πολύ	64%
Αρκετά	33%
Λίγο	3%
Καθόλου	0%
Κοινωνικό κύρος επαγγέλματος	
Πολύ	47%
Αρκετά	39%
Λίγο	8%
Καθόλου	6%
Δημιουργικότητα - ελευθερία στην εργασία	
Πολύ	11%
Αρκετά	67%
Λίγο	22%
Καθόλου	0%
Μονιμότητα	
Πολύ	0%
Αρκετά	6%
Λίγο	94%
Καθόλου	0%
Αποδοχές	



Πολύ	6%
Αρκετά	0%
Λίγο	14%
Καθόλου	80%

Ένα πολύ χαρακτηριστικό εύρημα της έρευνας προκύπτει από το 3ο μέρος του ερωτηματολογίου, όπου αποτυπώνεται ο βαθμός διάψευσης των αρχικών κινήτρων των εκπαιδευτικών.

Τα ευρήματα αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα με φθίνουσα πορεία:

Πίνακας 2. Βαθμός διάψευσης προσδοκιών

Πολύ	56%
Αρκετά	36%
Λίγο	6%
Καθόλου	2%

Ο επόμενος πίνακας αποτυπώνει τους παράγοντες που, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, συνέβαλαν στη διάψευση:

Πίνακας 3. Παράγοντες διάψευσης προσδοκιών εκπαιδευτικών

Χαμηλές αποδοχές	47%
Δυσκολία διαχείρισης της τάξης-φαινόμενα απειθαρχίας	83%
Κοινωνική απαξίωση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού	78%
Κακή επικοινωνία με Διεύθυνση σχολείου	8%
Συχνές αλλαγές στα προγράμματα σπουδών	75%
Ελλιπής επιμόρφωση	83%
Άλλο	14%

➤ ΑΝΑΛΥΣΗ, ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ

Εξετάζοντας τα δημογραφικά στοιχεία και τα γενικά στοιχεία των ερωτηθέντων, θα μπορούσε κανείς να καταλήξει σε κάποιες διαπιστώσεις που πιθανόν να σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τις απαντήσεις που δόθηκαν. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες, γεγονός που κατά πάσα πιθανότητα επηρέασε τα τελικά



συμπεράσματα, εφόσον –όπως αναφέρει ο Konach (1987)– το φύλο επιδρά στην ψυχοσύνθεση κάθε ανθρώπου και επομένως επιδρά τόσο στα κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος όσο και στον βαθμό επιβεβαίωσης ή διάψευσής τους. Επιπλέον, το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες ανήκουν κατά μεγάλο ποσοστό στην ηλικιακή ομάδα 51-60 σχετίζεται άμεσα με τις απαντήσεις, αφού οι εκπαιδευτικοί αυτής της ηλικίας έχουν –λόγω της πολύχρονης εμπειρίας τους– μεγάλη πορεία στον χώρο της εκπαίδευσης και επομένως έχουν σχηματίσει πιο σφαιρική άποψη για τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στις σχολικές μονάδες. Συμπληρωματικά, μπορεί να επισημανθεί το μικρό ποσοστό των εκπαιδευτικών που έχουν ηλικία από 31 έως 40 ετών, στοιχείο που καταδεικνύει την αύξηση του μέσου όρου ηλικίας του εκπαιδευτικού προσωπικού και ίσως την ανάγκη ανανέωσής του μέσα από διορισμούς.

Η κυριαρχία της επιλογής «έγγαμος» στα οικογενειακά στοιχεία επηρέασε κατά πάσα πιθανότητα τις δοθείσες απαντήσεις, αφού πιθανότατα σε αυτές υπεισέρχεται και η γονεϊκή ιδιότητα και επομένως η οπτική γωνία του εκπαιδευτικού - γονέα. Ο τρόπος σκέψης και δράσης επηρεάζεται άμεσα, όταν και στην προσωπική ζωή υπάρχει επαφή και επικοινωνία με παιδιά και επίγνωση των αναγκών που διέπουν την ηλικία τους.

Επίσης, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών ήταν μόνιμοι. Το στοιχείο αυτό περιορίζει την έρευνα, αφού κατά κύριο λόγο οι απαντήσεις δίνονται από μόνιμους εκπαιδευτικούς, των οποίων τα συναισθήματα και ο τρόπος σκέψης είναι πολύ διαφορετικός σε σχέση με τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς.

Η συγκεκριμένη ερευνητική εργασία είχε σαν βασικό σκοπό να καταγράψει τα βασικότερα κίνητρα που ώθησαν τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, καθώς και τους παράγοντες εκείνους που επιβεβαίωσαν ή διάψευσαν τις αρχικές τους προσδοκίες. Τα συμπεράσματα και οι διαπιστώσεις που προέκυψαν μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

- ♦ Οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είχαν πολύ υψηλά κίνητρα, όταν επέλεγαν το επάγγελμά τους. Συγκεκριμένα, πρωτεύοντα ρόλο στην επιλογή τους κατέχει η επαφή με τα παιδιά καθώς και η αλτρουιστική διάθεση, εφόσον το εκπαιδευτικό επάγγελμα σχετίζεται άμεσα με τα παραπάνω στοιχεία.
- ♦ Πολύ σημαντική επίδραση άσκησε ακόμη η κοινωνική διάσταση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Η αναγνώριση του εκπαιδευτικού ως λειτουργού και όχι ως ενός απλού δημοσίου υπαλλήλου επηρέασε καθοριστικά την επιλογή και αποτέλεσε ένα πολύ ισχυρό κίνητρο. Βέβαια, είναι ανάγκη να επισημανθεί ότι το συγκεκριμένο κίνητρο είχε πολύ πιο έντονη παρουσία στις μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες εκπαιδευτικών, γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στα διαφορετικά κοινωνικά στερεότυπα και στον διαφορετικό δεοντολογικό κώδικα που επικρατεί κάθε εποχή.
- ♦ Αξιοσημείωτο κίνητρο, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, υπήρξε και το στοιχείο της δημιουργικότητας. Είναι γεγονός ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού χαρακτηρίζεται από τη δυνατότητα αυτενέργειας και πρωτοβουλίας. Τα προγράμματα σπουδών και οι στόχοι που τίθενται από το Υπουργείο Παιδείας οριοθετούν βέβαια το γενικό πλαίσιο, αλλά ο τρόπος διδασκαλίας, τα εκπαιδευτικά μέσα καθώς και η προσέγγιση κάθε διδακτικού αντικειμένου αποτελούν



–κατά μεγάλο μέρος– προσωπική επιλογή κάθε εκπαιδευτικού· επομένως, η ελευθερία κινήσεων χαρακτηρίζει σε μεγάλο βαθμό το συγκεκριμένο επάγγελμα. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τις απόψεις του Bandura (1993), ο οποίος συσχετίζει την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού με την αυτοπεποίθηση και την πίστη στις προσωπικές του δυνάμεις.

- ♦ Οι εργασιακές συνθήκες και ιδιαίτερα το στοιχείο της μονιμότητας επηρέασαν αρκετά τους εκπαιδευτικούς. Είναι χαρακτηριστικό ότι στις απαντήσεις που δόθηκαν το κριτήριο της μονιμότητας ήταν καταγεγραμμένο, έστω και σε χαμηλότερη αξιολογικά σειρά, σε όλα τα ερωτηματολόγια, στοιχείο που μπορεί να συσχετιστεί με τη διαχρονική ανάγκη του νεοέλληνα να εργάζεται σε ένα σταθερό περιβάλλον, χωρίς την ανασφάλεια που συχνά χαρακτηρίζει την εργασία στον ιδιωτικό τομέα.
- ♦ Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι οι αποδοχές έχουν καταγραφεί ως πολύ σημαντικός παράγοντας μόνο στις απαντήσεις των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, οι οποίοι αποτελούν και τη μικρότερη αριθμητικά ομάδα των ερωτηθέντων. Αυτή η παράμετρος μπορεί να ερμηνευθεί ως αποτέλεσμα των εργασιακών συνθηκών που επικρατούν στην εποχή μας, εφόσον η ανεργία –κυρίως στους νέους– καθώς και οι πολύ χαμηλές αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα αποτελούν ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της εποχής μας.

Στο 3ο μέρος του ερωτηματολογίου έγινε προσπάθεια να καταγραφεί ο βαθμός επιβεβαίωσης ή διάψευσης των αρχικών προσδοκιών καθώς και οι παράγοντες που συνέβαλαν στην ενδεχόμενη διάψευση. Τα συμπεράσματα και οι διαπιστώσεις που προέκυψαν, μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

- ♦ Είναι εντυπωσιακό ότι σε όλες τις απαντήσεις έχει αποτυπωθεί η διάψευση των προσδοκιών και μάλιστα σε μεγάλο βαθμό. Η επιλογή «πολύ» κυριαρχεί και ακολουθεί η επιλογή «αρκετά». Η επιλογή «λίγο» καταγράφεται σε μικρό βαθμό, κυρίως σε απαντήσεις αναπληρωτών με μικρή επαγγελματική εμπειρία οι οποίοι δεν έχουν πλήρη και σφαιρική εικόνα των εκπαιδευτικών συνθηκών. Η επιλογή «καθόλου» έχει καταγραφεί σε ελάχιστα ερωτηματολόγια και επιβεβαιώνει τη σχεδόν καθολική διάψευση των προσδοκιών των εκπαιδευτικών.
- ♦ Η δυσκολία διαχείρισης της τάξης εξαιτίας φαινομένων απειθαρχίας των μαθητών και η αρνητική κριτική που δέχονται από μεγάλο μέρος της κοινωνίας αποτελούν –σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας– τους δύο κυριότερους παράγοντες που διαψεύδουν τις προσδοκίες των εκπαιδευτικών. Στο γεγονός αυτό έχει αναφερθεί και ο Ξωχέλης ήδη από το 1990, επισημαίνοντας την αρνητική επίδραση που ασκεί στον εκπαιδευτικό η μη αναγνώριση του έργου του και η άσκηση αρνητικής κριτικής από την πλευρά των γονέων. Τα στοιχεία αυτά σχετίζονται με τα κοινωνικά προβλήματα της εποχής μας, εφόσον –όπως είναι φυσικό– στον χώρο του σχολείου μεταφέρονται οι δυσκολίες που βιώνουν οι μαθητές τόσο στο οικογενειακό τους περιβάλλον όσο και στον κοινωνικό περίγυρο που ζουν και δραστηριοποιούνται. Επιπλέον, λόγω του αμοραλισμού και της αμφισβήτησης των θεσμών στην εποχή μας το επάγγελμα του εκπαιδευ-



τικού δέχεται επικρίσεις και ο εκπαιδευτικός ενίοτε «πληρώνει» την κοινωνική κρίση, αφού συχνά μετατρέπεται σε εύκολο «θύμα» κακοπροαίρετης κριτικής. Το στοιχείο αυτό συμφωνεί με τις απόψεις του Döhngel (2001), ο οποίος τονίζει τη στενή σχέση που διέπει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού με τις κοινωνικές αλλαγές και εξελίξεις.

- ♦ Η έλλειψη συνέχειας στο εκπαιδευτικό σύστημα και οι συχνές αλλαγές που υιοθετούνται και θεσπίζονται από την πολιτεία δημιουργούν ανασφάλεια και συχνά φόβο στους εκπαιδευτικούς. Οι επαναλαμβανόμενες και πολλές φορές απροειδοποίητες και αιφνιδιαστικές μεταρρυθμίσεις σε συνδυασμό με την ελλιπή επιμόρφωση και ενημέρωση δημιουργούν το αίσθημα της ανεπάρκειας και της αδυναμίας ανταπόκρισης στις εκάστοτε αλλαγές.
- ♦ Οι χαμηλές αποδοχές των εκπαιδευτικών λειτουργούν ως αντικίνητρο και συμβάλλουν στη διάψευση των προσδοκιών. Η δυσκολία αξιοπρεπούς διαβίωσης είναι φυσικό να δημιουργεί συναισθήματα απογοήτευσης, ειδικά στον χώρο της εκπαίδευσης που δεν σχετίζεται τόσο με υλική προσφορά αλλά με πνευματικές και ψυχικές λειτουργίες, γεγονός που δημιουργεί και την προσδοκία της μισθολογικής αναγνώρισης. Η συγκεκριμένη απάντηση σχετίζεται με τις απόψεις του Adams (1965), ο οποίος προκρίνει την άποψη ότι ο εργαζόμενος συγκρίνει τα «εισερχόμενα» (στοιχεία που αυτός προσφέρει στην εργασία του) με τα «εξερχόμενα» (αυτά που αποκομίζει από την εργασία του) και η σύγκριση αυτή καθορίζει τον βαθμό αποδοχής ή επανεξέτασης των αρχικών του κινήτρων.
- ♦ Η επικοινωνιακή δυσκολία με τη διοίκηση του σχολείου βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις των απαντήσεων, στοιχείο που μπορεί να ερμηνευθεί είτε από το μικρό δείγμα στο οποίο στηρίχτηκε η συγκεκριμένη έρευνα είτε από την αλλαγή κουλτούρας που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, σύμφωνα με την οποία ο διευθυντής του σχολείου έχει μετατραπεί σε «ηγέτη» και επομένως το κλίμα στις σχολικές μονάδες είναι πολύ πιο δημοκρατικό συγκριτικά με άλλες εποχές, όταν ο γυμνασιάρχης ή ο λυκειάρχης (όπως ονομαζόταν τότε ο διευθυντής του σχολείου) διοικούσε πολλές φορές αυταρχικά και η επικοινωνία με τον σύλλογο διδασκόντων περιοριζόταν στο γραφειοκρατικό επίπεδο.
- ♦ Η ανάγκη μετακίνησης των εκπαιδευτικών και σε άλλα σχολεία αλλά και η διδασκαλία μαθημάτων δεύτερης ή –κάποιες φορές– και τρίτης ανάθεσης, ώστε να συμπληρωθεί το υποχρεωτικό ωράριο διδασκαλίας, καθώς και οι αρκετές διδακτικές ώρες καταγράφηκαν επίσης ως αντικίνητρα. Τα στοιχεία αυτά φανερώνουν ότι στις μέρες μας το εκπαιδευτικό έργο υπακούει όλο και περισσότερο σε επιταγές των σύγχρονων οικονομικών θεωριών, στις οποίες το ανθρωποκεντρικό στοιχείο μειώνεται αισθητά.



➤ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας αλλά και με βάση το 5ο μέρος του ερωτηματολογίου, στο οποίο καταγράφονταν προτάσεις των ερωτηθέντων, προτείνονται τα εξής:

- ♦ Είναι ανάγκη να χαραχτεί μια μακροπρόθεσμη εκπαιδευτική πολιτική με υπερκομματικό και εθνικό χαρακτήρα. Η εφαρμογή ενός εκπαιδευτικού συστήματος με τα παραπάνω χαρακτηριστικά θα απαλλάξει τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και τους γονείς τους από το άγχος των συνεχών αλλαγών και των αιφνιδιαστικών μεταρρυθμίσεων και συνάμα θα χαρακτηρίζεται από το στοιχείο της συναίνεσης, η οποία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία οποιουδήποτε εκπαιδευτικού συστήματος.
- ♦ Ο εκπαιδευτικός είναι ανάγκη να εμπλακεί ουσιαστικά στη δημιουργία ενός εκπαιδευτικού πλαισίου που θα ρυθμίζει τα εκπαιδευτικά θέματα, εφόσον είναι ο πιο ουσιαστικός αποδέκτης του. Άλλωστε, η αποτελεσματικότητα και η επιτυχία οποιουδήποτε σχεδίου εξαρτάται κατά κύριο λόγο από αυτόν. Καμία αλλαγή δεν μπορεί να είναι ουσιαστική και αποτελεσματική αν δεν προέρχεται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, εφόσον αυτοί γνωρίζουν καλύτερα τις ιδιαιτερότητες του επαγγέλματός τους. Ουσιαστικά, η εκπαιδευτική κοινότητα πρέπει να αποκτήσει την «πατρότητα» οποιουδήποτε συστήματος, αν η πολιτεία επιθυμεί πραγματικές μεταρρυθμίσεις.
- ♦ Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών με οργανωμένο και συστηματικό τρόπο αποτελεί αναγκαιότητα και πρέπει να θεωρηθεί ως άμεση προτεραιότητα από το Υπουργείο Παιδείας και τους συναρμόδιους φορείς. Σε μια εποχή καταϊγιστικών εξελίξεων και αλλαγών, οι άνθρωποι που διαπλάθουν τις συνειδήσεις των αυριανών πολιτών δεν μπορεί να μένουν στάσιμοι και να υιοθετούν παρωχημένες μεθόδους διδασκαλίας και διαπαιδαγώγησης. Η επιμόρφωση πρέπει να είναι συνεχής και να πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Γι' αυτόν τον σκοπό καλό είναι να αξιοποιηθεί και η εμπειρία παλαιότερων εκπαιδευτικών με πολύχρονη προϋπηρεσία, οι οποίοι μπορούν να αποτελέσουν τον συνδετικό κρίκο παρόντος και παρελθόντος.
- ♦ Είναι επίσης αναγκαίος ο εξοπλισμός όλων των σχολικών μονάδων με την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή, γεγονός που θα συμβάλει σε μια πιο αποτελεσματική εκπαίδευση, εφόσον: α. η πλειονότητα του μαθητικού δυναμικού είναι εξοικειωμένη με την τεχνολογία, και β. συχνά οι παραδοσιακές μέθοδοι στην εκπαιδευτική διαδικασία προκαλούν ανία και απογοήτευση στους μαθητές. Μια εκπαιδευτική διαδικασία που δεν υλοποιείται με καινοτόμο και ελκυστικό τρόπο, μετά από κάποια χρόνια θα φαίνεται όχι απλά ανιαρή αλλά ίσως και περιττή. Συνεπώς, ο εκσυγχρονισμός των σχολικών μονάδων πρέπει να αποτελέσει άμεση προτεραιότητα του Υπουργείου Παιδείας.
- ♦ Επειδή η αναγνώριση της προσφοράς μιας κοινωνικής ομάδας από την πολιτεία αποδεικνύεται και από το βιοτικό επίπεδο που της προσφέρει, είναι αναγκαία και η οικονομική ενίσχυση του εκπαιδευτικού. Αυτή η ενίσχυση, πέρα από την



ηθική ικανοποίηση για την αναγνώριση του έργου που επιτελεί, θα του δώσει και τη δυνατότητα να ασχοληθεί απερίσπαστα με το εκπαιδευτικό του έργο. Το πρόβλημα αυτό γίνεται πολύ πιο εμφανές στην περίπτωση των αναπληρωτών ή ακόμη περισσότερο των ωρομίσθιων εκπαιδευτικών, που δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν τα μέσα ακόμη και για την επιβίωσή τους.

- ♦ Τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης δεν γίνονται προσλήψεις, έτσι η εκπαίδευση δεν στελεχώνεται με νέους εκπαιδευτικούς και η πολιτεία προσπαθεί με το υπάρχον εκπαιδευτικό δυναμικό να καλύψει τις ολοένα αυξανόμενες εκπαιδευτικές ανάγκες. Με αυτόν τον τρόπο, όμως, παρατηρείται το φαινόμενο της «γήρανσης» των εκπαιδευτικών και η άνοδος του μέσου όρου της ηλικίας σε κάθε σχολική μονάδα. Το γεγονός αυτό αναμένεται να επιδράσει αρνητικά τόσο στη δημιουργία και υλοποίηση «οράματος» για το σχολείο όσο και –κυρίως– στις σχέσεις μαθητών και εκπαιδευτικών. Η ανανέωση και η δημιουργική συνύπαρξη του παλαιού με το νέο αποτελεί αδιαμφισβήτητα αναγκαία συνθήκη για έναν χώρο, όπου όλες οι διαδικασίες αφορούν νέους ανθρώπους. Με βάση τις προηγούμενες παρατηρήσεις είναι ανάγκη να γίνουν διορισμοί νέων εκπαιδευτικών στα σχολεία, οι οποίοι θα λειτουργήσουν ως συνδετικός κρίκος ανάμεσα στο υπάρχον εκπαιδευτικό δυναμικό και στους μαθητές. Θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, οι οποίοι, πέρα από το νεαρό της ηλικίας, έχουν αποκομίσει από τη μέχρι τώρα παρουσία τους στα σχολεία επωφελείς εμπειρίες· συνεπώς, η συμβολή τους στην ανανέωση του δυναμικού των σχολικών μονάδων μπορεί να αποδειχθεί καταλυτική.

➤ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Το θέμα των κινήτρων των εκπαιδευτικών καθώς και η εξέλιξη - διαμόρφωσή τους με το πέρασμα του χρόνου παρουσιάζει μεγάλο εύρος και προσφέρεται και για πιο διεξοδικές μελέτες. Για παράδειγμα, θα μπορούσε η έρευνα να αναφέρεται σε πολύ μεγαλύτερο δείγμα, με αποδέκτες εκπαιδευτικούς που υπηρετούν και σε άλλους τύπους σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικά - Επαγγελματικά Λύκεια, Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης). Επιπλέον, θα μπορούσε να διεξαχθεί μια διεξοδικότερη έρευνα και να εξαχθούν πιο ασφαλή και αξιόπιστα συμπεράσματα, αν στο δείγμα συμπεριλαμβάνονταν και εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπου οι συνθήκες εκπαίδευσης και λειτουργίας των σχολικών μονάδων στηρίζονται σε διαφορετικού τύπου δεδομένα. Μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε επίσης να επιμείνει σε άλλου είδους μεταβλητές, όπως η ηλικία ή το φύλο των ερωτηθέντων, καθώς και στην επίδραση που ασκεί το αστικό ή ημιαστικό περιβάλλον όπου βρίσκεται η σχολική μονάδα στη διαμόρφωση της στάσης της κοινωνίας απέναντι στους εκπαιδευτικούς. Γενικότερα, η έρευνα για τα κίνητρα στον χώρο της εκπαίδευσης παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον, αφού αναφέρεται σε συναισθηματικά, ψυχικά και πνευματικά δεδομένα· όμως, πέρα από ενδιαφέρον, η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζει και μεγάλες δυσκολίες, επειδή ακριβώς αφορά συναισθηματικά και ψυχικά δεδομένα, δηλαδή παράγοντες μη μετρήσιμους των οποίων η καταγραφή δεν είναι πάντα τόσο εφικτή.



Όλοι αποδεχόμαστε ότι, παρά τις θεαματικές αλλαγές και τις αλματώδεις τεχνολογικές εξελίξεις, το σχολείο και κατ' επέκταση ο κύριος εκφραστής του, ο εκπαιδευτικός, αποτελούν μια σταθερή αξία. Μπορεί οι θεσμοί να αμφισβητούνται και οι παραδοσιακές αξίες να αλλάζουν ή ακόμη και να χάνονται, ωστόσο πάντα η εκπαίδευση θα αποτελεί ένα σταθερό σημείο αναφοράς. Ο «δάσκαλος» ακόμη και σήμερα, την εποχή της αμφισβήτησης, εξακολουθεί να προκαλεί όμορφους συνειρμούς και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού εξακολουθεί να περιβάλλεται –έστω και σε μικρότερο βαθμό– από σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτών των σκέψεων θεωρείται πολύ χρήσιμο και επωφελές η πολιτεία να γνωρίζει σφαιρικότερα τον τρόπο σκέψης και τις προσδοκίες των εκπαιδευτικών. Η κατανόηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν καθημερινά καθώς και των απογοητεύσεων, των προσδοκιών και των ονείρων τους θα συμβάλει στον σωστό και έγκαιρο σχεδιασμό και στην άρση οποιωνδήποτε εμποδίων παρουσιάζονται. Δεν πρέπει να υποβαθμίζεται το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί είναι οι άνθρωποι εκείνοι που θα διαμορφώσουν τους αυριανούς πολίτες, οι οποίοι θα πρέπει να ζήσουν και να εργαστούν σε ένα ιδιαίτερα δύσκολο και ανταγωνιστικό περιβάλλον. Όπως πιστεύουν οι Hean & Garret (2001), ο ευτυχισμένος δάσκαλος είναι και αποδοτικότερος δάσκαλος. Είναι λοιπόν αναγκαίο να εντοπιστούν όλα εκείνα τα στοιχεία και οι προϋποθέσεις που δημιουργούν το πλαίσιο της «ευτυχίας» των εκπαιδευτικών και επομένως της αποτελεσματικής παρουσίας τους στα σχολεία.

Βιβλιογραφία

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Dörnyei, Z. (2001). *Teaching and Researching Motivation*. Harlow: Longman.
- Hean, S. & Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teachers in Chile. *Compare: A Journal of Comparative Education*, 31(3), 363-380.
- Kovach, K.A. (1987). What motivates employees? *Workers and supervisors give different answers*. *Business Horizons*, 30(5), 58-65.
- Γεραλή-Ρούσσου, Ε. (2006). Η διδασκαλία των ξένων γλωσσών στο δημόσιο σχολείο: εμπειρίες και ζητούμενα. Στο Κ. Ζουγανέλη (επιμ.), *Πρακτικά Συνεδρίου Οι ξένες γλώσσες στη δημόσια εκπαίδευση*. Πανεπιστήμιο Αθηνών 31/3-2/4-2006 (σσ. 52-58). Αθήνα.
- Γιατρά, Χ. (2017). Κίνητρα και στοιχεία υποκίνησης των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Έρευνα μικρής κλίμακας / Μελέτη περιπτώσεων στον νομό Αττικής. (Διπλωματική εργασία). ΕΑΠ. Ανακτήθηκε στις 5/5/2019 από <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/35586>
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία*. Αθήνα: Κριτική.
- Ξωχέλλης, Π. (1984). *Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.