

# Η ετοιμότητα και οι εργασιακές εμπειρίες των εκπαιδευτικών του Καρούτειου Διαπολιτισμικού Γυμνασίου με Λυκειακές τάξεις του Πεντάλοφου Κοζάνης

Βάσιου Αικατερίνη - Βάσιου Χρυσούλα - Τσαβέ Αθανασία

## Περίληψη

Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται με μαθητές από διαφορετικές κουλτούρες συνήθως δεν διαθέτουν την πληροφόρηση, τις ικανότητες, και σε μερικές περιπτώσεις τα αναγκαία κίνητρα να αντιμετωπίσουν επιτυχώς τις προκλήσεις που προκύπτουν από την πολιτισμική ετερογένεια (Taylor & Sobel 2001), γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική τους ευημερία (Horenczyk & Tatar, 2002). Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών για την ετοιμότητά τους να διδάξουν σε διαπολιτισμικά εκπαιδευτικά πλαίσια και των επαγγελματικών εμπειριών τους. Το δείγμα αποτέλεσαν 17 εκπαιδευτικοί του Καρούτειου διαπολιτισμικού Γυμνασίου με Λυκειακές τάξεις του Πεντάλοφου Κοζάνης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί, παρόλο που δεν είναι σίγουροι αν μπορούν να εξηγήσουν σημαντικές όψεις άλλων πολιτισμών και δεν είχαν λάβει ικανοποιητική εκπαίδευση για την πολυπολιτισμικότητα πριν δουλέψουν σε διαπολιτισμικό σχολείο, ωστόσο βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και θετικού συναισθήματος στην εργασία τους.

## Summary

Teachers who work with culturally diverse student populations usually lack the information, skills, and, on occasion, motivation necessary to cope successfully with the challenges posed by the increasing cultural heterogeneity (Taylor & Sobel, 2001), which may negatively affect the professional well-being of teachers (Horenczyk & Tatar, 2002). This study aims to investigate teachers' perceptions related to their readiness to teach students from a multicultural background in classrooms and to their professional experiences. A sample of 17 teachers working in Karoutio High School at Pentalofo, Kozani completed a self-report questionnaire. The results showed that teachers, although they are not sure if they can explain important aspects of other cultures and they hadn't been exposed adequately about multi-culture in pre-service teacher education, they present high levels of job satisfaction and positive feelings related to their job.

## 1. Εισαγωγή

### 1.1 Ο ρόλος των εκπαιδευτικών σε διαπολιτισμικά σχολεία και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν

Στα πλαίσια μιας πολυπολιτισμικής εκπαίδευσης επιβάλλεται πέραν της πολιτείας και ο εκπαιδευτικός να συμβάλλει (Banks, 2001):

- στη διαπολιτισμοποίηση των περιεχομένων διδασκαλίας με τη χρήση αντίστοιχων παραδειγμάτων από την κουλτούρα των χωρών καταγωγής των μαθητών, στην κατανόηση από τους μαθητές των τρόπων οικοδόμησης της γνώσης και των διδακτικών ενεργειών των δασκάλων τους, απαλλαγμένων από προκαταλήψεις καθώς και από εκπαιδευτικές και κοινωνικές διακρίσεις,

- στη μείωση των προκαταλήψεων μέσα από αντίστοιχα περιεχόμενα και εναλλακτικά μοντέλα διδασκαλίας που επιτρέπουν την επικοινωνία, κατανόηση και σεβασμό του άλλου,
- στην ύπαρξη ευέλικτης σχολικής κουλτούρας που θα νομιμοποιεί την ουσιαστική συμμετοχή στα σχολικά δρώμενα των μαθητών με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, και τέλος
- στη δίκαιη παιδαγωγική παρέμβαση με διαφοροποίηση της διδασκαλίας, έτσι ώστε να διευκολύνει την επίδοση των μαθητών που διαφέρουν ως προς το φύλο, τη φυλή, το πολιτισμικό υπόβαθρο κ.λπ.

Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται με μαθητές από διαφορετικές κουλτούρες αντιμετωπίζουν περίπλοκες και πολύπλοκες προκλήσεις. Ένα σημαντικό πρόβλημα που αναφέρεται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς είναι η ανεπαρκής γνώση. Παρόλο που ο αριθμός των αλλοδαπών μαθητών στα σχολεία αυξάνεται διαρκώς, τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί συνήθως δεν διαθέτουν την πληροφόρηση, τις ικανότητες, και σε μερικές περιπτώσεις τα αναγκαία κίνητρα να αντιμετωπίσουν επιτυχώς τις προκλήσεις που προκύπτουν από την πολιτισμική ετερογένεια. (Taylor & Sobel 2001).

Η αυξανόμενη διαπολιτισμική διαφορά μέσα στα σχολεία και στις σχολικές τάξεις επιβαρύνει τους εκπαιδευτικούς και θα μπορούσαμε να πούμε ότι στην πραγματικότητα του εκπαιδευτικού πλαισίου υπάρχει ένα αυξανόμενο κακό πολιτισμικό ταίριασμα (*cultural mismatch*) Cockrell, Placier, Cockrell, & Middleton, 1999) ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και στους μαθητές τους (Hor, 2005). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται με αλλοδαπούς μαθητές να γίνονται λιγότερο ικανοί να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που ανακύπτουν από τα διαπολιτισμικά εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Ο Lucas (1997) έκανε επίσης λόγο για κακό ταίριασμα ανάμεσα στις μεθόδους διδασκαλίας που εφαρμόζονται σε γηγενείς και αλλοδαπούς μαθητές και στις δυσκολίες μέσα στην σχολική τάξη που σχετίζονται με την έλλειψη στοιχειωδών γνώσεων από πλευράς των αλλοδαπών μαθητών σχετικά με τη λειτουργία του σχολείου. Το αποτέλεσμα αυτού του κακού ταιριάσματος είναι η κακή επίδοση των αλλοδαπών μαθητών στους μαθησιακούς στόχους και η επίδειξη προβληματικής συμπεριφοράς μέσα στην τάξη. Όλοι αυτοί οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τις εργασιακές εμπειρίες των εκπαιδευτικών που εργάζονται με αλλοδαπούς μαθητές (Horenczyk & Tatar, 2002).

## **1.2 Οι εργασιακές εμπειρίες των εκπαιδευτικών (επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματικό άγχος)**

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι το θετικό ή αρνητικό συναίσθημα με το οποίο οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την εργασία τους. Προκύπτει όταν υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στις απαιτήσεις της εργασίας και τις προσδοκίες των εργαζομένων. Αντιπροσωπεύει το βαθμό συμφωνίας ανάμεσα στους εργαζομένους, στις προσδοκίες από την εργασία και στις αμοιβές που αυτή παρέχει. Το περιβάλλον εργασίας επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και την παραγωγή. Η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως μια αποτελεσματική και συναισθηματική απάντηση απέναντι στις συνθήκες εργασίας (Kreitner & Kinicki, 1998).

Εμπειρικά έχει αποδειχθεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εμπεριέχει γνωστικές και συναισθηματικές συνιστώσες (Brief & Robertson, 1989). Εξάλλου, μία από τις κεντρικές θεωρίες της οργανωτικής συμπεριφοράς Affect ents

Theory, Weiss & Cropanzano, 1996) υποθέτει ότι γεγονότα που συμβαίνουν στο χώρο της εργασίας οδηγούν σε συναισθηματικές καταστάσεις που μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική ικανοποίηση Brief & Weiss, 2002; Brief et al, 1995).

Σύμφωνα με τους Bindhu & dheeshkumar 2006) η επαγγελματική ικανοποίηση συνίσταται στο γενικό συναίσθημα του ατόμου για τη φύση της εργασίας. Αν το γενικό συναίσθημα που προκύπτει από τις συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικό, το άτομο νιώθει επαγγελματική ικανοποίηση. Οι ίδιοι διαπιστώνουν πως στην εποχή μας υπάρχει ένα διάχυτο συναίσθημα ότι οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Φαίνεται ότι υπάρχει μία αυξανόμενη δυσαρέσκεια απέναντι στην εργασία τους σαν αποτέλεσμα της πτώσης του επιπέδου της εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί είναι δυσαρεστημένοι παρά τα διαφορετικά πλάνα και προγράμματα που εκπονούνται για τη βελτίωση του έργου τους.

Οι ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν ως προς το ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή, χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία (Perie, Baker, & Whitener, 1997). Οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια και οι οποίοι αποδίδονται και με τον όρο “πηγές ικανοποίησης” (ans, 1999), σχετίζονται είτε με το περιεχόμενο της εργασίας είτε με το πλαίσιο μέσα στο οποίο παρέχεται η εργασία. Οι παράγοντες αυτοί διακρίνονται σε “ενδογενείς” και σε “εξωγενείς” σε σχέση με την εργασία. Ορισμένοι ερευνητές, όπως ο Herzberg 1968), αποδίδουν τους ενδογενείς παράγοντες και με τον όρο “κίνητρα”. Ο Herzberg εντόπισε πέντε παράγοντες που αποτελούν πηγές κινήτρων ή επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι παράγοντες αυτοί είναι η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου, η ίδια η εργασία, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα ανέλιξης. Οι εξωγενείς παράγοντες οι οποίοι, όταν απουσιάζουν, αποτελούν πιθανές πηγές δυσαρέσκειας, είναι οι αποδοχές, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η πολιτική του οργανισμού και ο τρόπος διοίκησης, η εποπτεία και οι συνθήκες εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, το επαγγελματικό άγχος έχει συγκεντρώσει το ενδιαφέρον των ερευνητών, λόγω των συνεπειών που έχει στην ομαλή λειτουργία των οργανισμών, των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών και των επιπτώσεων που έχει στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Με τον όρο επαγγελματικό άγχος εννοούμε ένα πλήθος δυσκολιών, ενοχλήσεων και πιέσεων που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος μέσα στον εργασιακό χώρο. Οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορεί να οφείλονται είτε σε εξωγενείς πιέσεις (συνθήκες εργασίας, φόρτος εργασίας, έλλειψη συνεργασίας και υποστήριξης, στυλ ηγεσίας, περιορισμένη πρωτοβουλία) είτε σε ενδογενείς (χαρακτηριστικά προσωπικότητας, προσδοκίες του ατόμου από την εργασία) (Τικταπανίδου, 2002).

Ειδικότερα το άγχος των εκπαιδευτικών είναι ένα ζήτημα που έχει απασχολήσει το ερευνητικό ενδιαφέρον. Οι Kyriakou και tcliffe 1977 & 1978) ορίζουν το στρες του εκπαιδευτικού ως μίαν εκδήλωση αρνητικού συναισθήματος (όπως οργή ή κατάθλιψη) που ενδεχομένως συνοδεύεται από παθογόνες φυσιολογικές μεταβολές (όπως ταχυπαλμία) ως αποτέλεσμα απαιτήσεων από το διδάσκοντα, αναφορικά με τον επαγγελματικό του ρόλο. Σύμφωνα με την Παππά (2006), το στρες του εκπαιδευτικού εμπίπτει στη γενική κατηγορία του άγχους που δημιουργείται από το επάγγελμα. Η ίδια συμπληρώνει ότι το στρες μπορεί να προκληθεί όταν ο εργαζόμενος δεν ταιριάζει αρκετά με την εργασία ή όταν η εργασία του ενέχει υπευθυνότητα για την ασφάλεια, την ευημερία ή τη

συμπεριφορά των άλλων, στοιχεία που συγκεντρώνονται στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Σύμφωνα με τους Travers και Cooper 1996) πέντε είναι οι κατηγορίες πηγών άγχους για τους εκπαιδευτικούς:

ενδογενείς παράγοντες στην εργασία (εργασιακές συνθήκες, φόρτος εργασίας)

ο ρόλος του εκπαιδευτικού (ασάφεια ρόλου, σύγκρουση ρόλων)

η επαγγελματική ανάπτυξη (εξέλιξη, ασφάλεια, διάσταση προσδοκιών και απονεμόμενου κύρους)

η οργανωτική δομή και το κλίμα (συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, κλίμα και κουλτούρα της οργάνωσης)

η διασύνδεση σπιτιού και εργασίας .

**Η αναγκαιότητα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας** πηγάζει από την έλλειψη ερευνών σχετικά με τις αντιλήψεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών που υπηρετούν στα διαπολιτισμικά σχολεία για την ετοιμότητά τους να διδάξουν σε τέτοιου είδους σχολεία και με τις εργασιακές τους εμπειρίες.

**Σκοπός της παρούσας μελέτης** είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών για την ετοιμότητά τους να διδάξουν σε διαπολιτισμικά εκπαιδευτικά πλαίσια και των επαγγελματικών εμπειριών τους, δηλαδή το βαθμό επαγγελματικής τους ικανοποίησης και το επαγγελματικό τους άγχος, έτσι ώστε να διαπιστωθεί πόσο έτοιμοι αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε διαπολιτισμικά σχολεία και πώς αισθάνονται στην εργασία τους.

### **1.3 Ερευνητικές υποθέσεις:**

Αναμένεται οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα διαπολιτισμικά σχολεία να γνωρίζουν την έννοια της πολυπολιτισμικότητας, να αισθάνονται έτοιμοι να εξηγήσουν όψεις του δικού τους πολιτισμού, να αισθάνονται αυτοπεποίθηση ότι μπορούν να διδάξουν το βασικό τους αντικείμενο και να χρησιμοποιήσουν ποικίλες στρατηγικές για να διδάξουν σε μαθητές με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο.

Αναμένεται οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα διαπολιτισμικά σχολεία να μην μπορούν να εξηγήσουν σημαντικές όψεις άλλων πολιτισμών και να μην είχαν λάβει ικανοποιητική εκπαίδευση για την πολυπολιτισμικότητα πριν εργαστούν σε διαπολιτισμικό σχολείο.

Αναμένεται οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα διαπολιτισμικά σχολεία να νιώθουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Αναμένεται οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα διαπολιτισμικά σχολεία να νιώθουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικού άγχους.

## **2. Μέθοδος**

### **2.1 Δείγμα**

Στη μελέτη, που διεξήχθη τον Απρίλιο του 2008, συμμετείχαν 17 εκπαιδευτικοί του Καρούτειου διαπολιτισμικού Γυμνασίου με Λυκειακές τάξεις του Πεντάλοφου Κοζάνης. Συγκεκριμένα, το δείγμα αποτέλεσαν 8 άνδρες και 9 γυναίκες εκπαιδευτικοί και ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 36 χρόνια περίπου. Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, 9 ήταν ανύπαντροι, και 8 έγγαμοι. Αναφορικά με την προϋπηρεσία τους, 12 είχαν 0-3 και 5 είχαν 3-10 χρόνια προϋπηρεσίας. Όσον αφορά τη θέση τους στο συγκεκριμένο σχολείο, 4 ήταν μόνιμοι με οργανική θέση, 2 ήταν μόνιμοι χωρίς οργανική θέση, 4 ήταν

αναπληρωτές και 7 ήταν ωρομίσθιοι. Ας προστεθεί ότι στο σχολείο υπηρετούν συνολικά 22 εκπαιδευτικοί και φοιτούν 57 μαθητές από τους οποίους μόνο οι 8 είναι Έλληνες και οι υπόλοιποι κατάγονται από την Αλβανία.

## **2.2 Κλίμακες**

### **2.2.1 Ετοιμότητα των εκπαιδευτικών να διδάξουν σε μαθητές με πολυπολιτισμικό υπόβαθρο**

Για τη μέτρηση της ετοιμότητας των εκπαιδευτικών να διδάξουν σε μαθητές με πολυπολιτισμικό υπόβαθρο χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα που διαμορφώθηκε για ερευνητικούς σκοπούς από τον Rajendran 2005). Η κλίμακα αποτελείται από 27 ερωτήματα που σχετίζονται με εκπαιδευτικούς οι οποίοι διδάσκουν σε διαπολιτισμικά σχολικά περιβάλλοντα. Στη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκαν 6 από αυτά, που αφορούσαν την ετοιμότητα των εκπαιδευτικών. Οι απαντήσεις δίδονται με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (Διαφωνώ Απόλυτα) έως το 5 (Συμφωνώ Απόλυτα). Υψηλές βαθμολογίες υποδηλώνουν υψηλή ετοιμότητα των εκπαιδευτικών (π.χ. Έχω αυτοπεποίθηση ότι μπορώ να διδάξω το βασικό μου αντικείμενο σε μαθητές με πολυπολιτισμικό υπόβαθρο).

### **2.2.2 Επαγγελματική ικανοποίηση**

Η *Κλίμακα Γενικής Ικανοποίησης από την Εργασία* (Overall Job Satisfaction. Brayfield & Rothe, 1951) αποτελείται από δεκαοχτώ ερωτήσεις, όμως στην έρευνα χρησιμοποιήθηκαν οι πρώτες δώδεκα. Η κλίμακα είναι τύπου Likert και εστιάζει στη «στάση του ατόμου του ατόμου ως προς την δουλειά του» (Brayfield & Rothe, 1951, σελ. 307). Οι απαντήσεις δίδονται με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (Διαφωνώ Απόλυτα) έως το 5 (Συμφωνώ Απόλυτα). Υψηλές βαθμολογίες υποδηλώνουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία. (π.χ. Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένος από την τωρινή δουλειά μου).

### **2.2.3 Επαγγελματικό άγχος (Θετικά και αρνητικά συναισθήματα στην εργασία)**

Το επαγγελματικό άγχος μετρήθηκε με μια σειρά 17 ερωτημάτων για το πώς αισθάνονταν τα άτομα στην εργασία (θετικά ή αρνητικά) την προηγούμενη εβδομάδα.

Σε τετράβαθμη κλίμακα τύπου Likert θα σημειώσουν αν βιώνουν και σε ποιο βαθμό τα συγκεκριμένα συναισθήματα (1:Καθόλου, 2:Λίγο, 3:Μέτρια, 4:Αρκετά, 5: Πολύ). (π.χ. Νευρικός, Ήρεμος).

## **2.3 Αποτελέσματα**

### **2.3.1 Ετοιμότητα των εκπαιδευτικών να διδάξουν σε μαθητές με πολυπολιτισμικό υπόβαθρο**

Τα αποτελέσματα της έρευνας (Πίνακας 1) έδειξαν ότι οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς του Καρούτσιου διαπολιτισμικού σχολείου συμφωνούν ότι γνωρίζουν την έννοια της πολυπολιτισμικότητας και μπορούν να εξηγήσουν σημαντικές όψεις του δικού τους πολιτισμού. Αντίθετα, οι περισσότεροι από αυτούς δεν είναι σίγουροι αν μπορούν να εξηγήσουν σημαντικές όψεις άλλων πολιτισμών. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί του σχολείου φάνηκε να έχουν αυτοπεποίθηση ότι μπορούν να διδάξουν το βασικό τους αντικείμενο και ότι μπορούν να χρησιμοποιήσουν ποικίλες στρατηγικές για να διδάξουν σε μαθητές με διαφορετικό πολυπολιτισμικό υπόβαθρο. Τέλος, μόνο ένας από τους

εκπαιδευτικούς είχε λάβει ικανοποιητική εκπαίδευση για την πολυπολιτισμικότητα πριν εργαστεί σε διαπολιτισμικό σχολείο.

**Πίνακας 1: Ετοιμότητα των εκπαιδευτικών να διδάξουν σε μαθητές με πολυπολιτισμικό υπόβαθρο**

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	
1.Γνωρίζω την έννοια της πολυπολιτισμικότητας	0	0	2	10	5
2.Μπορώ να εξηγήσω σημαντικές όψεις του δικού μου πολιτισμού	0	1	1	13	2
3.Μπορώ να εξηγήσω σημαντικές όψεις άλλων πολιτισμών	0	2	13	2	0
4.Έχω αυτοπεποίθηση ότι μπορώ να διδάξω το βασικό μου αντικείμενο σε μαθητές με διαφορετικό πολυπολιτισμικό υπόβαθρο	0	1	1	13	2
5.Έχω αυτοπεποίθηση ότι μπορώ να χρησιμοποιήσω ποικίλες στρατηγικές για να διδάξω σε μαθητές με διαφορετικό πολυπολιτισμικό υπόβαθρο	0	1	4	10	2
6.Πριν εργαστώ σε διαπολιτισμικό σχολείο, είχα λάβει ικανοποιητική εκπαίδευση για την πολυπολιτισμικότητα	7	4	5	1	0

**2.3.2 Επαγγελματική ικανοποίηση**

Τα αποτελέσματα της έρευνας (Πίνακας 2) έδειξαν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του Καρούτειου διαπολιτισμικού σχολείου συμφωνούν απόλυτα ότι η δουλειά τους είναι πολύ ενδιαφέρουσα, αισθάνονται ικανοποιημένοι και όταν τελειώνουν από τη δουλειά τους, αισθάνονται πως έχουν κάνει κάτι αξιοσημείωτο. Επίσης, οι περισσότεροι δεν είναι σίγουροι αν οι φίλοι τους θεωρούν πιο ενδιαφέρουσες τις δουλειές τους από αυτούς, ενώ οι ίδιοι, αν ξεκινούσαν από την αρχή, συμφωνούν απόλυτα ότι θα επέλεγαν την ίδια δουλειά. Οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς του Καρούτειου διαπολιτισμικού σχολείου αισθάνονται ασφάλεια στη δουλειά τους, είναι ικανοποιημένοι από την κοινωνική επαφή που έχουν μέσω της δουλειά τους, και θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας τους είναι ικανοποιητικές. Αντίθετα, μόνο ένας βαριέται και ένας είναι δυσαρεστημένος από τη δουλειά του, ενώ ελάχιστοι νομίζουν ότι κάθε μέρα δουλειάς δεν τελειώνει ποτέ.

## Πίνακας 2: Επαγγελματική ικανοποίηση

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1. Η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα	0	1	0	4	11
2. Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένος από την τωρινή δουλειά μου	0	1	3	8	6
3. Φαίνεται πως οι φίλοι μου θεωρούν πιο ενδιαφέρουσες τις δουλειές τους	1	3	9	3	0
4. Αν ξεκινούσα πάλι από την αρχή, θα επέλεγα την ίδια δουλειά.	0	0	4	5	7
5. Συχνά βαριέμαι στη δουλειά μου	3	11	1	1	0
6. Όταν τελειώνω από τη δουλειά μου, αισθάνομαι πως έχω κάνει κάτι αξιολημείωτο	0	1	3	9	3
7. Είμαι δυσαρεστημένος από τη δουλειά μου.	8	5	2	1	0
8. Αισθάνομαι ασφάλεια στη δουλειά μου	0	1	3	8	4
9. Είμαι ικανοποιημένος από την κοινωνική επαφή που έχω μέσω της δουλειάς μου	0	0	0	12	4
10. Οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές	0	2	4	8	2
11. Νομίζω πως η κάθε μέρα δουλειάς δεν τελειώνει ποτέ	5	5	2	4	0
12. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιασμένος με τη δουλειά μου	0	2	3	6	5

### 2.3.3 Επαγγελματικό άγχος (Θετικά και αρνητικά συναισθήματα στην εργασία)

Τα αποτελέσματα της έρευνας (Πίνακας 3) έδειξαν ότι, την εβδομάδα πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας, οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς του Καρούτσιου διαπολιτισμικού σχολείου ένιωσαν θετικά συναισθήματα, δηλαδή ήταν αρκετά δραστήριοι, συνεπαρμένοι, ενθουσιασμένοι, χαρούμενοι, γεμάτοι ενέργεια, ήρεμοι, γαλήνιοι και πολύ δυνατοί. Το αντίθετο συνέβη με τα αρνητικά συναισθήματα των εκπαιδευτικών, αφού μόνο 2 από αυτούς ένιωθαν πολύ νευρικοί και 1 πολύ εκνευρισμένος. Επίσης, η συντριπτική πλειοψηφία φάνηκε να μην ένιωσε καθόλου φόβο, λύπη, περιφρόνηση, έχθρα, νύστα ή αδράνεια. Τέλος, λίγοι εκπαιδευτικοί ένιωσαν μέτρια χαλαροί στην εργασία τους.

**Πίνακας 3:**  
**Πώς αισθανθήκατε στην εργασία σας την προηγούμενη εβδομάδα;**

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
1.Δραστήριος	0	0	2	8	6
2.Συνεπαρμένος	3	1	5	5	2
3.Νευρικός	6	6	2	0	2
4.Ενθουσιασμένος	1	0	4	7	4
5.Χαλαρός	1	2	7	5	1
6.Φοβισμένος	16	0	0	0	0
7.Χαρούμενος	0	1	1	10	4
8.Δυλημένος	13	2	1	0	0
9.Περιφρονητικός	14	0	1	1	0
10.Γεμάτος ενέργεια	0	0	2	8	6
11.Εγθρικός	12	3	0	1	0
12.Ήρεμος	1	0	4	8	3
13.Εκνευρισμένος	6	8	0	4	1
14.Νυσταγμένος	13	1	1	0	1
15.Γαλήνιος	0	1	1	11	3
16.Αδρανής	11	2	2	1	0
17.Δυνατός	0	1	1	7	7

### 3. Συζήτηση

Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα, οι εκπαιδευτικοί του Καρούτσιου διαπολιτισμικού σχολείου, παρόλο που δεν είναι σίγουροι αν μπορούν να εξηγήσουν σημαντικές όψεις άλλων πολιτισμών και δεν είχαν λάβει ικανοποιητική εκπαίδευση για την πολυπολιτισμικότητα πριν εργαστούν σε διαπολιτισμικό σχολείο, ωστόσο είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και βιώνουν θετικά συναισθήματα σε αυτήν. Ίσως αυτό να οφείλεται είτε στο καλό σχολικό κλίμα της συγκεκριμένης σχολικής μονάδας, καθώς το σχολικό κλίμα επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ψυχική διάθεση των εκπαιδευτικών κατά την εκτέλεση του εκπαιδευτικού τους έργου, τα συναισθήματα και γενικά την όλη τους απόδοση στο εκπαιδευτικό τους έργο (Πασιαρδή, 2001), είτε στο μέγεθος του σχολείου, καθώς οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών απέναντι στο επάγγελμά τους είναι περισσότερο θετικές στα μικρά σχολεία παρά στα μεγάλα Cotton, 1996).

#### 4. Περιορισμοί παρούσας έρευνας, προτάσεις για μελλοντικές έρευνες και εφαρμογές

Παρόλο που τα παραπάνω ευρήματα είναι ενδιαφέροντα, η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς που είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη. Καταρχάς, ως προς τη διαδικασία επιλογής του δείγματος, οι συμμετέχοντες ήταν εκπαιδευτικοί που υπηρετούσαν σε ένα μικρό σχολείο, γεγονός που περιορίζει τη γενίκευση των πορισμάτων της έρευνας. Ένας άλλος μεθοδολογικός περιορισμός είναι η χρησιμοποίηση των ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς, τα οποία στηρίζονται στις υποκειμενικές κρίσεις των ατόμων. Οπωσδήποτε, περαιτέρω εξέταση από μελλοντικές έρευνες θα ήταν πολύτιμη, γιατί τα συγκεκριμένα αποτελέσματα έρχονται σε αντίθεση με άλλες έρευνες. Ακόμη είναι σημαντική η εξέταση των δεδομένων και με διαχρονικές μελέτες, οι οποίες θα εξασφαλίσουν τη δυνατότητα ερμηνείας αιτιωδών σχέσεων στα πορίσματα. Πάντως, η παρούσα έρευνα μπορεί να βρει εφαρμογές και να δώσει την ευκαιρία για την ανάπτυξη κατάλληλων επιμορφωτικών προγραμμάτων για τους εκπαιδευτικούς που πρόκειται να διδάξουν σε διαπολιτισμικά σχολεία.

#### Βιβλιογραφία

##### Ελληνόγλωσση

- Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 135-142.
- Πασιαρδή, Γ. (2001). *Το σχολικό κλίμα: Θεωρητική Ανάλυση και Εμπειρική Διερεύνηση των Βασικών Παραμέτρων του*: Αθήνα, Τυπωθήτω.
- Τικταπανίδου, Α. (2002). *Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας: θεωρητικές και πρακτικές προσεγγίσεις*. Ε.Π.Α.Ψ.Υ.

##### Ξενόγλωσση

- Banks, J. (2001): *Multikultural Edukation: Charakteristiks and Goals Ch. Banks, Multikultural Education, Issues and Στο: Banks, J. Perspectives, John Wiley & Sons, Inc. New York, σσ.3-30.*
- Brief, A.P., & Robertson, L. (1989). Job attitude organization: anexploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727.
- Cockrell, K. S., Placier, P. L., Cockrell, D. H., & Middleton, J. N. (1999). Coming to termswith “diversity” and “multiculturalism” inteacher education: Learning about our students, changing our practice. *Teaching and Teacher Education*, 15, 351–366.
- Cotton, C. (1996). *School Size, School Climate, and Student Performance*. Portland, OR: NWREL.
- Horenczyk, G., & Tatar, M. (2002). Teachers’ attitudestoward multiculturalismand their perceptionsof the schoolorganizationalculture. *Teaching and Teacher Education*, 18, 435–445.
- Kyriakou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: A review. *Educational Review*, 29 (4), 299-306.

- Kyriakou, C., & J. (1978). Teacher Prevalence, Sources and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Lucas, T. (1997). *Into, through, and beyond secondary school: Critical transitions for immigrant youth*. Arlington, VA: Center for Applied Linguistics.
- Rajendran, N. 2005. Teachers Teaching Students from a Multicultural Background: The Case of Malaysia. *Higher Education Policy*, 18, (361–374).
- Shor, R. (2005). Professionals' approach towards discipline in educational systems as perceived by immigrant parents: The case of immigrants from the former Soviet Union in Israel. *Early Child Development and Care*, 175, 457–465.
- Taylor, S. V., & Sobel, D. M. (2001). Addressing the discontinuity of students' and teachers' diversity: A preliminary study of preservice teachers' beliefs and perceived skills. *Teaching and Teacher Education*, 17(5), 1–17.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teacher under pressure*. London: Routledge.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 19, pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.

### **Ιστοσελίδες**

- Bindhu, C.M., & Sudheeshkumar, P.K. (2006). *Job Satisfaction and Stress Coping Skills of Primary School Teachers*, <http://eric.ed.gov> (προσπελάστηκε στις 31/1/2007)