

# Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

## PROFESSIONAL BURNOUT AND STRESS ON THE TEACHERS OF SPECIAL EDUCATION

Σοφία Λιθοξοπούλου  
Εκπαιδευτικός Α/θμιας  
Εκπ/σης (ΜΕδ)  
s.lithoxopoulou@hotmail.com

Γεράκη Ακριβούλα  
Εκπαιδευτικός, Διδάκτωρ ΑΠΘ  
Μέλος ΣΕΠ-ΕΑΠ  
ageraki@sch.gr

### Περίληψη

Στη σύγχρονη εποχή, το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης βρίσκεται σε άμεση σχέση με το επαγγελματικό άγχος και η εκπαίδευση πλήττεται ιδιαίτερα από το φαινόμενο. Πρόκειται για ένα ψυχολογικό σύνδρομο το οποίο εμφανίζεται στους εκπαιδευτικούς με μεγάλη συχνότητα. Αυτό που μελετάται είναι η επίδραση του στους καθηγητές/τριες ειδικής αγωγής, για τους οποίους δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες. Η έλλειψη ερευνών συνετέλεσε στη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, στους/στις εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Λάρισας. Για την επιλογή του δείγματος χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του δείγματος ευκολίας, ενώ για τη συλλογή και ανάλυση των ερευνητικών μας δεδομένων χρησιμοποιήθηκε, η τεχνική της ημιδομημένης συνέντευξης. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η επαφή με τους γονείς και το αρνητικό εργασιακό κλίμα, αποτελούν τους βασικότερους παράγοντες πρόκλησης επαγγελματικής εξουθένωσης, με τα σημαντικότερα σωματικά συμπτώματα να είναι ένταση και διατροφικές διαταραχές. Ως λύση και πρόληψη παρουσιάστηκαν η υιοθέτηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής, η αυτοαξιολόγηση αλλά και η επιμόρφωση.

### Λέξεις κλειδιά

*Επαγγελματική εξουθένωση, αιτίες και παράγοντες, στρατηγικές αντιμετώπισης, ειδική αγωγή, εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής.*

### Abstract

In modern times, the phenomenon of burnout is directly related to work stress and education is directly affected by it.

Burnout is a mental syndrome that occurs in teachers with great frequency. What is studied is the degree of effect of this phenomenon on special education teachers. The lack of such research

was the impetus for conducting the present research on special education teachers of primary and secondary education in Larissa. The method of convenience sampling was used for the selection of the sample, while for the collection and analysis of our research data was used the technique of the semi-structured interview. The results showed that the contact with parents and a bad work environment are amongst the main factors causing burnout, with the most important physical symptoms being tension and eating disorders. The adoption of a healthy lifestyle, self-assessment and training are the solutions and preventive methods that were presented.

### *Key words*

*Professional burnout, factors, coping skills, special education, teachers of special education.*

## **0. Εισαγωγή**

Μία σημαντική μορφή εκδήλωσης του εργασιακού στρες αποτελεί η επαγγελματική εξουθένωση (professional burnout) δηλαδή ένα σύνδρομο ψυχοσωματικής συμπτωματολογίας το οποίο αποτελεί την εργασιακή μάστιγα των τελευταίων δεκαετιών (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010: 368-369) Μέσα από τον όρο επαγγελματική εξουθένωση εκφράζεται τόσο η εργασιακή απόδοση, όσο και η ψυχολογική και σωματική κατάσταση ενός ατόμου που εντάσσεται στα πλαίσια της διαδικασίας παραγωγής (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996: 261-275)

Είναι σαφές πως οι εκπαιδευτικοί, ανεξάρτητα από το είδος και τη βαθμίδα της εκπαίδευσης στην οποία ανήκουν, είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι ως προς την ανάπτυξη έντονου επαγγελματικού άγχους (Lambert, McCarthy, O' Donnell & Wang, 2009: 975-977) Οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης ασκούν ένα σημαντικό και απαιτητικό ρόλο, δεδομένου ότι πρέπει σε καθημερινή βάση να αντιμετωπίσουν επιτυχώς έναν μεγάλο αριθμό από δυσκολίες και προβλήματα. Οι καταστάσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν τους καθιστούν ευάλωτους στο έντονο εργασιακό άγχος το οποίο μοιραία οδηγεί στην πρόκληση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, πολλές είναι οι φορές που το εκπαιδευτικό και κοινωνικό έργο το οποίο προσφέρουν δεν τυχάνει της ανάλογης κοινωνικής αναγνώρισης.

## **1. Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμοί και αίτια**

Η πρώτη φορά που εμφανίστηκε ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν το 1970. Τον όρο εισήγαγε ο Freudenberger στην προσπάθειά του να αναφερθεί τόσο στην ψυχική όσο και στη σωματική υγεία αυτών που εργάζονταν στον χώρο της υγείας (Χατζηπέμος, 2016: 88) Με τη μελέτη του φαινομένου αυτού ασχολήθηκε η Ch. Maslach, η οποία αντιλαμβάνεται την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ως ένα ψυχικό και σωματικό σύνδρομο, αποτέλεσμα της συναισθηματικής κόπωσης,

της μειωμένης προσωπικής ικανοποίησης και της αποπροσωποποίησης (Maslach, 1982: 192).

Εκτός από την προσέγγιση της Maslach, μία ακόμη προσέγγιση του υπό μελέτη φαινομένου είναι εκείνη των Pines και Aronson. Πιο συγκεκριμένα, οι Pines και Aronson (1988: 77) αντιλαμβάνονται το φαινόμενο αυτό ως μία κατάσταση κατά την οποία το άτομο βιώνει συμπτώματα τόσο σωματικά όσο και ψυχικά, σε συνδυασμό με συναισθηματική και νοητική εξάντληση και χρόνια κόπωση. Όλα αυτά μοιραία οδηγούν στην εξάντληση και στην άρνηση όχι μόνο για εργασία, αλλά και για ζωή. Σημαντική είναι και η προσέγγιση της P. Brill (1984: 15-17) η οποία έχει να κάνει με την μη κάλυψη των αναγκών και των προσδοκιών του ατόμου από ένα συγκεκριμένο περιβάλλον εργασίας.

Όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της εκπαίδευσης, αυτή ορίζεται από τον Friedman (2000: 33) ως η διαδικασία εκείνη κατά την οποία η δέσμευση και ο ιδεαλισμός που χαρακτηρίζουν τους νέους στην εκπαίδευση εκπαιδευτικούς, ανταγωνίζεται την πραγματικότητα που επικρατεί, γεγονός που εντείνει ακόμα περισσότερο το χάσμα ανάμεσα στην αποτελεσματικότητα που θα έπρεπε να έχουν και σε αυτήν που έχουν, με αποτέλεσμα την αναποτελεσματικότητα.

### ***1.1. Θεωρητικά μοντέλα και εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης***

Προκειμένου να κατανοηθεί και να οριοθετηθεί το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αναπτύχθηκε ένας αριθμός θεωρητικών μοντέλων, μέσω των οποίων έγινε απόπειρα παρουσίασης όλων εκείνων των αιτιακών παραγόντων πρόκλησής τους (Φλάμπουρας-Νιέτος, 2017: 54) Από αυτόν τον διαχωρισμό προκύπτουν δύο κατηγορίες στις οποίες κατατάσσονται τα θεωρητικά μοντέλα (Χατζηπέμος, 2017: 89):

α) τα θεωρητικά μοντέλα που θεωρούν ως παράγοντα πρόκλησης του συνδρόμου τις εργασιακές συνθήκες (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001: 399-401) και β) τα θεωρητικά μοντέλα που θεωρούν ως παράγοντα πρόκλησης επαγγελματικής εξουθένωσης τα διάφορα ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. φιλοδοξίες, στόχοι κ.ά.) Τα θεωρητικά αυτά μοντέλα είναι τα εξής: το μοντέλο Edelvich και Bordsky (1980) το διαδραστικό μοντέλο Cherniss (1980) το μοντέλο τριών διαστάσεων της Ch. Maslach (1982) το μοντέλο των Pines και Aronson (1988: 78) το μοντέλο Shirom-Melamed (2003: 88) και το μοντέλο της Κοπεγχάγης (2005: 43)

### ***1.2. Αιτίες πρόκλησης του φαινομένου***

Οι ατομικοί παράγοντες σχετίζονται με την προσωπικότητα του κάθε υποκειμένου, η οποία καθορίζει τον τρόπο αντίδρασής του απέναντι στις διαφορετικές καταστάσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι προσδοκίες που έχουν από το εργασιακό τους

περιβάλλον, τα κίνητρα που αυτό τους προσφέρει, οι απολαβές τους αλλά και ο τρόπος που διαχειρίζονται το άγχος, αποτελούν μερικούς από τους ατομικούς παράγοντες πρόκλησης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αμαραντίδου, 2010: 49-53) Τα δημογραφικά στοιχεία του κάθε υποκειμένου, η οικογενειακή του κατάσταση, το μορφωτικό του επίπεδο, τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας, η βαθμίδα της εκπαίδευσης, το είδος του σχολείου και η ειδικότητα του/της εκπαιδευτικού, αποτελούν επίσης, μερικούς από τους ατομικούς παράγοντες (Byrne, 2006: 19-22) οι οποίοι αποτελούν σημαντικούς αιτιακούς παράγοντες πρόκλησης του (Maslach & Leiter, 2006: 301) Σύμφωνα με την Barnett-Gaines (2011: 17-18) συχνά τα στοιχεία της προσωπικότητας του κάθε υποκειμένου λειτουργούν ως μηχανισμοί προστασίας ή άμυνας απέναντι στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι οργανωτικοί παράγοντες προκύπτουν από τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες,, όπως έλλειψη ασφάλειας, μειωμένες ευκαιρίες εξέλιξης, δυσμενείς εργασιακοί κανόνες και ακατάλληλο ηγετικό στυλ (Beheshtifar & Reza Omidvar, 2013: 109-111) Παράλληλα, παράγοντες όπως η απουσία προσωπικού ελέγχου, η ασάφεια και η αδυναμία ως προς τις απαιτήσεις, το έντονο στρες, οι συνέπειες στην περίπτωση της αποτυχίας, η έλλειψη αναγνώρισης και προσωπικού ελέγχου, η κακή ηγεσία και επικοινωνία, αποτελούν παράγοντες που συχνά οδηγούν στην πρόκληση επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 2008: 502).

Εκτός από τους οργανωτικούς παράγοντες, σημαντικοί είναι και οι περιβαλλοντικοί παράγοντες, οι οποίοι συχνά οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010: 370-372) όπως η αυταρχική διοίκηση, η ασάφεια του ρόλου και ο υπερβολικός εργασιακός φόρτος (Gabris και Ihrke, 1996: 225) Σημαντικό χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί και η ασάφεια, ως αποτέλεσμα αβεβαιότητας αναφορικά με τις εργασιακές απαιτήσεις, αλλά και ο τρόπος υλοποίησης τους (Koustelios et al, 2004: 89) Η σύγκρουση ρόλων, ως αποτέλεσμα μεγάλου αριθμού αρμοδιοτήτων, αποτελεί έναν ακόμη παράγοντα ο οποίος συχνά οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση (Kyriacou, 2001: 33· Posing & Kickul, 2003: 3-6)

### *1.3. Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης*

Σύμφωνα με τον Kahill (1988: 288-289) οι συνέπειες που προκύπτουν από την επαγγελματική εξουθένωση διαχωρίζονται σε πέντε κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία συγκαταλέγονται συμπτώματα χρόνιας σωματικής κόπωσης, αλλαγές στο βάρος του σώματος, κούραση, υπερένταση, δυσλειτουργία, πονοκέφαλοι, προβλήματα στον λόγο (Pines & Aronson, 1988: 79· Shirom & Melamed, 2008: 89-92) Όσον αφορά τη δεύτερη κατηγορία, σε αυτήν οι συνέπειες που προκύπτουν αναφέρονται στη διανοητική και πνευματική εξάντληση του υποκειμένου, συμπτώματα αδυναμίας, ανικανότητας, συναισθηματικής ανασφάλειας, θυμού, καθώς και παρανοϊκές σκέψεις (Pines, 1988: 82· Potter, 1998: 122· Weber & Reinhard, 2000: 67-70) Στην

τρίτη κατηγορία εντάσσονται συνέπειες που αφορούν την προσωπική, κοινωνική και οικογενειακή ζωή του υποκειμένου (Maslach et al, 2001: 399) Αναφορικά με την τέταρτη κατηγορία, σε αυτήν εντάσσονται συνέπειες που σχετίζονται με τη στάση που διατηρεί το υποκείμενο απέναντι στο εργασιακό του περιβάλλον. Τέλος, όσον αφορά τις συνέπειες σχετικά με τη συμπεριφορά, αυτές εκδηλώνονται μέσα από την ανάπτυξη συνηθειών, όπως η αργοπορία, η ονειροπόληση, η τάση φυγής και οι συχνές απουσίες (Αντωνίου, 2008: 369-371).

#### ***1.4. Η ειδική αγωγή στην περίοδο της οικονομικής κρίσης***

Κατά την τελευταία δεκαετία, σύσσωμος ο κλάδος της εκπαίδευσης ταλανίζεται από την έντονη οικονομική ύφεση που χαρακτηρίζει τη χώρα. Τα κονδύλια για την εκπαίδευση μειώθηκαν σημαντικά, γεγονός που άσκησε μεγάλη επίδραση στην ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης, επηρεάζοντας έτσι την επίτευξη ενός παραγωγικού και αποτελεσματικού έργου από τη μεριά των εκπαιδευτικών (Ευσταθίου, 2017: 10-12).

Ιδιαίτερα επιβλαβής για την εκπαίδευση υπήρξε ο νόμος 3848/10 ο οποίος ψηφίστηκε κατά τη διάρκεια της ενεργοποίησης των μνημονίων στη χώρα και είχε ως αποτέλεσμα την γενικότερη περιστολή των κοινωνικών δαπανών. Με βάση αυτόν το νόμο, επιχειρήθηκε αναδιάρθρωση του συνόλου των εκπαιδευτικών δομών, με στόχο να μειωθούν σημαντικά οι δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση. Αυτό έθεσε με τη σειρά του σημαντικά εμπόδια και στο έργο της ειδικής εκπαίδευσης, αναχαιτίζοντας παράλληλα τον νόμο 3699/08 αναφορικά με την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση και την ισότιμη εκπαιδευτική και κοινωνική εξέλιξη των μαθητών/τριών με ειδικές ανάγκες. Μέσα από έρευνα της ActionAid Hellas (2014, χ.σ.) διαπιστώθηκε πως οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες επηρέασαν σημαντικά τον τομέα της ειδικής εκπαίδευσης. Αλλά και η έρευνα του Στεφανίδη (2018: 101-103) σε τρεις βασικούς πυλώνες (εκπαιδευτικό προσωπικό, κτηριακές εγκαταστάσεις, μετακινήσεις μαθητών/τριών) σε ειδικά σχολεία στα χρόνια της κρίσης, έδειξε τις δυσλειτουργίες των σχολικών μονάδων, αλλά και το μειωμένο ενδιαφέρον της πολιτείας για την ειδική αγωγή.

## **2. Ο ρόλος του/της εκπαιδευτικού ειδικής αγωγής**

Ο ρόλος που χαρακτηρίζει τον/την εκπαιδευτικό ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης προϋποθέτει την ύπαρξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων και γνώσεων, αυξημένων ακαδημαϊκών προσόντων και πολύπλευρων ικανοτήτων, προκειμένου να δύναται να αντιμετωπίζει τις διάφορες εγγενείς δυσκολίες (Σκουλίδης, Παντισίδου, Παπασταμάτης & Βαλκάνος, 2015: 23-28) Σε γενικές γραμμές, η διαφορετικότητα του πληθυσμού των μαθητών/τριών στον οποίο απευθύνονται οι εκπαιδευτές/τριες ειδικής αγωγής, καθιστά τον ρόλο τους πολύπλοκο και με αρκετές υποχρεώσεις και καθήκοντα. Οι αρμοδιότητες που ανατίθενται στους/στις εκπαιδευτικούς αυτούς, προκύπτουν μέσα

από την Υπουργική Απόφαση 27922/Γ6/2007 και διαχωρίζονται ανάλογα με τον αν εργάζονται σε τμήματα ένταξης, ή σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής.

Σε γενικές γραμμές προκύπτει πως ο βασικός ρόλος του/της εκπαιδευτικού ειδικής εκπαίδευσης είναι να διδάσκει, να αξιολογεί, να διαμορφώνει προγράμματα, να συμβουλεύει και να πληροφορεί τους συναδέλφους του και τους γονείς των μαθητών/τριών (Περσίδου, 2010) Στην ουσία, ο/η παιδαγωγός ειδικής αγωγής συνεργάζεται με ένα σύνολο ανθρώπων που ξεφεύγουν από τα πλαίσια του σχολείου και αφορούν τη συνεργασία με φορείς και ειδικούς, ψυχοθεραπευτές, κοινωνικούς λειτουργούς, σχολικούς συμβούλους και κέντρα ψυχικής υγείας (Ζώνιου-Σιδέρη, 1998: 23-24) Παράλληλα, σημαντική πλευρά του ρόλου του/της είναι η συμβουλευτική, την οποία ασκεί στους μαθητές/τριες, στο προσωπικό του σχολείου, τους γονείς και όλους εκείνους τους φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία της ειδικής μάθησης (Σούλη, 2002: 122) Προκύπτει λοιπόν πως ο ρόλος των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής είναι ιδιαίτερα επιφορτισμένος, γεγονός που σε συνδυασμό με την υπάρχουσα οικονομική κατάσταση μπορεί εύκολα να οδηγήσει στην επαγγελματική τους εξουθένωση.

### ***2.1. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής***

Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής δεν προκύπτει ξαφνικά, αντιθέτως είναι αποτέλεσμα συσσώρευσης μεγάλης πίεσης από τον εργασιακό χώρο (Billingsley, 1993: 139-141) πίεση που μπορεί τελικά να οδηγήσει αφενός σε μειωμένη εργασιακή απόδοση και αφετέρου σε αδυναμία προσαρμοστικότητας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες (Farber & Miller, 1981: 236-238)

Σημαντικοί παράγοντες στην πρόκληση άγχους και άρα στην επαγγελματική εξουθένωση στους/στις εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής αποτελεί με βεβαιότητα, η έλλειψη τόσο εποπτικών μέσων, όσο και στοιχειωδών εργαλείων, τα οποία είναι απαραίτητα για την πραγματοποίηση της διδακτικής διαδικασίας. Σύμφωνα με την έρευνα των Hoffman, Palladino και Barnett (2007: 16-18) σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση είναι εκείνοι που σχετίζονται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση) αλλά και με την ελλιπή υποστήριξη από την ηγεσία της σχολικής μονάδας. Σημαντικοί επίσης παράγοντες που οδηγούν στην πρόκληση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην πιθανή εγκατάλειψη του επαγγέλματος, είναι η έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού, η ανάγκη για εργασία με τη χρήση εποπτικού υλικού που μοιραία οδηγεί στην εργασία από το σπίτι, οι χαμηλές απολαβές, οι περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, το έντονο αίσθημα ευθύνης, η μη αποδοχή και αναγνώριση του κοινωνικού τους έργου, η απουσία διαπροσωπικής επαφής με τους /τις συναδέλφους, η υπερβολική γραφειοκρατία, η αδυναμία επικοινωνίας με τους γονείς, ο μεγάλος αριθμός τάξεων και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας (Karr & Landerholm, 1991: 78-88).

Σημαντικός παράγοντας που έρχεται να προστεθεί στα παραπάνω είναι η ελλιπής

επιμόρφωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής (Brownell, Ross, Colon & McCallum, 2005: 244-245) Πιο συγκεκριμένα, και σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, η βασική εκπαίδευση φαίνεται πως εστιάζει σε θέματα της διδακτικής μεθόδου μέσα στο πλαίσιο της τάξης, χωρίς ωστόσο να λαμβάνεται υπόψη η ετερογένεια, που χαρακτηρίζει τις εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών/τριών και οι οποίες συχνά εμποδίζονται σε κάθε σχολική τάξη (Carroll, Forlin & Jobling, 2003: 67-71) Η ελλιπής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών προκύπτει και από παράγοντες όπως το κόστος και ο τρόπος διεξαγωγής των επιμορφωτικών προγραμμάτων (Στασινός, 2017 23-30).

## ***2.2. Ανασκόπηση ερευνών σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση στην ειδική αγωγή***

Η έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής αρχίζει να αναπτύσσεται κατά τη δεκαετία του 1990 (Billingsley & Tech, 1993: 142-145) με τα πορίσματα ωστόσο να είναι αντιφατικά. Το ίδιο συμβαίνει και στον ελληνικό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, ο αριθμός των ερευνών αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής είναι αρκετά περιορισμένος, με αποτέλεσμα να υπάρχουν αρκετές αντιφάσεις σχετικά με το υπό μελέτη φαινόμενο (Kokkinos & Davazoglou, 2009: 409-411).

Όσον αφορά την Ελλάδα οι σχετικές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί δείχνουν πως η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών παραμένει σχετικά χαμηλή (Koustelios & Kousteliou, 1998: 131-133· Kokkinos 2006: 26-28· Platsidou & Agoliotis, 2008: 63-66)

Σε συγκριτικές μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί μεταξύ εκπαιδευτικών ειδικής και γενικής αγωγής, έχει προκύψει ότι οι πρώτοι παρουσιάζουν το φαινόμενο σε μεγαλύτερο βαθμό. Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό συναισθηματικής εξουθένωσης, ενώ ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής, οι τελευταίες ταλαιπωρούνται περισσότερο από συναισθηματική εξάντληση (Antonίου, Polychroni & Walters, 2000: 26-27).

Αναφορικά με τις πρόσφατες έρευνες διεθνώς, σημαντική υπήρξε εκείνη των Kelly, Carey, McCathy και Coyle το 2007 σε ειδικά σχολεία στην Ιρλανδία, όπου η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετίζεται άμεσα τόσο με τη συμπεριφορά, όσο και με τα προβλήματα που παρουσιάζουν οι μαθητές/τριες. Σημαντική υπήρξε και η έρευνα της MacKenzie το 2010 στη Βρετανία, σύμφωνα με την οποία η έλλειψη χρόνου, ο μεγάλος όγκος εργασίας αλλά και η απαιτητική γραφειοκρατία, σχετίζονται άμεσα με την πρόκληση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έρευνα της Lavian το 2012 στο Ισραήλ, έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής που έχουν λίγα χρόνια προϋπηρεσίας, εκδηλώνουν περισσότερο άγχος, ωστόσο τα άτομα με περισσότερα χρόνια εμπειρίας, εκδηλώνουν σημαντικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τέλος, έρευνα των Sarıcam και Sakiz το 2014 σε ειδικά εκπαιδευτικά ιδρύματα της Τουρκίας, έδειξε πως το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα κοινό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν όλοι οι εκπαιδευτικοί/τριες των ιδρυμάτων αυτών. Το ερευνητικό κενό στην Ελλάδα προσπαθεί να καλύψει η παρούσα έρευνα για το θέμα.

### **3. Μεθοδολογία της έρευνας**

#### ***3.1. Στόχος και ερευνητικά ερωτήματα***

Η έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής είναι αρκετά περιορισμένη, γεγονός που αποτέλεσε και έναν από τους βασικότερους στόχους της παρούσας έρευνας, ο οποίος έγκειται στον περαιτέρω εμπλουτισμό του υπό μελέτη πεδίου. Η ανάγκη για τη διεξαγωγή της, έγκειται και στο γεγονός της παραμέλησης των εκπαιδευτικών/τριών ειδικής αγωγής και της μη αντιμετώπισής τους από το κράτος με τον τρόπο που τους αρμόζει. Βασικός στόχος της έρευνας είναι η διαπίστωση, μέσα από τις απόψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής, όλων εκείνων των παραγόντων, ατομικών και οργανωτικών, οι οποίοι εν τέλει οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Παράλληλα, στόχος είναι και η διαπίστωση των λύσεων που προτείνουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί/τριες, προκειμένου να αντιμετωπιστεί ή ακόμα και να αποφευχθεί το εν λόγω φαινόμενο. Σε αυτό το πλαίσιο θα εξεταστούν τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιες είναι οι αρμοδιότητες εκείνες του/της εκπαιδευτικού ειδικής αγωγής οι οποίες οδηγούν στην πρόκληση του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης;
2. Ποια από τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής συνδέονται με το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης;
3. Πως αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης;
4. Με ποιους τρόπους αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης;

#### ***3.2. Ποιοτική έρευνα***

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας επιλέχτηκε η ποιοτική μέθοδος, εξαιτίας της δυνατότητας που παρέχει για μελέτη των ερευνητικών ερωτημάτων σε βάθος (Blaikie, 2000). Επίσης κατευθύνει τις ερευνήτριες, ώστε να επεξεργαστούν αποτελεσματικά τα δεδομένα που έχουν συλλέξει από τις συνεντεύξεις (Cohen, Manion & Morisson, 2008: 228) Το ερευνητικό εργαλείο της παρούσας μεθοδολογίας είναι η ημιδομημένη συνέντευξη με ερωτήσεις ανοικτού τύπου. (Bird, Hammersley, Gomm



& Woods, 1999: 56-57) Αρχικά, κατευθύνεται ο/η ερωτώμενος/η, ενώ πολλές φορές οι ερωτήσεις τροποποιούνται, προκειμένου να εξυπηρετείται ο ρυθμός και οι ανάγκες της συζήτησης (Mason, 2010: 131-133).

### 3.3. Το δείγμα και η στρατηγική δειγματοληψίας

Το δείγμα συλλέχτηκε από τα ειδικά σχολεία και των δυο βαθμίδων της εκπαίδευσης της Λάρισας, με τη μέθοδο του δείγματος ευκολίας, δεδομένου ότι όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα σχετίζονται άμεσα με το υπό μελέτη θέμα. Παράλληλα, η μία εκ των δύο ερευνητριών είχε εύκολη πρόσβαση σε όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Η συγκεκριμένη μέθοδος επιλέχτηκε εξαιτίας της δυνατότητας που δίνεται, για περαιτέρω εμβάθυνση στους περιβαλλοντικούς και ατομικούς παράγοντες (Babbie, 2013: 155-165) Ρόλο στην επιλογή έπαιξε επίσης και η ανάγκη για συλλογή ενός μεγαλύτερου αριθμού δεδομένων (Creswell, 2011: 245-256) Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι λόγος επιλογής της συγκεκριμένης μεθόδου υπήρξε και η δυνατότητα για εξαγωγή αποτελεσμάτων, έγκυρων και αξιόπιστων (Κυριαζή, 2010: 189-194) Το δείγμα αποτέλεσαν 14 άτομα.

Στον πίνακα 1 που ακολουθεί παρίστανται τα Δημογραφικά Χαρακτηριστικά, η εκπαιδευτική και επαγγελματική εμπειρία των υποκειμένων του δείγματος.

**Πίνακας 1:** Δημογραφικά χαρακτηριστικά, εκπαιδευτική και επαγγελματική εμπειρία συμμετεχόντων

Χαρακτηριστικά		Συχνότητα εμφάνισης
Φύλο	Άνδρας	1
	Γυναίκα	13
Ηλικία	Έως 35	2
	36-45	4
	46-55	7
	Μεγαλύτερος/η από 56	1
Σπουδές	Βασικό πτυχίο	4
	Μεταπτυχιακό	8
	Β Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	2
Τύπος σχολείου υπηρεσίας	Ειδικό Δημοτικό	9
	ΕΕΕΕΚ-ΕΝΕΕΓΥΛ	5
Περιοχή σχολικής μονάδας	Αστική	14

Έτη συνολικής υπηρεσίας στην εκπαίδευση	Έως 10 έτη	4
	11-20 έτη	5
	21- 30 έτη	4
	Πάνω από 30 έτη	1
Έτη υπηρεσίας στην ειδική εκπαίδευση	Έως 10 έτη	11
	11-20 έτη	3

Ενώ στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι 4 θεματικοί άξονες καθώς και οι ερωτήσεις που αντιστοιχούν στον καθένα.

### Πίνακας 2: Θεματικοί άξονες και ερωτήσεις ημιδομημένης συνέντευξης

<p><b>1<sup>ος</sup> θεματικός άξονας</b>  <b>Αρμοδιότητες του εκπαιδευτικού ειδικής αγωγής που οδηγούν στην πρόκληση του άγχους και της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ποιες είναι οι αρμοδιότητές σας ως εκπαιδευτικός σε σχολείο ειδικής αγωγής;</li> <li>2. Ποιες από τις αρμοδιότητες αυτές σας προκαλούν περισσότερο άγχος και γιατί;</li> <li>3. Θεωρείτε ότι οι διάφορες καταστάσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση και για ποιους λόγους;</li> <li>4. Εκτός από το άγχος, την κακή ηγεσία, την ύπαρξη γραφειοκρατίας, ποιους άλλους παράγοντες θεωρείτε ενδεικτικούς στη δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης και γιατί;</li> </ol>
<p><b>2<sup>ος</sup> θεματικός άξονας</b>  <b>Τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής που συνδέονται με το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ποια είναι τα καθήκοντά σας ως εκπαιδευτικός σε σχολείο ειδικής αγωγής και ποια από αυτά σας προκαλούν περισσότερο άγχος και γιατί;</li> <li>2. Θεωρείτε πως οι οργανωτικοί παράγοντες, δηλαδή εκείνοι που σχετίζονται με τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες (κακή επικοινωνία, απουσία προσωπικού ελέγχου, έντονο στρες κ.ά.) οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση και γιατί;</li> <li>3. Θεωρείτε πως οι περιβαλλοντικοί παράγοντες (κλίμα εργασίας, σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, αυταρχική διοίκηση κ.ά.) οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση και γιατί;</li> <li>4. Με ποιους τρόπους πιστεύετε ότι οι παραπάνω παράγοντες μπορεί να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση;</li> <li>5. Θεωρείτε πως οι παράγοντες του ατομικού σας περιβάλλοντος ενισχύουν το άγχος που βιώνετε στα πλαίσια του σχολικού περιβάλλοντος και γιατί;</li> <li>6. Για ποιους λόγους θεωρείτε πως η κακή ηγεσία μπορεί να οδηγήσει στην πρόκληση της επαγγελματικής εξουθένωσης;</li> </ol>

**3<sup>ος</sup> θεματικός άξονας*****Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής***

1. Η αντιμετώπιση καταστάσεων επαγγελματικού άγχους σας προκαλούν αίσθημα θυμού, ανασφάλειας, κατωτερότητας, κούρασης κ.ά.;
2. Περιγράψτε ποια είναι εκείνα τα αισθήματα που νιώθετε όταν έρχεστε αντιμέτωποι με τέτοιου είδους καταστάσεις.
2. Ποιες είναι οι σωματικές σας αντιδράσεις απέναντι στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης; Περιγράψτε κάποιες από αυτές.
3. Θεωρείτε πως είστε σε θέση να αντιληφθείτε και να αντιμετωπίσετε τον κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης;
4. Με ποιους τρόπους αντιμετωπίζετε την επαγγελματική εξουθένωση;
5. Πιστεύετε πως η οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας έχει ενισχύσει την πρόκληση του άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης;

**4<sup>ος</sup> θεματικός άξονας*****Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής***

1. Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους αντιμετωπίζετε την επαγγελματική εξουθένωση σε επίπεδο ατομικό (π.χ. αυτοέλεγχος, αναγνώριση συμπτωμάτων, αναζήτηση υποστήριξης, υιοθέτηση υγιεινού τρόπου ζωής κ.ά.);
2. Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους αντιμετωπίζετε την επαγγελματική εξουθένωση σε επίπεδο οργανωτικό (π.χ. χαμηλότερο εργασιακό φόρτο, μεγαλύτερη συμμετοχή ως προς τη λήψη αποφάσεων, δυνατότητα επιμόρφωσης, αυτοαξιολόγηση κ.ά.);
3. Επικοινωνείτε τα συναισθήματα και το άγχος σας με άτομα του οικογενειακού ή και επαγγελματικού σας περιβάλλοντος;
4. Από την εμπειρίας σας ποιοι θεωρείτε ότι είναι τελικά οι κατάλληλοι τρόποι πρόληψης του φαινομένου (π.χ. πρόληψη, εργασιακό θετικό περιβάλλον, διαρκής επιμόρφωση και εξέλιξη, απομάκρυνση από τον εργασιακό χώρο, διαχωρισμός εργασιακού με οικογενειακό περιβάλλον κ.ά.);

Κάνοντας μία επισκόπηση των χαρακτηριστικών του δείγματος παρατηρούνται τα εξής: μία μεγάλη απόκλιση στο εκπαιδευτικό δυναμικό αναφορικά με το φύλο, 1 άνδρας και 13 γυναίκες. Επίσης παρότι στη γενική εκπαίδευση παραμένουν πολλοί εκπαιδευτικοί άνω των 55 ετών, στην ειδική (δείγμα) μόνο ένας. Η μεγαλύτερη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο ή έχει κάνει και άλλες σπουδές και έχει πάνω από 10 έτη υπηρεσίας στην ειδική αγωγή.

**3.4. Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων**

Στην ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων και την εξαγωγή των αντίστοιχων συμπερασμάτων χρησιμοποιήθηκε η θεματική ανάλυση (Creswell, 2016: 248-256).

### 3.4.1. Αξιοπιστία κι εγκυρότητα

Στην παρούσα έρευνα η εγκυρότητα εξασφαλίστηκε μέσα από την ύπαρξη χρονοδιαγράμματος, το οποίο πλαισίωσε τη μεθοδολογία της έρευνας, τη διαδικασία της δειγματοληψίας και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε (Cohen et al., 2008: 237-239) Αναφορικά με την εγκυρότητα ως προς τη συλλογή δεδομένων, αυτή προέκυψε από την ορθή ενημέρωση των συμμετεχόντων, σχετικά με την όλη διαδικασία. Παράλληλα, προέκυψε και από την εξασφάλιση διατήρησης της ανωνυμίας τους. Σημαντικό βήμα για την επίτευξη της αξιοπιστίας αποτέλεσε η αποφυγή της υποκειμενικής ερμηνείας των δεδομένων, η οποία θα οδηγούσε σε λανθασμένες γενικεύσεις και συμπεράσματα (Kelly, Carey, McCathy & Coyle, 2007: 166-170. Antoniou, Polychroni & Walters, 2000: 25-27. MacKenzie, 2010: 1069-1071. Banks και Necco, 1990: 189)

## 4. Αποτελέσματα

### 4.1. Οι αρμοδιότητες του εκπαιδευτικού ειδικής αγωγής οι οποίες οδηγούν στην πρόκληση του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων/χουσών στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, από τις σημαντικότερες αρμοδιότητές τους είναι η διαμόρφωση «εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος», η «συνεργασία» με τους γονείς και η «καθοδήγησή τους», η «επιτήρηση» των παιδιών κατά τη διάρκεια των διαλειμάτων, η σωματική υγεία των μαθητών, η συνεργασία με ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ) η ανάγκη για αξιολόγηση των μαθησιακών αναγκών των μαθητών/τριών και η ανάγκη ανάπτυξης καθημερινών, γνωστικών και κινητικών δεξιοτήτων στους μαθητές/τριες.

Αναφορικά με τις αρμοδιότητες που τους προκαλούν άγχος, εκείνη που λέχθηκε περισσότερο ήταν η συνεργασία με τους γονείς. Επίσης, η ανάγκη επίτευξης των στόχων που έθεσαν κατά την οργάνωση των εξατομικευμένων προγραμμάτων, η αντιμετώπιση μαθητών/τριών με επιληψία, οι διάφοροι «αστάθμητοι παράγοντες» που μπορούν να συναντήσουν ανά πάσα στιγμή, η «λειτουργικότητα» των μαθητών/τριών ειδικής αγωγής, καθώς επίσης και η «επιθετικότητά» τους, οι «ιδιαιτερότητες» των μαθητών/τριών, καθώς και οι «απρόβλεπτες συμπεριφορές» τους και η ύπαρξη πλήρους ωραρίου σε συνδυασμό με διοικητικές αρμοδιότητες.

Όσον αφορά το κατά πόσο οι συμμετέχοντες/χουσες θεωρούν πως οι αγχώδεις καταστάσεις με τις οποίες έρχονται συχνά αντιμέτωποι μπορεί να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση και για ποιους λόγους, η πλειονότητα συνέδεσε τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν με την πρόκληση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτές είναι η κακή συνεργασία με τους γονείς ή τους/τις συναδέλφους, η ανάγκη διαχείρισης κινδύνων που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα παιδιά, η σωστή εκπαίδευση

των μαθητών/τριών, η ανάγκη επίλυσης διάφορων θεμάτων, η έλλειψη υποδομών, η υποστέλεχωση και η αυξημένη γραφειοκρατία.

Αναφορικά με τους παράγοντες που θεωρούν ότι μπορεί να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση, αναφέρθηκε πως σημαντικοί παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η γενικότερη έλλειψη πόρων και υποδομών στα σχολεία ειδικής αγωγής, η έλλειψη προγραμματισμού, η ανάπτυξη κακών εργασιακών σχέσεων στο σχολικό περιβάλλον, η ανάπτυξη κακών σχέσεων με τους γονείς των μαθητών/τριών, η έλλειψη επιμόρφωσης και ο αυξημένος και απαιτητικός φόρτος εργασίας.

#### ***4.2. Η σύνδεση των καθηκόντων των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής με το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης***

Όσον αφορά το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, σε αυτό μελετήθηκε ο τρόπος με τον οποίο συνδέονται τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών με το υπό μελέτη φαινόμενο. Οι συμμετέχοντες/χουσες τόνισαν ως το πιο αγχωτικό τους καθήκον τη συνεννόηση με τους γονείς, την επιτήρηση, την ύπαρξη κακής συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων, την ανάγκη για διαμόρφωση εξατομικευμένου προγράμματος, την προσωπική απογοήτευση λόγω απουσίας αποτελεσμάτων και τις δυσκολίες στη μετάδοση γνώσεων και αξιών.

Αναφορικά με το κατά πόσο θεωρούν ότι οι παράγοντες εκείνοι που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας τους οδηγούν εν τέλει στην πρόκληση επαγγελματικής εξουθένωσης, θεωρούν ως βασικές αιτίες, τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες, την μειωμένη απόδοση, τον υπερβολικό εργασιακό φόρτο, τους πολλαπλούς και ποικίλους ρόλους που αναλαμβάνουν και την έλλειψη σωστής διαχείρισης.

Στην ερώτηση σχετικά με το αν και κατά πόσο οι περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως το εργασιακό κλίμα της σχολικής μονάδας, μπορεί να οδηγήσει στην πρόκληση επαγγελματικής εξουθένωσης, υποδεικνύουν ως αιτίες για αυτό το δυσμενές εργασιακό περιβάλλον, την ύπαρξη κακών σχέσεων ανάμεσα στους/στις συναδέλφους, καθώς και τα δυσάρεστα συναισθήματα που προκαλούνται, όπως ο θυμός.

Στην ερώτηση αναφορικά με την αναποτελεσματική δ/ση/ηγεσία και για ποιους λόγους αυτή μπορεί να εντείνει ακόμα περισσότερο την πρόκληση της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι συμμετέχοντες/χουσες υπέδειξαν ως βασικούς λόγους, την απουσία συνεργασίας και επικοινωνίας με τη διοίκηση του σχολείου, την έλλειψη υποστήριξης και κατανόησης, την ψυχολογική πίεση, την έλλειψη εμπιστοσύνης και καθοδήγησης και τις υπερβολικές απαιτήσεις από την ηγεσία.

#### ***4.3. Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής***

Αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα οι συμμετέχοντες/χουσες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το πως αντιλαμβάνονται οι ίδιοι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αρχικά, οι συμμετέχοντες/χουσες απάντησαν σχετικά με το

επαγγελματικό άγχος και κατά πόσο τους προκαλούνται δυσάρεστα αισθήματα, όπως ανασφάλεια, κατωτερότητα και θυμός.

Οι συμμετέχοντες/χουσεσ τόνισαν ότι το κύριο αίσθημα που αντιμετωπίζουν είναι εκείνο του άγχους, της ψυχικής κούρασης, της ανασφάλειας, της έλλειψης αυτοπεποίθησης, της απογοήτευσης, της υπερέντασης και της σύγχυσης.

Αναφορικά με τις σωματικές τους αντιδράσεις απέναντι στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι περισσότεροι/ρες ανέφεραν συμπτώματα εξουθένωσης, κόπωσης, εξάντλησης, κούρασης, στρες, υπερέντασης, ταχυκαρδίες και διαταραχές ύπνου.

Οι συμμετέχοντες/χουσεσ κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με τους τρόπους που αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Δόθηκε έμφαση στη συζήτηση, τον διάλογο, τις χαλαρωτικές και παραγωγικές δραστηριότητες, την ξεκούραση, τον αυτοέλεγχο και την ενδοσκόπηση, τις θετικές σκέψεις και τη σωματική άσκηση.

Αναφορικά με την οικονομική κρίση και κατά πόσο αυτή έχει ενισχύσει την πρόκληση άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών απάντησαν θετικά ως προς την άποψη αυτή, θεωρώντας πως οι οικονομικές περικοπές έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ποιότητα της δουλειάς τους και στα επίπεδα άγχους τους.

#### ***4.4. Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής***

Στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα οι συμμετέχοντες/χουσεσ υπέδειξαν ως τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου τη σωματική άσκηση και τον υγιεινό τρόπο ζωής, τον αυτοέλεγχο, τη συζήτηση, την αναγνώριση των συμπτωμάτων και την υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον. Η επιμόρφωση αποτελεί έναν από τους βασικότερους τρόπους αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης σε επίπεδο οργανωτικό, όπως και η αυτοβελτίωση, η αυτοαξιολόγηση, ο αυτοέλεγχος και η μείωση του φόρτου εργασίας. Μάλιστα, επικοινωνούν τα προβλήματά τους με στην οικογένειά τους, ενώ κάποιοι από αυτούς προτιμούν να επικοινωνούν με τους/τις συναδέλφους τους.

Τέλος, οι εκπαιδευτικοί απάντησαν πως οι καταλληλότεροι τρόποι πρόληψης του φαινομένου είναι η δημιουργία θετικού κλίματος στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας, η επιμόρφωση, ο διαχωρισμός του οικογενειακού από το εργασιακό περιβάλλον, η καλή διοίκηση, ο αυτοέλεγχος και η αυτοαξιολόγηση. Ορισμένοι ακόμη τρόποι που αναφέρθηκαν ήταν, η διαχείριση συγκρούσεων, η δημιουργία ενός κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος και η ανάπτυξη δεξιοτήτων.

#### 4.4.1. Περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα έρευνα συνάντησε σημαντικούς περιορισμούς, όπως ο μικρός αριθμός των συμμετεχόντων/χουσών, το γεγονός ότι αρκετοί από αυτούς διέθεταν περιορισμένη εμπειρία στην ειδική αγωγή και η περιορισμένη εμβέλεια της έρευνας, η οποία περιορίζεται στην ευρύτερη περιοχή της Λάρισας.

### 5. Συμπεράσματα

Από τις βασικές ασχολίες των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής αποτελούν η επιτήρηση των μαθητών/τριών τόσο στην αίθουσα όσο και στα διαλείμματα, καθώς και η ανάγκη για ανάπτυξη εξατομικευμένου προγράμματος. Παράλληλα, μέσα στις αρμοδιότητές τους βρίσκεται η επικοινωνία και συνεννόηση με τους γονείς, αρμοδιότητα ιδιαίτερα ψυχοφθόρα, δεδομένου ότι εκτός από τα παιδιά, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να αντιμετωπίσουν και τους γονείς τους, οι οποίοι δεν κατανοούν πάντα τη σοβαρότητα του προβλήματος. Η συνθήκη αυτή συχνά οδηγεί τους/τις καθηγητές/τριες ειδικής αγωγής σε μεγάλα επίπεδα άγχους. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με την έρευνα των Banks και Necco (1990: 189-191) σύμφωνα με την οποία η σοβαρότητα του προβλήματος που χαρακτηρίζει τους μαθητές/τριες, διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο στον ρυθμό εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπρόσθετα, στα ίδια συμπεράσματα οδηγήθηκε και η έρευνα των Kelly, Carey, McCathy και Coyle (2007: 169-177) καθώς η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται άμεσα με τη συμπεριφορά των μαθητών/τριών, καθώς επίσης και με τα διάφορα προβλήματα που παρουσιάζουν.

Ενδιαφέρον παρουσίασε η άποψη εκπαιδευτικού, πως δεν υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στις αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών/τριών ειδικής αγωγής και στην επαγγελματική εξουθένωση. Το γεγονός αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα της έρευνας των Antonίου, Polychroni και Walters το 2000 (25-27) σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ταλαιπωρούνται περισσότερο από την συναισθηματική εξάντληση. Οι συμμετέχοντες/χουσες αναφέρθηκαν επίσης και σε ορισμένους ακόμη παράγοντες οι οποίοι κατά τη γνώμη τους συνδέονται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση, όπως: η γραφειοκρατία, η έλλειψη πόρων και υποδομών. Αναφορικά με τα δύο τελευταία θεωρούνται απολύτως απαραίτητα για την γενική εκπαίδευση, πόσο μάλλον για την εκπαίδευση ειδικής αγωγής.

Σε παρόμοιο πλαίσιο κινούνται και οι απαντήσεις αναφορικά με τη σύνδεση των καθηκόντων των καθηγητών/τριών ειδικής αγωγής με την επαγγελματική εξουθένωση. Πιο συγκεκριμένα, η επικοινωνία με τους γονείς φαίνεται και σε αυτήν την περίπτωση να αποτελεί το καθήκον εκείνο που επιβαρύνει σημαντικά τους/τις εκπαιδευτικούς, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη κακών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων/σών. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με την έρευνα του Strassmeier (1992) πως

η έλλειψη κλίματος συνεργασίας, αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα πρόκλησης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το αρνητικό εργασιακό περιβάλλον, σε συνδυασμό με τον μεγάλο φόρτο εργασίας και τη γραφειοκρατία αποτελούν παράγοντες, που αναδείχθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/χουσες ως αιτίες πρόκλησης επαγγελματικής εξουθένωσης. Όμοια τα ευρήματα της MacKenzie (2010: 1070) για τη γραφειοκρατία και το μεγάλο όγκο δουλειάς. Αναφορικά με τους ατομικούς παράγοντες, τα αποτελέσματα έδειξαν πως δεν υπάρχει άμεση σύνδεση μεταξύ ατομικού και σχολικού περιβάλλοντος, χωρίς ωστόσο να λείπει και η άποψη ότι το οικογενειακό άγχος ενισχύεται σημαντικά, όταν στο εργασιακό περιβάλλον υπάρχει κακή διαχείριση. Η ακατάλληλη ηγεσία και η ελλιπής υποστήριξη και καθοδήγηση από τη διοίκηση της σχολικής μονάδας, αποτελεί σίγουρα παράγοντα πρόκλησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, εύρημα με το οποίο συμφωνεί και η έρευνα των Polychroni και Kotroni (2009: 27-29).

Αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα πως αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής την επαγγελματική εξουθένωση, η αντιμετώπιση αγχωτικών καταστάσεων και άρα επαγγελματικού άγχους συχνά μπορεί να οδηγήσει στην πρόκληση επαγγελματικής εξουθένωσης. Μάλιστα, τόνισαν ότι τέτοιου είδους καταστάσεις τους προκαλούν αισθήματα θυμού και οργής, γεγονός που συμφωνεί με τα ευρήματα της έρευνας της MacKenzie (2010: 1069-1071) πως οι εκπαιδευτικοί καταλήγουν να νιώθουν αισθήματα απομόνωσης, απογοήτευσης και οργής. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί από τους/τις εκπαιδευτικούς έκαναν λόγο για σωματική κόπωση και αίσθημα ανασφάλειας, το οποίο προκύπτει μέσα από την έκθεση σε ιδιαίτερα αγχώδεις καταστάσεις. Παράλληλα είναι σαφές πως τέτοιου είδους καταστάσεις καταλήγουν να προκαλούν εκτός από ψυχικά και διάφορα σωματικά συμπτώματα που καταλήγουν να είναι επικίνδυνα για την υγεία τους. Επίσης, αναφέρθηκαν και στους τρόπους με του οποίους αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις αυτές και οι οποίοι σχετίζονται βασικά με τη σωματική άσκηση και έναν καλύτερο τρόπο ζωής γενικά. Σε γενικές γραμμές η επιλογή ενός καλύτερου τρόπου ζωής τόσο από άποψη άσκησης όσο και από άποψη διατροφής επηρεάζει μακροπρόθεσμα την ψυχολογία των ατόμων, καθώς τους οδηγεί σε μία περισσότερο ικανοποιητική και ήρεμη αντιμετώπιση των αγχωτικών καταστάσεων. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση έχουν ενισχυθεί σημαντικά από την οικονομική κρίση, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας των Action Aid (2014) και Στεφανίδη (2018: 102-108) δεδομένου ότι το ήδη υπάρχον εργασιακό άγχος ενισχύεται και από το άγχος της αβεβαιότητας. Η αυτοβελτίωση και η αυτοαξιολόγηση υπήρξαν επίσης τρόποι, οι οποίοι αναφέρθηκαν από μία μεγάλη μερίδα συμμετεχόντων/χουσών, όπως επίσης και η ανάγκη για επιμόρφωση.

Σε αυτές τις συνθήκες η επικοινωνία με γονείς που δεν κατανοούν το πρόβλημα των παιδιών τους, επιβαρύνει ακόμα περισσότερο τη δουλειά των εκπαιδευτικών,



οι οποίοι βρίσκονται αντιμέτωποι με πολλά μέτωπα. Η ύπαρξη κακού κλίματος και κακών εργασιακών συνθηκών ενισχύει ακόμα περισσότερο την κατάσταση αυτή, με αποτέλεσμα το άγχος συχνά να οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση. Σημαντική είναι και η ανάγκη για κρατική ενίσχυση της ειδικής εκπαίδευσης, προκειμένου να είναι περισσότερο αποτελεσματική.

## 6. Επίλογος

Ο σεβασμός και η μέριμνα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες δείχνει τον πολιτισμό μιας κοινωνίας. Η εκπαίδευση αυτών των ατόμων είναι απαραίτητη για την ένταξή τους σε αυτή.

Η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής είναι ενδεικτική των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν στη συνεργασία με τους γονείς, τους εκπαιδευτικούς, τα διευθυντικά στελέχη, την πολιτεία.

Η βελτίωση της επικοινωνίας με τους γονείς, τους εκπαιδευτικούς, η καλή διαχείριση τόσο σε επίπεδο ανθρωπίνων πόρων όσο και τεχνικών πόρων και υποδομών από τη διεύθυνση/ηγεσία, θα μπορούσε να μειώσει τα φαινόμενα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνα αλλά κυρίως για την αντιμετώπιση της κατάστασης, θα μπορούσαν να εστιάσουν στη σημασία της επιμόρφωσης για τους/τις εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, αφού διερευνηθούν πρώτα οι επιμορφωτικές τους ανάγκες, καθώς επίσης και η σημασία της επιμόρφωσης ακόμα και των ίδιων των γονέων, προκειμένου να αντιληφθούν πλήρως την κατάσταση των παιδιών τους και τις δυσκολίες των εκπαιδευτικών.

Παρότι η παρούσα έρευνα συνάντησε αρκετούς περιορισμούς όπως προαναφέρθηκαν, τα αποτελέσματά της όμως, αναφορικά με την καλύτερη επικοινωνία με τους γονείς και τη διαμόρφωση ενός υγιούς εργασιακού κλίματος, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την πρόληψη, αλλά και την αντιμετώπιση καταστάσεων εξουθένωσης των ατόμων, που τόσα μπορούν να προσφέρουν στους/στις μαθητές/τριες τους που τους χρειάζονται.

## Βιβλιογραφία

Antoniou, A.S., Polychroni, F. & Walters, B. (2000) «Sources of stress and professional burnout of teachers of special needs in Greece». *Proceedings of the International Conference of Special Education, ISEC 2000, Manchester, July 24-28, UK.*

- 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(7) 682–690.
- Babbie, E. (2013) *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*. Μτφ. Γ. Βογιατζής. Αθήνα: Κριτική.
- Banks, SR & Necco, EG. (1990) The Effects of Special Education Category and Type of Training on Job Burnout in Special Education Teachers. *Teacher Education and Special Education*, 13(3-4): 187-191. doi: [10.1177/088840649001300309](https://doi.org/10.1177/088840649001300309)
- Barnett-Gaines, C. (2011) Perceived principal support and middle school teacher burnout (Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Tennessee) Διαθέσιμο στο <http://trace.tennessee.edu>
- Beheshtifar, M. & Reza Omidvar, A. (2013) Causes to create job burnout in organizations. *-International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6) 107-113.
- Billingsley, B.S. (1993) Teacher retention and attrition in special and general education: A critical review of the literature. *Journal of Special Education*, 27, 137-174.
- Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R., Woods, P. (1999) *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη*. Πάτρα: Ε.Α.Π
- Blaikie, N. (2000) *Designing Social Research. The Logic of Anticipation*. London: Polity Press
- Brill, P. (1984) The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health*, 6 (4) 12-24.
- Brownell, T. M., Ross, D. D., Colón, P. E. & McCallum, L. C.. (2005) Critical features of special education teacher preparation: A comparison with general teacher education. *The Journal of Special Education*, 38(4) 242-252.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. & Schwarzer, R. (1996) Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 261-275.
- Byrne, B. M. (2006) The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model. Στο: R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.) *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 15-37) New York: Cambridge University Press.
- Carroll, A., Forlin, C. & Jobling, A. (2003) The impact of teacher training in special education on the attitudes of Australian preservice general educators towards people with disabilities. *Teacher education quarterly*, 30(3) 65-79.
- Cherniss, C. (1980) *Staff Burnout: Job stress in the human services*. California: Sage Publications.

- Cohen, L., Manion, L. & Morisson, K. (2008) *Μεθοδολογία εκπαιδευτική έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Creswell, J. W. (2011) *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: ίων.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980) *Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press.
- Farber, B.A. & Miller, J. (1981) Teacher burnout: A Psycho-educational perspective. *Teachers College Record*, 83, 235-243.
- Friedman, I. A. & Farber, B. A. (1992) «Professional self-concept as a predictor of teacher burnout». *Journal of Educational Research*, 86, 28-35.
- Gabris, G. & Ihrke, D. M. (1996) Burnout in a large federal agency: Phase model implications for how employees perceive leadership credibility. *Public Administration Quarterly*, 20, 220-249.
- Hoffman-Palladino, S. & Barnett, J. (2007) Compassion Fatigue as a Theoretical Framework to Help Understand Burnout among Special Education Teachers. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 2(1) 15-22.
- Karr, J. A. & Landerholm, E. (1991) Reducing Staff Stress/Burnout by Changing Staff Expectations in Dealing with Parents. <https://eric.ed.gov/?id=ED351128>
- Kahill, S. (1988) «Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence». *Canadian psychology*, 29, 284-297.
- Kelly, A., Carey, S., McCarthy, S. & Coyle, C. (2007) Challenging behaviour: principals' experience of stress and perception of the effects of challenging behaviour on staff in special schools in Ireland, *European Journal of Special Needs Education*, 22(2) 161-181, DOI: [10.1080/08856250701269507](https://doi.org/10.1080/08856250701269507)
- Kokkinos, C. and Davazoglou, A. (2009) «Special education teachers under stress: evidence from a Greek national study» *Educational Psychology Vol. 29*, No. 4, 407-420.
- Kokkinos, C. M. (2006) «Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus». *Stress and Health*, 22(1) 25-33.
- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998) Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004) «Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece». *The International Journal of Educational Management*, 18, 87-92.

- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005) The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3) 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Kyriacou, C. (2001) Teacher stress: directions for future research. *Educational Review* 53, 27-35.
- Lambert, R. G., McCarthy, C., O'Donnell, M. & Wang, C. (2009) Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: Validity evidence for the classroom appraisal of resources and demands. *Psychology in the Schools*, 46, 973-988.
- Lavian, Rivka Hillel (2011) «The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools». *Teachers and Teaching: theory and practice* Vol. 18, No. 2, April 2012, 233-247.
- Mackenzie, S. (2012) «It's been a bit of a rollercoaster': special educational needs, emotional labour and emotion work». *International Journal of Inclusive Education* Vol. 16, No. 10, October, 1067-1082.
- Maslach, C. (1982) *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2006) Teacher burnout: a research agenda. Στο: R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.) *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (295-303) New York: Cambridge University Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008) Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3) 498-512
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993) Historical and conceptual development of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.) *Professional burnout: recent*
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1997) The Maslach Burnout Inventory Manual. In C. P. Zalaquett and R. J. Wood (eds.) *Evaluating Stress: A Book of Resources*, Maryland, US: The Scarecrow Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mason, J. (2010) *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας* (μτφ. Ε. Δημητριάδου) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Olivier, M. & Williams, E. (2005) «Teaching the mentally handicapped child: challenges teachers are facing». *The International Journal of Special Education*, 20(2) 19-31.
- Pines, A. M. (1996) *Couple burnout*. New York: Routledge.
- Pines, A. M. & Aronson, E. (1988) *Career burnout: causes and cures*. New York: Free Press.
- Platsidou, M., Agaliotis, I. (2008) «Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment

- related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers». *International Journal of Disability, Development and Education* Vol. 55, No. 1, March, 61-76.
- Posing, M. & Kickul, J. (2003) Extending our understanding of burnout: test of an integrated model in nonservice occupations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 3-19.
- Potter, B. (1998) «*Overcoming job burnout: how to renew enthusiasm for work*». Ronin publishing, Berkeley.
- Sari, H. (2004) «An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction». *Educational Studies*, 30, 291-306.
- Sarıçam, H. & Sakız, H. (2014) «Burnout and teacher self-efficacy among teachers working in special education institutions in Turkey». *Educational Studies*, 2014, Vol. 40, No.4, 423-437.
- Schaufeli, B. W., Leiter, P. M. & Maslach, C. (2009) Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3) 204-220.
- Shirom, A. & Ezrachi, Y. (2003) On the discriminant validity of burnout, depression and anxiety: a re-examination of burnout measure. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 16(1) 83-97.
- Weber, A., Reinhard, J. (2000) «Burnout syndrome: a disease of modern societies;». *Occupational medicine*, 50 (7).

### Ελληνική

- Action Aid (2014) Έρευνα της ActionAid Hellas για την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση των Μαθητών/τριών με Αναπηρία στη χώρα μας. Ανακτήθηκε στις 15 Φεβρουαρίου 2020, <https://www.actionaid.gr/media/452700/ekthesi-ereunas-actionaid-teliko.pdf>
- Αμαραντίδου, Σ. Λ. (2010) *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: μια διαχρονική μελέτη*. Διδακτορική διατριβή. Αθήνα: ΕΚΠΑ.
- Αντωνίου, Α. Σ. (2008) *Burnout. Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Ερευνητικές προσεγγίσεις*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
- Αντωνίου, Α. & Ντάλλα, Μ. (2010) Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: συγκριτική μελέτη. *Εργασία και Κοινωνία*, Συλλογικό Έργο. Αθήνα: Διόνικος, 365-399.
- Ευσταθίου, Μ. (2017) Ποιοτικά και Ποσοτικά Χαρακτηριστικά των Δομών Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ηπείρου, *Θέματα Ειδικής Αγωγής*, 75, 08-21.

- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1998) Ένταξη ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και αναλυτικά προγράμματα. *E21*, 30, 21-23
- Κυριαζή, Ν. (2010) *Η κοινωνιολογική έρευνα, Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Σκουλίδης, Ζ., Παντισίδου, Ε., Παπασταμάτης, Α. & Βαλκάνος, Ε. (2015) Υποστηρίζοντας τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στα Εργαστήριο Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης: Διερεύνηση Επιμορφωτικών Αναγκών. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 3, 20-36.
- Σούλης, Σ. (2002) *Από το σχολείο του διαχωρισμού σ' ένα σχολείο για όλους*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Στασινός, Μ. (2017) Κίνητρα, Εμπόδια και Αντιλήψεις των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Ν. Ηλείας για τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα. Διπλωματική εργασία. ΕΑΠ.
- Στεφανίδης, Δ. (2018) Οικονομική κρίση και Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση. Απόψεις διευθυντών/ντρίων δημοτικών σχολείων ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης της Θράκης. *Παιδαγωγικός λόγος*, 5, 99-116. Διαθέσιμο στο <https://www.plogos.gr/TEYXH/2018/5.pdf>
- ΦΕΚ 199/Α/2-10-2008 Ν. 3699/2008 Ειδική Αγωγή Και Εκπαίδευση Ατόμων με Αναπηρία ή με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες.
- ΦΕΚ 80/Α/31-3-1981 Ν. 1143/2008 Περί ειδικής αγωγής, ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, απασχολήσεως και κοινωνικής μερίμνης των αποκλινόντων εκ του φυσιολογικού ατόμων και άλλων τινών εκπαιδευτικών διατάξεων.
- ΦΕΚ 71/Α/19-5-2010 Ν. 3848/2010 Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού-καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις.
- ΦΕΚ 499/Β/3-4-2007 Ν. 9387 Ανακτήθηκε στις 28 Μαΐου [http://www.pi-schools.gr/special\\_education\\_new/ftp/nomoi/Nomothesia\\_%20E-A\\_SMEA\\_KDAY/APOF.%202007%20-%20FEK.%20449%20-B-%203-4-2007.pdf](http://www.pi-schools.gr/special_education_new/ftp/nomoi/Nomothesia_%20E-A_SMEA_KDAY/APOF.%202007%20-%20FEK.%20449%20-B-%203-4-2007.pdf)
- Φλάμπουρας-Νιέτος, Η. Δ. (2017) Η σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αυτό-αποτελεσματικότητας με την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Τρίκαλα.
- Χατζηπέμος, Θ. (2016) *Επαγγελματική εξουθένωση στην ειδική αγωγή: μια συνδυαστική μεθοδολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης του εκπαιδευτικού και του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού*. Διδακτορική διατριβή. Αθήνα: ΕΚΠΑ.