

Κίνητρα και αντικίνητρα επιλογής του επαγγέλματος των νηπιαγωγών στην Ελλάδα

Θεόδωρος Ελευθεράκης, Επίκουρος Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Κρήτης, elfthet@uoc.gr

Βασίλειος Οικονομίδης, Αναπληρωτής Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Κρήτης, vasoikon@yahoo.com

Περίληψη

Το εκπαιδευτικό επάγγελμα και τα κίνητρα που οδηγούν στην επιλογή του αποτελούν ένα σημαντικό πεδίο έρευνας των Επιστημών Αγωγής, της Παιδαγωγικής και της Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης. Στη χώρα μας λίγες έρευνες έχουν ασχοληθεί με τα κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του νηπιαγωγού, οι περισσότερες έρευνες έχουν ασχοληθεί με τα κίνητρα και τους παράγοντες επιλογής του επαγγέλματος των δασκάλων και καθηγητών. Έτσι, η έρευνα αυτή επιδιώκει να διακρίνει τα κίνητρα και τα αντικίνητρα με τα οποία οι εργαζόμενες νηπιαγωγοί θα προέτρεπαν νέους και νέες για να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα που ασκούν και οι ίδιες.

Η ποιοτική έρευνα στο πεδίο, της εργασίας αυτής, διεξήχθη με νηπιαγωγούς που υπηρετούν σε δημόσια νηπιαγωγεία της Κρήτης, από τις οποίες πήρε συνεντεύξεις με εργαλείο την ημιδομημένη μορφή συνέντευξη που κατασκευάστηκε από τους ερευνητές.

Τα αποτελέσματα επέδειξαν ότι οι νηπιαγωγοί παρωθούν ένα πρόσωπο για να επιλέξει το επάγγελμα του/της νηπιαγωγού με αξιακά κυρίως κίνητρα, κυριότερα δε την αγάπη για τα παιδιά, για το επάγγελμα και την ικανοποίηση που προκύπτει από αυτό. Εντοπίστηκαν όμως και ισχυρά αντικίνητρα επιλογής του επαγγέλματος που συνδέονται με την ανεργία, τους χαμηλούς μισθούς και τις δύσκολες συνθήκες άσκησης του. Όσο τα αντικίνητρα αυτά παραμένουν ισχυρά, αποτελούν βασικό εμπόδιο για την είσοδο στο επάγγελμα νέων που το επιθυμούν, με συνέπεια η ίδια η προσχολική εκπαίδευση να χάνει τη δυνατότητα βελτίωσής της, μέσω της εισόδου ικανότερου ανθρώπινου δυναμικού που θα μπορούσε να ενταχθεί επαγγελματικά σε αυτήν.

1. Εισαγωγή

Ο θεσμός της εκπαίδευσης είναι πολύ σημαντικός για την ανάπτυξη της κοινωνίας αφενός και του κάθε προσώπου ξεχωριστά αφετέρου (Πυργιωτάκης, 1999). Η σημαντικότητα ή μη της εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού συστήματος επηρεάζει αναλόγως και το κοινωνικό κύρος του σχολείου και των εκπαιδευτικών. Έτσι, ο εκπαιδευτικός και το επάγγελμά του τίθεται στο επίκεντρο της έρευνας τόσο για τον τρόπο με τον οποίο εκπαιδεύεται και ασκεί το επάγγελμά του (Ξωχέλλης, 1989· Παπαναούμ, 2003) όσο και για τα κίνητρα που τον οδηγούν στην επιλογή του επαγγέλματός του (Βάμβουκας, 1982· Δημητριάδου, 1982). Επειδή, στην Ελλάδα η έρευνα στο ζήτημα των εκπαιδευτικών έχει στο στόχαστρό της κυρίως τους δασκάλους και καθηγητές και πολύ λιγότερο τους/τις νηπιαγωγούς (Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2006), η έρευνά μας αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Η μικρότερη προσοχή που αποδιδόταν διαχρονικά στην προσχολική αγωγή και εκπαίδευση (Κιτσαράς, 2001), φαίνεται ότι έχει αλλάξει δραστικά προς μια θετική κατεύθυνση τα τελευταία 30 περίπου χρόνια, αν και πολλά στοιχεία σχετικά με τους/τις νηπιαγωγούς παραμένουν ακόμα εκτός ερευνητικού πεδίου. Το κατά πόσο το κύρος του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού μπορεί να αποτελέσει κριτήριο για την επιλογή του επαγγέλματός του/της μας απασχολεί ξανά στην εργασία αυτή με στόχο να συγκρίνουμε τα

αποτελέσματά της με παλαιότερη έρευνά μας (Βλ. Ελευθεράκης, Οικονομίδης, Καλεράντε&Γιαβρίμης, 2018).

Επειδή, η προσχολική εκπαίδευση για τη διαμόρφωση της προσωπικότητας του παιδιού είναι διεθνώς αναγνωρισμένη, γίνεται αναγκαία η συστηματική και προγραμματισμένη από κατάλληλα ιδρύματα και σωστά εκπαιδευμένους νηπιαγωγούς εκπαίδευση για να μπορεί να προσφέρει τα μέγιστα στα νήπια και στην κοινωνία (Leseman, 2009· Eurydice, 2009· Αλευριάδου κ.ά., 2008· Θεοφιλίδης, 2010· Ζαμπέτα, 2004· Κυπριανός, 2007· Κιτσαράς, 2001). Περαιτέρω, η υποχρεωτικότητα της προσχολικής εκπαίδευσης παρέχει:αντισταθμιστική αγωγή και ίσες εκπαιδευτικές αφετηρίες σε όλα τα παιδιά, δυνατότητες πρόωμης, άρα και έγκαιρης παρέμβασης όπου αυτή κρίνεται αναγκαία και τέλος προσφέρει μία τέλεια αρχή στην εκπαίδευση του παιδιού (Magnuson&Waldfogel, 2005· Charity, Scarborough&Griffin, 2004· Ντολιοπούλου, 2008· Οικονομίδης, 2010).

Η διαμόρφωση μιας επαγγελματικής ομάδας, των νηπιαγωγών που θα προσφέρουν στο θεσμό της προσχολικής εκπαίδευσης και στα παιδιά προσχολικής ηλικίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό τόσο από τα κίνητρά τους για την ενασχόλησή τους με τον συγκεκριμένο χώρο όσο και με την αρχική εκπαίδευση και συνεχή επιμόρφωσή τους (Οικονομίδης, 2011). Ακριβώς αυτό γίνεται προσπάθεια να διερευνηθεί στην εργασία αυτή, δηλαδή ποια είναι τα κριτήρια με τα οποία οι εν ενεργεία νηπιαγωγοί θα κινητοποιούσαν νέους και νέες για να ακολουθήσουν το επάγγελμά τους.

2. Τα κίνητρα επιλογής του εκπαιδευτικού επαγγέλματος

Τα ερευνητικά αποτελέσματα που διαθέτουμε, από την Ελλάδα και από το εξωτερικό, σχετικά με τα κίνητρα επιλογής του εκπαιδευτικού επαγγέλματος είναι πλούσια, αφορούν, όμως κυρίως τους εκπαιδευτικούς μεγαλύτερων σχολικών βαθμίδων και όχι νηπιαγωγούς.

Ως κίνητρα μπορούν να θεωρηθούν οι παράγοντες που παρωθούν το κάθε άτομο «να δράσει και να αντιδράσει, να κάνει επιλογές, να πάρει αποφάσεις συνειδητά ή ασυνείδητα» με βάση αφενός των ιδιαίτερων κλίσεων και χαρακτηριστικών του, αφετέρου με βάση των συνήθειών και «των γνωρισμάτων που του επιβάλλει ο κοινωνικοοικονομικός και πολιτιστικός περίγυρος» (Βάμβουκας, 1982: 24). Η συμπεριφορά κινητοποιείται ως μια διαδικασία δράσης ενός ατόμου για την επίτευξη στόχου, με δυο ειδών κίνητρα, τα επίκτητα και τα εγγενή. Έτσι, τα κίνητρα που οδηγούν τον εκπαιδευτικό στην επιλογή του επαγγέλματός του είναι κατά συνέπεια και των δυο αυτών κατηγοριών. Πιο αναλυτικά τα επίκτητα κίνητρα είναι αυτά που παρακινούν τη συμπεριφορά από το εξωτερικό μας περιβάλλον με τη μορφή κέρδους και επιβράβευσης ή ζημίας και αποδοκιμασίας π.χ. χρήμα, θέλητρο, φόβητρο και απωθητικοί ερεθισμοί. Ενώ αντιθέτως, τα εγγενή κίνητρα είναι αυτά που παροτρύνουν ή ελέγχουν τη συμπεριφορά μας από το εσωτερικό περιβάλλον μας π.χ. ανάγκη να διαπρέπουμε (Culkin, Perrotto, 2004: 262-263. Πρβλ. Fischer, 2006: 179 κ.ε. Επίσης: Hilgard, 1962· Cofe&Appley, 1968· Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 1998· Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 1999· Ζάχαρης, 2003). Η προσωπικότητα ως γνωστόν διαμορφώνεται και από κληρονομικούς, αλλά και από περιβαλλοντικούς παράγοντες, έτσι η συμπεριφορά οφείλεται και στις κληρονομικές κλίσεις και προδιαθέσεις αλλά και σε όλες τις προηγούμενες περιβαλλοντικές επιδράσεις. Εδώ είναι αναγκαίο να τονιστεί ότι η παρωθητική τάση των κινήτρων οφείλεται ως επί το πλείστον στις κοινωνικοποιητικές επιδράσεις που έχουν δεχθεί τα άτομα από κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες (Libro Verde, 2000· Tardif&Lessard, 1999).

Στο σύστημα ‘πολλαπλών κινήτρων’ που διαμόρφωσε ο Maslow (1970) υποστηρίζεται ότι ο άνθρωπος διαμορφώνει τη συμπεριφορά και τη δράση του σχετικά με την προσπάθειά του καταβάλλει για την κάλυψη των αναγκών του σε πέντε, ιεραρχικά τοποθετημένα επίπεδα-στάδια, όπως συνοπτικά αναφέρονται παρακάτω: φυσιολογικές ανάγκες (μισθός, ευχάριστες συνθήκες εργασίας), ανάγκες ασφάλειας (ασφάλεια εργασίας,

μονιμότητα), κοινωνικές ανάγκες (συνεκτική ομάδα εργασίας, φιλική επίβλεψη-αξιολόγηση), ανάγκες εκτίμησης (κύρος, κοινωνική αναγνώριση) και ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (αυτονομία, δημιουργική πρωτοβουλία, επίτευξη ατομικών σκοπών) (Maslow, 1970· Μιχόπουλος, 1996· Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 1999· Ζάχαρης, 2003). Στον τομέα των πολλαπλών κινήτρων αναφέρονται και οι Richardson και Watt (2005: 481) τονίζοντας πώς το κοινωνικό status, το ολιγόωρο ωράριο εργασίας (ιδιαίτερα υποστηρικτικό για τη δημιουργία οικογένειας) και η οικονομική επιβράβευση αποτελούν σημαντικά κίνητρα για την επιλογή του εκπαιδευτικού επαγγέλματος.

Έτσι, συμπεραίνεται από όλα τα παραπάνω, ότι και οι εκπαιδευτικοί, όπως και οι άλλοι άνθρωποι, επιλέγουν το επάγγελμά τους ανάλογα με τα κίνητρα και τα αντικίνητρα που τους τίθενται ή τυχαίνει να συναντούν στη ζωή τους, και τα οποία κληρονομικοί και κυρίως περιβαλλοντικοί παράγοντες, τους επιβάλλουν.

Από διάφορες έρευνες τεκμαίρεται, τελικά, ότι κατά τη μεγάλη πλειονότητα οι εκπαιδευτικοί επιλέγουν το επάγγελμά τους από την αγάπη προς τα παιδιά και την αναγνώριση της σημαντικότητας της αποστολής τους (Δημητριάδου, 1982· Βάμβουκας, 1982· George, 2006· Pop&Turner, 2009·), το ενδιαφέρον για το ίδιο το επάγγελμα και την άποψή τους ότι αυτό ταιριάζει με την προσωπικότητά τους (Παπαοικονόμου, 2015· Μαγυσιό & Οικονόμου, 2014· Παπαπαναγιώτου & Θεοφιλίδης, 2008). Και οι Osman και Petersen (2010: 25-26), υπογραμμίζουν την επιλογή του εκπαιδευτικού επαγγέλματος βάσει της προσωπικότητας και του χαρακτήρα, καθότι οι ίδιοι επικεντρώνουν τη διδασκαλία και την παιδαγωγική σχέση κυρίως στην προσωπικότητα του εκπαιδευτικού, παράλληλα με τις άλλες παιδαγωγικές επαγγελματικές δεξιότητες του και επισημαίνουν ακριβώς ότι τα παιδιά ανταποκρίνονται καλύτερα στους δασκάλους που η προσωπικότητα και ο χαρακτήρας τους συνάδουν με την ορθή παιδαγωγική τους δράση.

Στις περισσότερες έρευνες επίσης φαίνεται ότι αμέσως μετά ακολουθούν οι καλές ή κακές συνθήκες άσκησης του επαγγέλματος (μονιμότητα, εργασιακή ασφάλεια, χρονικό πλαίσιο εργασίας) (Βάμβουκας, 1982· Παπαοικονόμου, 2015· Μαγυσιό & Οικονόμου, 2014· Παπαπαναγιώτου & Θεοφιλίδης, 2008), ενώ σε άλλες έρευνες το κριτήριο-κίνητρο/αντικίνητρο προηγείται αρκετά (Zembylas&Papanastasiou, 2004, 2005, 2006). Εν κατακλείδι οι έρευνες του παρελθόντος δείχνουν ότι ουσιαστικά τα εσωτερικά κίνητρα κυριαρχούν στην επιλογή, ως προ το επάγγελμα, των εκπαιδευτικών, δηλαδή κίνητρα-παράγοντες που έχουν σχέση με τις προσωπικές τους αξίες και πεποιθήσεις, ενώ σε μικρότερο βαθμό τα εξωτερικά κίνητρα, που σχετίζονται με δομικά και θεσμικά στοιχεία, πέραν των προσωπικών οδηγούν τους εκπαιδευτικούς στην επιλογή του επαγγέλματός τους.

Τα σχετικά ερευνητικά δεδομένα με το κοινωνικό κύρος του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού δεν τεκμαίρεται (τουλάχιστον στις πρώτες αυτές ελληνικές έρευνες) να συναποτελούν κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματός του. Έρευνες όμως στο εξωτερικό έχουν επισημάνει το κοινωνικό κύρος ως ένα κίνητρο επιλογής του εκπαιδευτικού επαγγέλματος (Richardson&Watt, 2005· National Education Association, 2010), αλλά ως ένα περιφερειακό και όχι κύριο κίνητρο. Και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2013a, 20013b) επίσης διαπιστώνει και τονίζει ότι ένας από τους λόγους μείωσης της δυναμικότητας του εκπαιδευτικού επαγγέλματος να προσελκύει ικανούς μελλοντικούς εκπαιδευτικούς είναι η μείωση του κύρους του επαγγέλματος, σε συνδυασμό με την επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών και τη μείωση των μισθών (Ευρυδίκη, 2015).

Οι Ingersoll και Merrill επισημαίνουν πως το κοινωνικό κύρος του εκπαιδευτικού διαφοροποιείται ελαφρώς στο διάστημα των δεκαετιών 1970-1980. Ενώ, σε επίπεδο υψηλού status αναρριχήθηκαν τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας, εντούτοις το επάγγελμα του παιδαγωγού προσχολικής εκπαίδευσης (νηπιαγωγού) υποβαθμίστηκε αισθητά ως αναφορά το κύρος του. Συνακόλουθα, παρατηρείται ένα χάσμα στην ιεραρχία των εκπαιδευτικών βαθμίδων, καθώς σπουδαιότερα θεωρούνται τα

επαγγέλματα των δασκάλων και καθηγητών από εκείνα των νηπιαγωγών (Ingersoll, Merrill, 2011: 194). Αντίθετα αναφερόμενοι στο ίδιο ζήτημα οι C.R. Smith και J.M. Smith επισημαίνουν, βάσει έρευνας που διεξήχθη το 1967, διεπίστωσαν πως, εν τέλει, οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας δεν παρουσίασαν διαφορές σε επίπεδο αξιολόγησης του κοινωνικού και επαγγελματικού τους κύρους συγκριτικά με τις υπόλοιπες βαθμίδες (δάσκαλους, νηπιαγωγούς). Ελάχιστες διαφορές παρατηρήθηκαν, καθώς οι μεν καθηγητές δευτεροβάθμιας εστίασαν στην ανάγκη υπευθυνότητας των μαθητών τους, ενώ οι δε εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εστίασαν στην εγγύτερη διαπροσωπική σχέση με τους μαθητές τους προς άντληση ευχαρίστησης από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Smith, Smith, 1993: 540).

Επιπροσθέτως, ο Gilliam τοποθετείται ως προς το οικονομικό κριτήριο, ως εξής: ο επαγγελματικός κλάδος της προσχολικής εκπαίδευσης, αν και διαρκώς αναπτυσσόμενος, αποτελεί, βάσει στατιστικών, μία επιλογή προσωρινή χωρίς προοπτικές μόνιμης επαγγελματικής απασχόλησης, λόγω της χαμηλόμισθης αμειβόμενης εργασίας που ωθεί τον εργαζόμενο νηπιαγωγό στην αλλαγή επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Gilliam, 2009: 3).

Αν και οι σχετικές έρευνες εστιάζουν στα κίνητρα που ωθούν κάποιον να ασχοληθεί με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, δεν έχουμε πληροφορίες για τα αντικίνητρα που αποθαρρύνουν κάποιον από την ένταξή του στο επάγγελμα αυτό. Τα κίνητρα και τα αντικίνητρα σχετίζονται πάντα με τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και για τον λόγο αυτό είναι πάντοτε αναγκαίες οι σχετικές έρευνες, αφού αναδεικνύουν το πώς διαμορφώνεται το εκπαιδευτικό προσωπικό κάθε χώρας (European Commission, 2013a, 20013b· Ευρυδίκη, 2015).

Η κρίση στην Ελλάδα δημιουργεί πρόσθετα προβλήματα στα ήδη συσσωρευμένα και χρονίζοντα προβλήματα της ελληνικής κοινωνίας και εκπαίδευσης. Έτσι, ενώ τις τελευταίες δεκαετίες η ζήτηση του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού ήταν ανοδική, κόντρα στην υποβάθμιση που για αιώνες ασκούσαν στο νηπιαγωγείο και τους/τις νηπιαγωγούς, τώρα με την κρίση έχουμε αναστροφή αυτού του κλίματος ανόδου και επιστροφής στα αρνητικά στερεότυπα του παρελθόντος, λόγος ξεκάθαρος η μείωση των μισθών και των μειωμένων νέων διορισμών. Η ανάγκη γίνεται επιτακτική για τη διερεύνηση επιπλέον κινήτρων που να μπορούν να δοθούν στους νέους ανθρώπους για να το συγκεκριμένο επάγγελμα, το οποίο αγαπούν.

3. Σκοπός και μεθοδολογία της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι να εξετάσουμε ποια είναι τα κριτήρια επιλογής του επαγγέλματος της νηπιαγωγού που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως κίνητρα για την παρώθηση νέων στην επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Για τον λόγο αυτό ζητήσαμε από διορισμένες νηπιαγωγούς να τοποθετηθούν σε ανάλογες ερωτήσεις στο πλαίσιο ημιδομημένων συνεντεύξεων. Η έρευνά μας διαφοροποιείται και πρωτοτυπεί από άλλες έρευνες κινήτρων, διότι δεν ερευνά τα κίνητρα που είχαν μελλοντικοί ή εν ενεργεία εκπαιδευτικοί όταν οι ίδιοι επέλεξαν το εκπαιδευτικό επάγγελμα, αλλά τη θέση εν ενεργεία εκπαιδευτικών σχετικά με το αν θα χρησιμοποιούσαν τα χρησιμοποιούσαν ως κίνητρα για να παρωθήσουν νέους/ες στην ίδια επιλογή. Η ενασχόληση με το επάγγελμα προσφέρει μία σημαντική εμπειρία, που ίσως απομυθοποιεί κάποια κίνητρα ή αναδεικνύει άλλα, την οποία δε διαθέτει ο καθένας όταν επιλέγει το εκπαιδευτικό επάγγελμα. Ιδιαίτερα μας ενδιαφέρει αν το κύρος του επαγγέλματος θα χρησιμοποιούταν από τις νηπιαγωγούς ως κίνητρο.

Ερευνητικό εργαλείο

Για τη διεξαγωγή της έρευνας επιλέξαμε ως ερευνητικό εργαλείο την ημιδομημένη συνέντευξη. Η συνέντευξη αφορούσε ζητήματα σχετικά με τη διερεύνηση του κοινωνικού κύρους του νηπιαγωγείου και του/της νηπιαγωγού. Ελήφθησαν συνεντεύξεις από 32

νηπιαγωγούς που υπηρετούσαν σε δημόσια νηπιαγωγεία της Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης (Νομού) Ρεθύμνης . Τα βήματα που ακολουθήσαμε για την κατασκευή της ημιδομημένης συνέντευξης ήταν τα εξής: Αρχικά, συντάξαμε κάποιες ερωτήσεις έτσι ώστε να είναι σαφείς, κατανοητές από τις νηπιαγωγούς και ελκυστικές ώστε να δίνουν ελεύθερα απαντήσεις. Κατόπιν προχωρήσαμε σε πιλοτική εφαρμογή των ημιδομημένων συνεντεύξεων με 3 νηπιαγωγούς (οι οποίες δε συμπεριλήφθηκαν στην τελική ομάδα των συμμετεχουσών στην έρευνα νηπιαγωγών) για να ελέγξουμε πώς λειτουργεί το εργαλείο που κατασκευάσαμε, αν οι νηπιαγωγοί αντιμετωπίζουν δυσκολία στην κατανόηση των ερωτήσεων και αν οι ερωτήσεις είναι κατάλληλα διαμορφωμένες ώστε να δίνουν τη δυνατότητα στις συμμετέχουσες για εκτενέστερες απαντήσεις (Cohen, Manion&Morrison, 2008). Με βάση την πιλοτική εφαρμογή προχωρήσαμε σε διορθώσεις, όπου χρειαζόταν, το εργαλείο έλαβε την τελική του μορφή και προχωρήσαμε στις συνεντεύξεις της κύριας έρευνας. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν εκτός σχολικού χώρου και εργασιακού ωραρίου των νηπιαγωγών, συνήθως απογευματινές ώρες σε χώρους που εξασφάλιζαν χαλαρό επικοινωνιακό πλαίσιο, συνθήκες άνεσης και οικειότητας (π.χ. σε καφετέριες, οικίες). Ο/Η ερευνητής/τρια εξηγούσε αρχικά τον σκοπό της και διαβεβαίωνε κάθε συμμετέχουσα για το απόρρητο της συνέντευξης επισημαίνοντας ότι αυτή δεν υποκρύπτει ούτε αποσκοπεί σε αξιολόγηση γνώσεων αλλά μόνο σε καταγραφή απόψεων. Καμία από τις συμμετέχουσες δεν κουράστηκε, δεν εξέφρασε άρνηση στη μαγνητοφώνηση και όλες ήταν πρόθυμες να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις. Οι συνεντεύξεις διήρκεσαν από 27' πρώτα έως 136' πρώτα λεπτά της ώρας (με μέσο όρο 93' πρώτα λεπτά) και διεξήχθησαν στις περισσότερες περιπτώσεις σε πολύ ευχάριστο, φιλικό και συναδελφικό κλίμα.

Ακολούθησε η απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και η επεξεργασία τους με τη μέθοδο ανάλυσης περιεχομένου (Neuendorf, 2002). Μονάδα ανάλυσης αποτέλεσε το θέμα. Οι κατηγορίες είχαν διαμορφωθεί με βάση τη βιβλιογραφία, τα ευρήματα των πιλοτικών συνεντεύξεων και το μαγνητοφωνημένο υλικό των κύριων συνεντεύξεων της έρευνας. Στην εργασία αυτή θα παρουσιάσουμε τις απαντήσεις των νηπιαγωγών στο ερώτημα «*Θα προτιρέπατε κάποιον νέο ή κάποια νέα να ακολουθήσει του επάγγελμα του/της νηπιαγωγού;*». Διερευνήσαμε τις εξής ξεχωριστές ενότητες: α) κίνητρα για την επιλογή του επαγγέλματος, και β) αντικίνητρα για την επιλογή του επαγγέλματος. Για κάθε ενότητα διαμορφώσαμε ξεχωριστές θεματικές κατηγορίες, στις οποίες εντάσσονταν οι σχετικές απαντήσεις των νηπιαγωγών με μονάδα ανάλυσης το θέμα.

Οι συμμετέχουσες και τα χαρακτηριστικά τους

Συμμετέχουσες ήταν τριάντα πέντε (35) νηπιαγωγοί που υπηρετούσαν σε δημόσια νηπιαγωγεία της Κρήτης κατά το σχολικό έτος 2015-2016. Τα κυριότερα εκπαιδευτικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών νηπιαγωγών είναι τα ακόλουθα: α) Ως προς τον τύπο των βασικών τους σπουδών, 13 είναι απόφοιτες Σχολών Νηπιαγωγών και 22 είναι απόφοιτες Παιδαγωγικών Τμημάτων. β) Ως προς τις επιπλέον σπουδές και επιμόρφωση που διαθέτουν, 26 έχουν μετεκπαιδευθεί σε Διδασκαλείο Νηπιαγωγών, 7 είναι κάτοχοι και άλλου πτυχίου και 6 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. γ) Ως προς τα έτη και τον τόπο υπηρεσίας (αστική, ημιαστική και αγροτική περιοχή), έχουν υπηρετήσει από 5 έως 31 έτη και κυρίως σε αστικές περιοχές. δ) Ως προς την ηλικία τους, βρίσκονται μεταξύ των 32 και των 56 ετών. ε) Ως προς την κοινωνική καταγωγή, κυρίως προέρχονται από μεσαία και κατώτερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα, όπως φάνηκε από το εκπαιδευτικό επίπεδο των γονέων τους.

4. Τα αποτελέσματα της έρευνας

Η επεξεργασία των ερευνητικών δεδομένων μας έδωσε τα ακόλουθα αποτελέσματα κατά ερευνητική ενότητα.

Ερευνητική ενότητα «Κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού»

Όσον αφορά τις απόψεις τους για το κίνητρα με τα οποία θα προέτρεπαν τους νέους και τις νέες να ασχοληθούν με το επάγγελμα του/της νηπιαγωγού, διατυπώθηκαν 87 αναφορές, οι οποίες κατανέμονται σε επτά θεματικές κατηγορίες ανάλυσης, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 1. Οι αναφορές είναι περισσότερες από τον αριθμό των συμμετεχουσών νηπιαγωγών, διότι σχεδόν όλες ανέφεραν περισσότερα από ένα κίνητρα.

Πίνακας 1. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των αναφορών που αφορούν τα κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού

Κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού	Σύνολο αναφορών κατά κατηγορία	Αναλογία % στο γενικό σύνολο αναφορών
Αγάπη για τα παιδιά και το επάγγελμα	35	40,2
Σημαντικότητα του επαγγέλματος	18	20,7
Ικανοποίηση από το επάγγελμα	12	13,8
Τρόπος και συνθήκες εργασίας	11	12,6
Εργασιακή ευελιξία	3	
Ευχάριστος χώρος	2	
Μικρό ωράριο	6	
Προσφορά στα παιδιά	6	6,9
Ενδιαφέρουσες σπουδές	3	3,5
Σεξιστικά πρότυπα	2	2,3
Σύνολο αναφορών	87	100

Στην πρώτη θεματική κατηγορία «Αγάπη για τα παιδιά και για το επάγγελμα» εντάσσονται 35 από τις 87 αναφορές (ποσοστό 40,2%). Δηλαδή, όλες οι νηπιαγωγοί θεωρούν ότι η αγάπη για τα παιδιά («Μόνο αν αγαπά τα παιδιά. Για κανένα άλλο λόγο δεν θα προέτρεπα κάποιον νέο να σπουδάσει το επάγγελμα αυτό» Σ.19, «Αν αρέσει σε κάποιον να ασχολείται με παιδιά» Σ.32, «Ναι, άμα αγαπούν τα παιδιά, να το ακολουθήσουν» Σ.11) και για το συγκεκριμένο επάγγελμα («Αν το αγαπάνε να το ακολουθήσουν» Σ.7, «Αν τους αρέσει και το αγαπάνε, να το ακολουθήσουν» Σ.9) αποτελεί κίνητρο για την ενασχόληση με αυτό.

Στη δεύτερη θεματική κατηγορία «Σημαντικότητα του επαγγέλματος» εντάσσονται 18 από τις 87 αναφορές (ποσοστό 20,7%). Διατυπώνεται η θέση ότι «Πραγματικά, είναι ένα πολύ σημαντικό επάγγελμα» Σ.17 «Είναι το ωραιότερο επάγγελμα» Σ.22, καθώς «έχει πολλά θετικά» Σ.27 και η σημαντικότητά του οφείλεται στην προσφορά του, καθώς «είναι σημαντικό διότι μπορείς να προσφέρεις» Σ.32.

Στην τρίτη θεματική κατηγορία «Ικανοποίηση από το επάγγελμα» εντάσσονται 12 από τις 87 αναφορές (ποσοστό 13,8%). Η ικανοποίηση προέρχεται από τα ίδια τα παιδιά («Είναι μεγάλη χαρά η ικανοποίηση και η ανατροφοδότηση που δίνουν τα παιδιά» Σ.12), από το ίδιο το αντικείμενο εργασίας («Έχεις να κάνεις με παιδιά, με ψυχές, με κάτι που το

διαμορφώνεις εσύ εκείνη την ώρα» Σ.6), αλλά και από την έλλειψη ρουτίνας, καθώς «Κάθε μέρα είναι διαφορετική, κάθε μέρα κάνεις καινούργια πράγματα, έχεις να κάνεις με παιδάκια, η μία χρονιά απ' την άλλη, δεν υπάρχει μια ρουτίνα, δεν υπάρχει βαρεμάρα» Σ.24).

Στην τέταρτη θεματική κατηγορία «Τρόπος και συνθήκες εργασίας» εντάσσονται 11 αναφορές από τις 87 αναφορές (ποσοστό 12,6%). Οι αναφορές κατατάσσονται σε τρεις επιμέρους υποκατηγορίες, όπως το μικρό ωράριο εργασίας («Δεν έχει πάρα πολλές ώρες εργασίας» Σ.18, «Το ωράριο είναι καλό στοιχείο του επαγγέλματος» Σ.31), η εργασιακή ευελιξία που χαρακτηρίζει την εκπαιδευτική διαδικασία στο νηπιαγωγείο («Το πρόγραμμα που μπορούμε να εφαρμόσουμε είναι σαν να είναι όλο σε μια ευέλικτη ζώνη, εσύ επιλέγεις το θέμα ανάλογα με τις ανάγκες και το επίπεδο των παιδιών, ανάλογα με τα ενδιαφέροντα των παιδιών, δεν σου δίνουν ένα βιβλίο όπως είναι οι δάσκαλοι, που πρέπει να βγάλουν μια συγκεκριμένη ύλη» Σ.19, «Είναι πολύ καλό να μπορείς να καθορίσεις το τι θα κάνεις στο νηπιαγωγείο» Σ.33), αλλά και –λιγότερο- ο εργασιακός χώρος («Είναι ένας καλός χώρος εργασίας» Σ.6).

Στην πέμπτη θεματική κατηγορία «Προσφορά στα παιδιά» εντάσσονται 6 από τις 87 αναφορές (ποσοστό 6,9%). Ως κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος θεωρείται η προσφορά της νηπιαγωγού στα παιδιά μέσα από την παιδαγωγική διαδικασία του νηπιαγωγείου «Αυτό που μου αρέσει και έχω παρατηρήσει είναι όταν παίρνω ένα παιδί και όταν τελειώνουμε παρατηρώ πόσο έχει αλλάξει» Σ.24 και η υποβοήθηση της ανάπτυξης του («Αυτό που μ' αρέσει είναι πως παίρνω ένα παιδί και όταν τελειώσουμε έχει τεράστια διαφορά και έχει εξελιχθεί σε πολλά πράγματα» Σ.8).

Στην έκτη θεματική κατηγορία «Ενδιαφέρουσες σπουδές» εντάσσονται 3 από τις 87 αναφορές (ποσοστό 3,5%). Εδώ οι συμμετέχουσες εξέφρασαν την άποψη ότι οι ίδιες οι βασικές σπουδές για το επάγγελμα αυτό είναι πολύ ενδιαφέρουσες («Είναι πολύ ενδιαφέροντα τα αντικείμενα που διδάσκονται σ' αυτές τις σχολές» Σ.2 και ποιοτικές («Είναι πολύ καλό το επίπεδο των σπουδών» Σ.26).

Τέλος, στην έβδομη θεματική κατηγορία «Σεξιστικά πρότυπα» εντάσσονται 2 από τις 87 αναφορές (ποσοστό 2,3%). Οι αναφορές αυτές αποδίδουν τις απόψεις ότι το επάγγελμα της νηπιαγωγού είναι κατάλληλο για γυναίκες («Είναι ένα επάγγελμα που ταιριάζει με τη γυναικεία φύση» Σ.29), αλλά όχι για άνδρες («Θα απέτρεπα μόνο τους νέους. Τις νέες θα τις πρότρεπα, είναι μια πάρα πολύ..... Τους νέους, τώρα, εντάζει, για ένα άντρα θεωρώ ότι ταιριάζει το επάγγελμα του δασκάλου γιατί είναι πολύ τρυφερή ηλικία και είμαστε εμείς οι γυναίκες πιο κοντά σ' αυτή» Σ.11).

Τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά δε φάνηκε να επηρεάζουν τις απόψεις των νηπιαγωγών για τα περισσότερα κριτήρια: όλες αναφέρουν ως κριτήριο την αγάπη για τα παιδιά και για το επάγγελμα, για τη σημαντικότητα του επαγγέλματος και την ικανοποίηση από αυτό δεν φάνηκαν ιδιαίτερες διαφορές. Ωστόσο στην προσφορά στο παιδί αναφέρθηκαν περισσότερο νηπιαγωγοί με πολλά έτη υπηρεσίας. Επίσης οι αναφορές για το μειωμένο ωράριο και για τη χρήση του φύλου ως κινήτρου προέρχονται από νηπιαγωγούς απόφοιτες Σχολών Νηπιαγωγών με πολλά έτη υπηρεσίας και από τις περισσότερο «μεγάλες» σε ηλικία.

Ερευνητική ενότητα «Αντικίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού»

Η ερευνητική αυτή ενότητα δεν είχε προβλεφθεί από τους ερευνητές, αλλά προέκυψε από τις απαντήσεις των νηπιαγωγών. Οι συμμετέχουσες αν και ερωτούνταν με θετική διατύπωση για το αν θα προέτρεπαν νέους και νέες να ασχοληθούν με το επάγγελμά του/της νηπιαγωγού και περιμέναμε να απαντήσουν με τα κίνητρα παρώθησης που θα υιοθετούσαν, στις απαντήσεις τους ήταν πολύ περισσότερο αναλυτικές και αναφέρονταν, χωρίς να τους ζητηθεί, στα αντικίνητρα για την επιλογή του επαγγέλματος. Είναι χαρακτηριστικό ότι αυτό συνέβη με όλες τις συμμετέχουσες (είχε επισημανθεί και στις πιλοτικές συνεντεύξεις) και μάλιστα με πλήθος αναφορών σε αντικίνητρα, περισσότερων από τις αναφορές στα κίνητρα. Έτσι, οι αναφορές τους στα αντικίνητρα για την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος ανέρχονται

στον συνολικό αριθμό των 91 αναφορών, οι οποίες κατανέμονται σε οκτώ θεματικές κατηγορίες ανάλυσης, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 2. Οι αναφορές είναι και εδώ περισσότερες από τον αριθμό των συμμετεχουσών νηπιαγωγών, διότι σχεδόν όλες ανέφεραν περισσότερα από ένα αντικίνητρα.

Πίνακας 2. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των αναφορών που αφορούν τα αντικίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού

Αντικίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού	Σύνολο αναφορών κατά κατηγορία	Αναλογία % στο γενικό σύνολο αναφορών
Δύσκολο επάγγελμα	21	22,6
Δυσμενείς συνθήκες εργασίας	18	19,4
Πολλά παιδιά στην τάξη	6	
Δύσκολες περιπτώσεις	6	
Χώρος	6	
Ανεργία	15	16,1
Πολλές ευθύνες, απαιτήσεις	12	12,9
Αναγκαίες ψυχικές δυνάμεις	9	9,7
Χαμηλός μισθός	9	9,7
Έλλειψη κύρους	6	6,4
Ωράριο	3	3,2
Σύνολο αναφορών	93	100

Στην πρώτη θεματική κατηγορία «Δύσκολο επάγγελμα» εντάσσονται 21 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 22,6%). Οι νηπιαγωγοί υποστηρίζουν ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα που «έχει έχει πάρα πολλές δυσκολίες» Σ.18, «δεν είναι για όλους εύκολο» Σ.28, και «δεν είναι ξεκούραστο» Σ.6.

Στη δεύτερη θεματική κατηγορία «Δυσμενείς συνθήκες εργασίας» εντάσσονται 18 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 19,4%). Οι αναφορές αυτές εστιάζονται τόσο στον υπερβολικό αριθμό μαθητών ανά τάξη («...βάζουν περισσότερα παιδιά στην τάξη» Σ.13, «Είναι πολύ μεγάλη ευθύνη να αναλάβουμε 30 παιδιά» Σ.6), όσο και στις δύσκολες περιπτώσεις παιδιών που αναλαμβάνουν οι νηπιαγωγοί («Δεν υπάρχουν κάποια τμήματα ειδικής αγωγής, γιατί κάποια παιδιά έχουν πρόβλημα» Σ.13, «...ακούς 20 φορές το κυρία, κατουριέμαι, πεινάω, με πείραξε, με κλότσησε, με δάγκωσε» Σ.32), αλλά και στα προβλήματα που δημιουργούνται από τους ελλιπείς χώρους («...δεν υπάρχουν προδιαγραφές στα ολοήμερα» Σ.9, «...το άλλο θέλει να πάει τουαλέτα και πρέπει να πας να δεις γιατί η τουαλέτα είναι έξω στην αυλή, δηλαδή τραγικές καταστάσεις» Σ.23).

Στην τρίτη θεματική κατηγορία «Ανεργία» εντάσσονται 15 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 16,1%). Επισημαίνεται ότι η αδυναμία επαγγελματικής απορρόφησης των πτυχιούχων νηπιαγωγών («πλέον δεν νομίζω ότι γίνονται πάρα πολλοί διορισμοί άμεσα μετά το Πανεπιστήμιο στους νηπιαγωγούς, αρά επαγγελματική αποκατάσταση είναι δύσκολο να έχει, οπότε δεν είναι σίγουρο ότι θα εργαστεί» Σ.11, «δεν έχει γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση» Σ.24) αποτελεί αντικίνητρο για την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

Στην τέταρτη θεματική κατηγορία «Πολλές ευθύνες, απαιτήσεις» εντάσσονται 12 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 12,9%). Οι νηπιαγωγοί αναφέρουν ότι το επάγγελμά τους έχει

«...μεγάλη ευθύνη», Σ.9, και «δεν μπορούνε να λειτουργήσουν μέσα σε αυτό το πλαίσιο με τις απαιτήσεις που υπάρχουν» Σ.6., καθώς «..., πρέπει να προσέχεις έτσι ώστε να μην πληγώσεις το παιδί, ταυτόχρονα να το κατευθύνεις, να το καθοδηγήσεις και να του μεταδώσεις και πράγματα» Σ.14.

Στην πέμπτη θεματική κατηγορία «Αναγκαίες ψυχικές δυνάμεις» εντάσσονται 9 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 9,7%). Οι συμμετέχουσες επισημαίνουν ότι για την εξάσκηση του επαγγέλματος ο/η νηπιαγωγός «πρέπει να έχει πολύ μεγάλη ψυχική δύναμη, πρέπει να δίνει την ψυχή του» Σ.7, «να το αντέχει» Σ.16.

Στην έκτη θεματική κατηγορία «Χαμηλός μισθός» εντάσσονται 9 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 9,7%). Εδώ επισημαίνεται η ασυμβατότητα μεταξύ της σημασίας του επαγγέλματος και των μισθολογικών αποδοχών («...ούτε καλό μισθό έχει» Σ.21, «Ο μισθός δεν είναι ανάλογος της δουλειάς μας» Σ.30), οι οποίες μπορούν να εξασφαλιστούν και από άλλα επαγγέλματα χωρίς την ανάγκη σπουδών («τα χρήματα αυτά μπορούν τα πάρουν και σαν πωλήτριες» Σ13).

Στην έβδομη θεματική κατηγορία «Έλλειψη κύρους» εντάσσονται 6 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 6,4%), οι οποίες αναφέρονται στο χαμηλό κύρος του επαγγέλματος («...γιατί κύρος δεν έχει» Σ.12, «...με τόσες σπουδές και τόση προσφορά και να μην έχεις κοινωνική αναγνώριση» Σ. 22).

Τέλος, στην όγδοη θεματική κατηγορία «Ωράριο» εντάσσονται 3 από τις 93 αναφορές (ποσοστό 3,2%) και αφορούν παράπονα κυρίως με το «ανακάτεμα που γίνεται στο ωράριό μας με το ολόημερο» (Σ.19).

Τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά δε φάνηκε να επηρεάζουν ούτε τις απόψεις των νηπιαγωγών για τα περισσότερα αντικίνητρα. Ωστόσο οι αναφορές στην έλλειψη επαγγελματικού κύρους προέρχονται κυρίως από τις νηπιαγωγούς που διαθέτουν σπουδές πέραν των βασικών (άλλο πτυχίο, μεταπτυχιακό), και οι αναφορές στην ανεργία και στον χαμηλό μισθό προέρχονται κυρίως από τις νηπιαγωγούς με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας. Οι αναφορές για το ωράριο προέρχονται από νηπιαγωγούς απόφοιτες Σχολών Νηπιαγωγών και με πολλά έτη υπηρεσίας.

5. Συζήτηση-ερμηνεία

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψαν δύο θεματικές ενότητες, καθεμία από τις οποίες αφορούσε τα κίνητρα και τα αντικίνητρα για την επιλογή του επαγγέλματος των νηπιαγωγών. Πριν προχωρήσουμε στη συζήτηση των αποτελεσμάτων που αφορούν την κάθε ενότητα, θεωρούμε ότι είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι οι νηπιαγωγοί, από τις απαντήσεις τους, αναφέρονταν στα αντικίνητρα με τρόπο που αφήνει την αίσθηση ενός ενδιαφέροντος για το κατά πόσο ισχυρά είναι τελικά τα κίνητρα. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι αναφορές στα αντικίνητρα είναι περισσότερες από εκείνες στα κίνητρα. Το εύρημα αυτό δε συναντάται σε άλλες έρευνες και τελικά δικαιώνει την επιλογή μας να ζητήσουμε την τοποθέτηση εργαζόμενων (εν ενεργεία) νηπιαγωγών, οι οποίες έχουν την εμπειρία της πραγματικής διάστασης του επαγγέλματος και δεν αντιμετωπίζουν το ζήτημα με «ρομαντισμό», ή με ιδεολογικές κατασκευές, ή με επιθυμίες που χαρακτηρίζουν τους/τις εκτός επαγγέλματος πτυχιούχους νηπιαγωγούς ή τους/τις φοιτητές/τριες.

Ερευνητική ενότητα «Κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού»

Κύριο εύρημα της έρευνάς μας είναι ότι οι νηπιαγωγοί παρωθώντας νέους και νέες για να επιλέξουν το επάγγελμα του/της νηπιαγωγού χρησιμοποιούν ως κίνητρα την αγάπη για τα παιδιά και το επάγγελμα, την ικανοποίηση από την εργασία με τα παιδιά, την προσφορά σε αυτά και τις ενδιαφέρουσες σπουδές τους. Οι θεματικές αυτές κατηγορίες συνιστούν μια

ομάδα αξιακών κινήτρων (Ελευθεράκης κ.ά. 2018). Πρόκειται για εσωτερικά κίνητρα που έχουν εντοπιστεί και από άλλες έρευνες στην Ελλάδα και στο εξωτερικό (Δημητριάδου, 1982· Βάμβουκας, 1982· George, 2006· Pop&Turner, 2009· Παπαοικονόμου, 2015· Marušić& Οικονόμου, 2014· Παπαπαναγιώτου & Θεοφιλίδης, 2008· Ελευθεράκης κ.ά., 2018). Επειδή το δείγμα μας αποτελείται από γυναίκες εκπαιδευτικούς, καλό είναι να διευκρινιστεί ότι το στοιχείο της εργασίας με παιδιά και την προσφορά σε αυτά δεν πρέπει να πάντα να συνδέεται με την εμφάνιση του «μητρικού φίλτρου» (Ζιώγου-Καραστεργίου, 1999), διότι έχει διαπιστωθεί ότι αποτελεί κίνητρο για το επάγγελμα και για τους άνδρες εκπαιδευτικούς (Marušić& Οικονόμου, 2014· Παπαπαναγιώτου & Θεοφιλίδης, 2008). Βέβαια, όπως φαίνεται και από την έρευνά μας, οι σεξιστικές αυτές αντιλήψεις διατηρούνται ακόμα σε νηπιαγωγούς μεγαλύτερης ηλικίας, που προφανώς έχουν κοινωνικοποιηθεί τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά σε εποχές όπου διαφορετικές κοινωνικές συνθήκες και αντιλήψεις επικρατούσαν για το επάγγελμα του/της νηπιαγωγού (Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2006). Η ικανοποίηση από το επάγγελμα και η «διαπιστωμένη» προσφορά στο παιδί ως κίνητρα επιλογής του, προφανώς, αποτελούν ένα «ετεροχρονισμένο» κίνητρο, διότι αν κάποιος δεν έχει εργαστεί, δεν μπορεί να αποκτήσει τις εμπειρίες αυτές και να τις εκτιμήσει θετικά η αρνητικά. Έτσι, εδώ έχουμε δύο κίνητρα, που προέρχονται από τη βιωμένη εμπειρία των εν ενεργεία νηπιαγωγών και δεν εμφανίζονται στις σχετικές έρευνες, οι οποίες διεξάγονται με φοιτητές ή με νέους εκπαιδευτικούς. Οι ενδιαφέρουσες εμπειρίες μπορούν να αποτελούν βασικό στοιχείο της ανάπτυξης του εκπαιδευτικού (Day, 2003· Παπαναούμ, 2003), καθώς εκτείνονται σε όλο το εύρος της επαγγελματικής καριέρας του. Ακόμα, η έμφαση στις ενδιαφέρουσες σπουδές δείχνει πόσο σημαντικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν τα προγράμματα σπουδών των ανάλογων Παιδαγωγικών Τμημάτων στην προσέλευση νέων εκπαιδευτικών (Σταμέλος, 1999). Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους ως κίνητρο επιλογής αυτού έχει εντοπιστεί και σε άλλες έρευνες (ΟΟΣΑ, 2014· Ευρυδίκη, 2015· Sinclair, Dowson&McInerney, 2006) και δείχνει ότι οι προσωπικές αξίες των εκπαιδευτικών αποτελούν το κυριότερο κίνητρο για την επιλογή και διεκπεραίωση του επαγγέλματός τους.

Μία δεύτερη ομάδα κινήτρων που θα χρησιμοποιούσαν οι νηπιαγωγοί, παρωθώντας νέους και νέες για να επιλέξουν το επάγγελμα του/της νηπιαγωγού, αποτελούν οι συνθήκες εργασίας, δηλαδή ο χώρος και το ωράριο εργασίας τους. Πρόκειται για εξωτερικά κίνητρα, τα οποία σε πολλές έρευνες (Βάμβουκας, 1982· Παπαοικονόμου, 2015· Marušić& Οικονόμου, 2014· Παπαπαναγιώτου & Θεοφιλίδης, 2008), όπως και στην παρούσα, ακολουθούν τα εσωτερικά κίνητρα και σπανίως προηγούνται αυτών (Zembylas&Papanastasiou, 2004, 2005, 2006). Τα κίνητρα αυτά που θεωρούνται ως ωφελμιστικά για τον εκπαιδευτικό συχνά θεωρούνται κατάλληλες εργασιακές συνθήκες για «γυναικεία» επαγγέλματα, όπως θεωρείται και αυτό της νηπιαγωγού (Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2006). Το κοινωνικό πλαίσιο συνήθως προβάλλει τα στοιχεία αυτά ως θετικά κριτήρια επιλογής επαγγελμάτων «κατάλληλων» για τη γυναίκα, ώστε αυτή να μπορεί να ανταποκρίνεται και στους άλλους ρόλους της (σύζυγος, μητέρα) (Skeggs, 1995· Paraskevopoulou-Kollia, 2009) και ουσιαστικά, τα στοιχεία αυτά οδηγούν στην υποτίμηση και τη συνεπακόλουθη μείωση του κύρους τόσο των ίδιων των επαγγελμάτων όσο και των (γυναικών, συνήθως) επαγγελματιών (Hogemann, 2000· Βασιλού-Παπαγεωργίου, 1992). Βέβαια, αυτά τα «ωφελμιστικά χαρακτηριστικά που βίωσαν οι νηπιαγωγοί του δείγματος ως εργαζόμενες οι ίδιες τα προηγούμενα χρόνια (Κωστόπουλος, 2012) στη σημερινή Ελλάδα της κρίσης δεν υπάρχουν πλέον ή οπωσδήποτε δεν υπάρχουν στον ίδιο βαθμό στον οποίον υπήρχαν παλαιότερα και μάλλον αποτελούν ισχυρά αντικίνητρα, όπως θα φανεί παρακάτω. Τελικά, μόνο η εργασιακή ευελιξία, με την έννοια της δυνατότητας της νηπιαγωγού να διαμορφώνει την εκπαιδευτική διαδικασία στο νηπιαγωγείο με βάση τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των παιδιών και της κοινωνίας φαίνεται να είναι ένα από τα

«θετικά» ωφελμιστικά κίνητρα, καθώς από τις αναφορές δεν προκύπτει ότι η εργασιακή ευελιξία συνδέεται με την αυθαιρεσία και την έλλειψη ελέγχου του εκπαιδευτικού έργου.

Ερευνητική ενότητα «Αντικίνητρα επιλογής του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού»

Το πρώτο βασικό εύρημα σε αυτή την ερευνητική ενότητα είναι ότι οι νηπιαγωγοί επισημαίνουν αντικίνητρα, όπως η δυσκολία του επαγγέλματος, οι σημαντικές και πολλές ευθύνες και απαιτήσεις που έχει αυτό, οι ψυχικές δυνάμεις που πρέπει να διαθέτει η νηπιαγωγός και η έλλειψη ικανοποιητικού κύρους του επαγγέλματος, τα οποία θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι συνιστούν μια ομάδα «υποκειμενικών» αντικινήτρων.

Οι νηπιαγωγοί διαπιστώνουν την πνευματική και συναισθηματική κόπωση που υφίστανται στη σημερινή προσχολική τάξη με το μεγάλο αριθμό μαθητών, τις έντονες διαφοροποιήσεις μεταξύ των, τα προβλήματα που παρουσιάζονται, τις ανάγκες για αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων. Η συστηματοποίηση της εκπαιδευτικής εργασίας στο νηπιαγωγείο με την εφαρμογή αναλυτικού προγράμματος ΔΕΠΠΣ και η εισαγωγή άλλων καινοτόμων εκπαιδευτικών προγραμμάτων έρχεται, επίσης, να ακυρώσει την παλαιότερη λανθασμένη άποψη, που κυριαρχεί ακόμα στην κοινωνία, σχετικά με το ότι το έργο του/της νηπιαγωγού είναι εύκολο (Hagemann, 2000). Επιπρόσθετα, όπως επισημαίνει ο Bollough (2015), η νέα γενιά εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής χαρακτηρίζεται από την αναβαθμισμένη επαγγελματική κατάρτιση και την αύξηση των απαιτήσεων του εκπαιδευτικού τους έργου και των συνακόλουθων αρμοδιοτήτων τους. Αυτή η αναβάθμιση και αύξηση των προδιαγραφών και απαιτήσεων της προσχολικής αγωγής, ωστόσο, επιτείνει το άγχος και το εργασιακό στρες του/της νηπιαγωγού. Έτσι, αφενός καλείται να εκπληρώσει υποχρεώσεις γραφειοκρατικού-υποχρεωτικού χαρακτήρα που ορίζονται από τις διαρκείς εξελίξεις των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σπουδών, αλλά και της γενικότερης αναβάθμισης της προσχολικής εκπαίδευσης, αφετέρου ο/η νηπιαγωγός πρέπει να ανταποκριθεί στις μαθησιακές και συναισθηματικές ανάγκες και απαιτήσεις των μαθητών του (Bullough, 2015: 411). Οι ποικίλες ευθύνες και αρμοδιότητες (παιδαγωγικές, διοικητικές), λοιπόν, απέναντι σε παιδιά, γονείς, φορείς, διοίκηση, (Hagemann, 2000· Αργυροπούλου, 2018) που αποτελούν βασικά στοιχεία του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού επιβαρύνουν το συνολικό της/του έργο, καθώς είναι προφανές από όσα εκτέθηκαν και παραπάνω ότι επιλέγοντας το επάγγελμα με βασικό κίνητρο την αγάπη για τα παιδιά και τη διάθεση για προσφορά σε αυτά, οι νηπιαγωγοί δεν φαντάζονταν με πόσες άλλες ευθύνες και απαιτήσεις πέρα από τις σχετικές με το εκπαιδευτικό έργο τους θα επιβαρύνονταν. Οι ψυχικές δυνάμεις που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτικός κάθε βαθμίδας αποτελούν ένα από τα αναγκαία χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του (Κυριακίδης, 2011), αλλά και έναν από τους κυριότερους παράγοντες που όταν εξαντληθείτον οδηγούν στην επαγγελματική του εξουθένωση (Κεπενού, 2015). Οπότε, σε προσωπικό επίπεδο δικαιολογημένα θεωρείται ένα από τα βασικά αντικίνητρα για την επιλογή του εκπαιδευτικού επαγγέλματος. Οι Bullough, Hall-Kenyon, MacKay και Marshall (2014: 56), υπογραμμίζουν τη ραγδαία μεταβολή των απαιτήσεων του επαγγέλματος του/της νηπιαγωγού, καθώς και την επαγγελματική δυσφορία που βιώνεται λόγω αυξημένων υποχρεώσεων του αναβαθμισμένου επαγγέλματος. Ειδικότερα, επισημαίνονται οι αυξημένες υποχρεώσεις του/της νηπιαγωγού, οι οποίες δυσκολεύουν τον εκπαιδευτικό να διατηρήσει την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής του ζωής και των επαγγελματικών του υποχρεώσεων, στην προσπάθεια και τη διαρκή πίεση να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις της προσχολικής αγωγής. Το χαμηλό κοινωνικό κύρος του επαγγέλματος εντάσσεται στην ομάδα των υποκειμενικών αντικινήτρων καθώς οι ίδιες/οιοι νηπιαγωγοί θεωρούν ότι αυτό είναι πολύ χαμηλό (Οικονομίδης & Ελευθεράκης, 2013· Ελευθεράκης κ.ά. 2018). Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τις εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ότι το χαμηλό κύρος του εκπαιδευτικού επαγγέλματος αποτελεί αντικίνητρο για την εισδοχή στο επάγγελμα ικανών μελλοντικών εκπαιδευτικών (European Commission,

2013a, 2013b). Από έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε ευρωπαϊκές χώρες (ΟΟΣΑ, 2014) διαπιστώθηκε ότι γενικά οι εκπαιδευτικοί σε πολύ μεγάλο ποσοστό θεωρούν ότι το επάγγελμά τους δεν έχει το κοινωνικό κύρος και την κοινωνική αναγνώριση που του αξίζει, αν και η ικανοποίηση των ίδιων των εκπαιδευτικών από το έργο που προσφέρουν είναι ιδιαίτερα υψηλή (ΟΟΣΑ, 2014· Ευρυδίκη, 2015).

Το δεύτερο βασικό εύρημα σε αυτή την ερευνητική ενότητα είναι ότι οι νηπιαγωγοί επισημαίνουν αντικίνητρα, όπως η ανεργία του επαγγέλματος, οι χαμηλές αποδοχές-μισθός, το ωράριο και οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας (ακατάλληλοι χώροι, πληθώρα μαθητών ανά τάξη, δύσκολες περιπτώσεις μαθητών), τα οποία θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι συνιστούν μια ομάδα «αντικειμενικών» αντικινήτρων, με την έννοια ότι αποδεικνύονται με αριθμούς, με αναλογίες και με ποσοστά που είναι αποδεκτά από όλους.

Στην Ελλάδα της κρίσης οι προσλήψεις μόνιμου προσωπικού έχουν σχεδόν μηδενιστεί (ο τελευταίος διαγωνισμός ΑΣΕΠ εκπαιδευτικών διεξήχθη το 2009), οι μορφές εργασίας έχουν εξαθλιωθεί (απασχόληση μέσω προγραμμάτων ΕΣΠΑ), ο μισθός έχει μειωθεί, εργασία αναζητείται σε όλη την επικράτεια και τελευταία αυξήθηκε και ο χρόνος εργασίας. Επομένως, τα στοιχεία αυτά που στη θετική τους διάσταση θα μπορούσαν να αποτελούν αντικειμενικά κίνητρα, τώρα αποτελούν αντικειμενικά αντικίνητρα για την επιλογή του επαγγέλματος. Είναι προφανές ότι οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές που εφαρμόζονται και στους επαγγελματίες εκπαιδευτικούς, όπως: μείωση μισθών (Ευρυδίκη, 2015), αύξηση ωραρίου, περιορισμός των προσλήψεων, μη σταθερές μορφές εργασίας αποτελούν ισχυρά αντικίνητρα. Αξίζει να σημειωθεί ο έντονος διεθνής προβληματισμός, ως προς τις χαμηλές οικονομικές απολαβές των εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης. Οι έρευνες των Kenyon και Bullough είναι βασισμένες στη διεθνή βιβλιογραφία, με σημείο αναφοράς τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, και μιας ευρύτερης βιβλιογραφίας που καλύπτει ένα ευρύ και αντιπροσωπευτικό φάσμα χωρών (Αγγλία, Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία, Ισραήλ, Φινλανδία), οι οποίες παρατηρούν, πως το χαμηλό εισόδημα του/της νηπιαγωγού αποτελεί σημαντικό αίτιο εγκατάλειψης του κλάδου, αλλαγής επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και πρόκλησης μεγάλης απογοήτευσης στον εκπαιδευτικό γενικότερα (Kenyon, Bullough et al., 2013: 154-155).

Καταληκτικά, λοιπόν, οι χαμηλοί μισθοί, οι ακατάλληλοι χώροι, τα υπερπληθωρικά τμήματα, οι δύσκολες περιπτώσεις παιδιών που καλείται να διαχειριστεί ο/η νηπιαγωγός σε μια τυπική προσχολική τάξη αποτελούν προβλήματα της προσχολικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αλλά και αλλού, ζητήματα που στον ελληνικό επιστημονικό χώρο έχουν εντοπιστεί από πολλές έρευνες διαχρονικά (Κόφφας & Μετοχιανάκης, 1994· Κουλαϊδής, 2006· ΕΛΛ.ΣΤΑ., 2013· Οικονομίδης & Λιναρδάκης, 2012· Τσαλαγιώργου & Αυγητίδου, 2017· ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, 2018).

6. Συμπεράσματα, Περιορισμοί, Προτάσεις

Το κυριότερο συμπέρασμα της έρευνας αυτής είναι ότι οι νηπιαγωγοί, μετά από κάποια χρόνια υπηρεσίας, μπορούν στο ερώτημα των νέων αν θα τους συνιστούσαν να ασχοληθούν με το επάγγελμα αυτό μπορούν να απαντήσουν αντικειμενικά χωρίς ρομαντισμούς και ευαισθησίες με πλήρη γνώση των συνθηκών του επαγγέλματος παραθέτοντας τόσο τα κίνητρα όσο και τα αντικίνητρα του επαγγέλματος. Τα κίνητρα που θα χρησιμοποιούσαν οι διορισμένες/νοι νηπιαγωγοί για να προσελκύσουν νέους/νέες στο επάγγελμα τους συγκροτούν μια αξιακή-ηθική ομάδα, κατά πρώτον, ενώ κατά δεύτερον ακολουθούν τα κίνητρα που αποτελούν την ομάδα των εξωτερικών-ωφελμιστικών. Πρόκειται για ενθαρρυντικό εύρημα, διότι δείχνει ότι οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν το επάγγελμά τους με συναίσθηση της σημασίας της αποστολής τους για τα παιδιά και την κοινωνία και δεν το βλέπουν απλά ως ένα μέσο προσπορισμού και επιβίωσης. Τα αντικίνητρα

του επαγγέλματος προέρχονται τόσο από τις αντικειμενικές δυσκολίες ένταξης σε αυτό και άσκησης του, όσο και από την υποκειμενική βίωση των δυσκολιών, των ευθυνών και των απαιτήσεων που προκύπτουν από αυτήν. Πρόκειται για αντικίνητρα που διαμορφώνονται από τις οικονομικές, κοινωνικές συνθήκες, αλλά και από τις καθημερινές απαιτήσεις της άσκησης του, όπως αυτές βιώνονται από τους/τις νηπιαγωγούς.

Οι νηπιαγωγοί της έρευνάς μας παρουσιάζουν και τα θετικά (κίνητρα) και τα αρνητικά (αντικίνητρα) χαρακτηριστικά του επαγγέλματός τους, δημιουργώντας, τελικά, μία πλήρη εικόνα του επαγγέλματός τους. Θεωρούμε ότι αυτή είναι και η σημαντικότερη συνεισφορά της έρευνας αυτής, καθώς, όπως τονίστηκε παραπάνω, διερευνά τις απόψεις εν ενεργεία εκπαιδευτικών με σημαντική εμπειρία στο επάγγελμα, οι οποίες μιλούν για το «παρόν» και όχι για το «παραλθόν»: δηλαδή, αναφέρονται στα κίνητρα και στα αντικίνητρα που θα χρησιμοποιούσαν οι ίδιες για να πείσουν νέους ανθρώπους να γίνουν νηπιαγωγοί και όχι στα κίνητρα και τα αντικίνητρα που οι ίδιες είχαν όταν επέλεγαν το επάγγελμά τους. Αυτό το στοιχείο αποτελεί την ιδιαιτερότητα και την πρωτοτυπία της έρευνας αυτής: διερευνά δηλαδή τα κίνητρα και τα αντικίνητρα επιλογής επαγγέλματος που προέρχονται από τη βιωμένη εμπειρία των ίδιων των επαγγελματιών και όχι από την πληροφόρηση ή τις απόψεις μελλοντικών υποψήφιων επαγγελματιών.

Οι περιορισμοί που διέπουν τα συμπεράσματα της έρευνάς μας προσδιορίζονται από τις συμμετέχουσες (διορισμένες νηπιαγωγούς ενός μόνο γεωγραφικού διαμερίσματος της χώρας), από το ερευνητικό εργαλείο (ημιδομημένη συνέντευξη) και από την ίδια την ταυτότητα των συμμετεχουσών στην έρευνα νηπιαγωγών: πρόκειται για διορισμένες/νους στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα νηπιαγωγούς.

Η εργασία αυτή ανέδειξε αρκετές νέες κατευθύνσεις, προς τις οποίες μπορεί να κινηθεί μελλοντικά η έρευνα για να φωτίσει παραπέρα το θέμα αυτό. Οι προτάσεις που διατυπώνονται έχουν αφενός παιδαγωγική, κοινωνιολογική, αλλά αφετέρου και ερευνητική διάσταση.

- Χρειάζεται εντονότερη, διεισδυτικότερη διερεύνηση του θέματος με μεγαλύτερο δείγμα νηπιαγωγών, με άλλες ποιοτικές μεθόδους έρευνας (συνεντεύξεις, αναλύσεις αφηγήσεων κ.λπ.), αλλά και με ποσοτικές μεθόδους έρευνας σε σχέση με τις επαγγελματικές αναπαραστάσεις των νηπιαγωγών και την ανεύρεση ευρύτερων συσχετίσεων και λεπτών αποχρώσεων στα κίνητρα και αντικίνητρα που θα χρησιμοποιούσαν για να παρωθήσουν ή για να απωθήσουν νέους/ες να ασχοληθούν με το επάγγελμα αυτό.
- Ένας μακροχρόνιος ερευνητικός σχεδιασμός κατά τον οποίον θα διερευνούνταν κατά περιόδους τα κίνητρα και αντικίνητρα φοιτητών που επιλέγουν το επάγγελμα του/της νηπιαγωγού, τα κίνητρα και αντικίνητρά τους όσο παραμένουν στην ανεργία, τα κίνητρα και αντικίνητρά τους όταν αρχίζουν να εργάζονται στο νηπιαγωγείο και τα κίνητρα και αντικίνητρα που θα χρησιμοποιούσαν μετά από χρόνια εργασίας, θα μας επιτρέψει να γνωρίσουμε τη σταθερότητα ή τη μεταβλητότητα των κινήτρων και αντικινήτρων που οδηγούν στην επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος.
- Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα θα ήταν μία συγκριτική μελέτη για τα κίνητρα και τα αντικίνητρα που θα χρησιμοποιούσαν άλλες κατηγορίες εκπαιδευτικών (δάσκαλοι, καθηγητές) για το δικό τους επάγγελμα.
- Η βελτίωση και σταθερότητα εργασιακών συνθηκών (τακτικοί διορισμοί, σταθερές εργασιακές σχέσεις αξιοπρεπείς αποδοχές κ.ά.) είναι βασικοί παράγοντες που συντελούν στη διαμόρφωση ενός ελκυστικού επαγγέλματος (Κωστόπουλος, 2012).
- Η διαμόρφωση εργασιακών συνθηκών κατάλληλων για την αμοιβαία ανάπτυξη και καλλιέργεια επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, προκειμένου να αποφευχθεί η σύγκρουση ρόλων ιδιαίτερα της νηπιαγωγού (μητέρα και εργαζόμενη). Αξίζει να αναφέρουμε πως σε μια έρευνα-ερωτηματολόγιο, που πραγματοποιήθηκε από τον

Bullough, μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών προσχολικής, λόγω απόφασης να παντρευτούν ή μιας επερχόμενης εγκυμοσύνης, αποφάσισαν να εγκαταλείψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Bullough, 2012: 327).

- Η υποστήριξη των νηπιαγωγών με επιμορφώσεις αλλά και με άλλες επιστημονικές ειδικότητες (ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς) θα βοηθήσει στην καλύτερη αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων παιδιών στο νηπιαγωγείο.
- Οργανωτικές ενέργειες, όπως η καλύτερη χωροταξική κατανομή νηπιαγωγείων, η ορθολογικότερη κατανομή των μαθητών ανά νηπιαγωγείο, θα συντελέσουν στη διαμόρφωση καλύτερων συνθηκών άσκησης του επαγγέλματος.

Με την εργασία αυτή προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε σε ένα πρώτο και περιορισμένο πλαίσιο ένα σημαντικό θέμα που αφορά τον χώρο της προσχολικής εκπαίδευσης και ιδιαίτερα την παρώθηση νέων ανθρώπων να εμπλακούν επαγγελματικά ως νηπιαγωγοί σε αυτήν. Φάνηκαν τα θετικά (κίνητρα) και τα αρνητικά (αντικίνητρα) στοιχεία του επαγγέλματος και προσδοκία μιας υγιούς κοινωνίας, αυτονότητα, είναι τα αντικίνητρα να εκμηδενιστούν ή να μετατραπουν σε κίνητρα, πράγμα για το οποίο είναι αναγκαία, πρωταρχικά, η αλλαγή των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσσα

- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. (Μτρφ.: Στ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη & Χρ. Μητσοπούλου). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Culkin, J. & Perrotto, R. (2004). *Θεμελιώδεις Αρχές της Ψυχολογίας*. Αθήνα: Έλλην.
- Fisher, L. (2006). *Κοινωνιολογία του σχολείου* (Μεταφρ.: Μ. Σπυριδοπούλου, Μ. Οικονομίδου). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Hogemann, M. (2000). *Νηπιαγωγός-Ένα όχι συνηθισμένο επάγγελμα* (Μεταφρ.: MichaelStork, Επιμ.: Μ.Γ. Μερακλής). Αθήνα: Κορφή.
- Marušić, M. & Οικονόμου, Αν. (2014). Για ποιους λόγους επιλέγουν τις σπουδές και την εργασία τους οι Έλληνες εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης; Υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών; Retrieved 3-11-2016 from https://www.researchgate.net/publication/260088351_Gia_poiious_logous_epilegoun_tis_s_poudes_kai_ten_ergasia_tous_oi_Ellenes_ekpaideutikoi_tes_Deuterobathmias_Ekpaideuses_Yparchoun_diaphores_metaxy_andron_kai_gynaikon
- Αλευριάδου, Α., Βρυνιώτη, Κ., Κυρίδης, Α., Σιβροπούλου-Θεοδοσιάδοτ, Ε. & Χρυσαιφίδης, Κ. (2008). *Οδηγός Ολοήμερου Νηπιαγωγείου*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- Αργυροπούλου, Ε. (2018). Οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Αθήνα: Κριτική.
- Βάμβουκας, Μ. (1982). *Κίνητρα του διδασκαλικού επαγγέλματος*. Ηράκλειο: εκδ. συγγρ.
- Βασιλού-Παπαγεωργίου, Β. (1992). Το επάγγελμα και η Κοινωνική Θέση του Εκπαιδευτικού. Θεωρητικές και Ερευνητικές Προσεγγίσεις. *Τα Εκπαιδευτικά*, 33, 52-62.
- Δημητριάδου, Κ. (1982). *Με ποια κριτήρια επιλέγει ο Έλληνας εκπαιδευτικός το επάγγελμα του. Μια εμπειρική έρευνα*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Ελευθεράκης, Θ., Οικονομίδης, Β., Καλεράντε, Ε. & Γιαβρίμης, Π. (2018). Το κοινωνικό κύρος ως κριτήριο επιλογής του εκπαιδευτικού επαγγέλματος στην Ελλάδα της κρίσης: Η περίπτωση των νηπιαγωγών. Στο Χρ. Βιτσιλάκη & Δ. Γουβιάς (Επιμ.), *Ανιχνεύοντας την κρίση. Επιλεγμένα κείμενα από τις εισηγήσεις του 2^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης* (σσ. 381-402). Αθήνα: Gutenberg.
- ΕΛΛ.ΣΤΑ. (2013). Ελληνική Στατιστική Αρχή. Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Προσχολική Αγωγή (Νηπιαγωγεία). Μαθητές. Στοιχεία έναρξης Σχολικού Έτους 2012-2013. Διάθεση στο (Μάρτιος, 2013): http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGE-themes?p_param=A1401&r_param=SED11&y_param=2012_00&mytabs=0

- Ευρυδίκη, 2015. *Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού στην Ευρώπη: Πρακτικές, Αντιλήψεις, και Πολιτικές*. Έκθεση Δικτύου Ευρυδίκη. Λουξεμβούργο: Γραφείο Δημοσιεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Retrieved 3-11-2016 from: http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/el_GR/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=EC0115389
- Ζαμπέτα, Ε. (1998). *Αγωγή και εκπαίδευση της πρώιμης παιδικής ηλικίας στην Ευρώπη*. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Ζάχαρης, Δ. (2003). *Ψυχολογία της παρώθησης και των κινήτρων*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (1999). Η εξέλιξη του προβληματισμού για τη γυναικεία εκπαίδευση στην Ελλάδα. Στο Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (Επιμ.), *Εκπαίδευση και φύλο*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Θεοφιλίδης, Χ. (2010). *Η Προσχολική Αγωγή στην Κύπρο. Από τη Φιλανθρωπική Προσφορά στη Νομοθετημένη Προσχολική Εκπαίδευση*. Λευκωσία: Εκδ. του συγγ.
- ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, (2018). Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας. *2017-2018 Ετήσια έκθεση για την εκπαίδευση. Η ελληνική πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια ειδική αγωγή και εκπαίδευση*. Μέρος Α΄. Αθήνα: Γ.Σ.Ε.Ε.
- Κεπενού, Ειρ. (2015). *Επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση και ψυχικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών*. Μεταπτυχιακή εργασία. Παν. Πατρών, Π.Τ.Δ.Ε.
- Κιτσαράς, Γ. (2001). *Προσχολική Παιδαγωγική* (2^η έκδ.). Αθήνα: εκδ. συγγρ.
- Κορώσης, Κ., Ελευθεράκης, Θ. (2011). Οι κοινωνικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του εκπαιδευτικού επαγγέλματος: Από τις Παιδαγωγικές Ακαδημίες και τις Σχολές Νηπιαγωγών στα Παιδαγωγικά Τμήματα. Στο Β. Οικονομίδης (Επιμ.), *Εκπαίδευση και επιμόρφωση εκπαιδευτικών* (σσ. 75-95). Αθήνα: Πεδίο.
- Κουλαϊδής, Β. (Επιμ.) (2006). *Αποτίπωση του Εκπαιδευτικού Συστήματος σε Επίπεδο Σχολικών Μονάδων*. Αθήνα: Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας.
- Κόφφας, Αλ. & Μετοχιανάκης, Ηλ. (1994). *Βασικά Προβλήματα προσχολικής αγωγής. Εμπειρική παιδαγωγική προσέγγιση προβλημάτων του νηπιαγωγείου*. Ρέθυμνο: εκδ. συγγρ.
- Κυπριανός, Π. (2007). *Παιδί, οικογένεια, κοινωνία. Ιστορία της προσχολικής αγωγής από τις απαρχές έως τις μέρες μας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κυριακίδης, Π. (2011). Ο αποτελεσματικός δάσκαλος. Στο Β. Οικονομίδης (Επιμ.) *Εκπαίδευση και επιμόρφωση εκπαιδευτικών. Θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις* (σσ. 57-69). Αθήνα: Πεδίο.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1998). *Τα κίνητρα στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1999). *Ψυχολογία κινήτρων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, Ζ΄ έκδ.
- Κωστόπουλος, Ι. (2012). *Οι λόγοι επιλογής του επαγγέλματος του δασκάλου μετά το 2006*. Μεταπτυχιακή εργασία. Πανεπιστήμιο Πατρών. Π.Τ.Δ.Ε.
- Μιχόπουλος, Α. (1996). *Το μοντέλο του Maslow στη σχολική οργάνωση*. Αθήνα: εκδ. συγγρ.
- Νόβα-Καλτσούνη, Χ. (2006). *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες. Ανάλυση δεδομένων με τη χρήση του SPSS 13*. Αθήνα: Gutenberg.
- Ντολιοπούλου, Έ. (2008). Η υποχρεωτική φοίτηση στο ελληνικό νηπιαγωγείο. Στο Δ. Κακανά & Γ. Σιμούλη, (Επιμ.) (2008). *Η Προσχολική Εκπαίδευση στον 21^ο Αιώνα. Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Διδακτικές Πρακτικές* (σσ. 60-70). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Ξωχέλλης, Π. (1989). *Εκπαίδευση και εκπαιδευτικός σήμερα: προβλήματα και προοπτικές στη σύγχρονη εκπαίδευση*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Οικονομίδης, Β. & Ελευθεράκης, Θ. (2013). Το κοινωνικό κύρος του επαγγέλματος της νηπιαγωγού. *Επιστήμες Αγωγής, 1-2*, 105-124.
- Οικονομίδης, Β. & Λιναρδάκης, Μ. (2012). Η ποιότητα της αίθουσας διδασκαλίας στο νηπιαγωγείο: γωνιές δραστηριοτήτων και εξοπλισμός. Στο Τριλιανός, Αθ., Κουτρούμανος, Γ. & Αλεξόπουλος, Ν. (Επιμ.) *Η Ποιότητα στην Εκπαίδευση. Τάσεις και Προοπτικές. Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή* Τόμ. Α΄ (σσ. 770-781). Αθήνα: Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης.
- Οικονομίδης, Β. (2010). Η θέσπιση της υποχρεωτικής Προσχολικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Στο Πυργιωτάκης, Ι. Ε. & Οικονομίδης, Β. Δ. (Επιμ.), *Περί Παιδείας Διάλογος* (σσ. 99-113). Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης. Σχολή επιστημών Αγωγής. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης.

- Οικονομίδης, Β. (2011) (Επιμ.). *Εκπαίδευση και επιμόρφωση εκπαιδευτικών. Θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις*. Αθήνα: Πεδίο.
- Παπαναούμ, Ζ. (2003). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Τυπωθείτω-Γ. Δαρδανός.
- Παπάνης, Ε. (2009). *Τα κίνητρα του δασκάλου*. Retrieved 21-5-2013 from: <http://epapanis.blogspot.com/2009/02/blog-post.html>
- Παπαοικονόμου, Αντ. (2015). Η επαγγελματική ωριμότητα του Έλληνα εκπαιδευτικού: Εμπειρική προσέγγιση. *Action Researcher in Education*, 6, 148-163.
- Παπααναγιώτου, Φ. & Θεοφιλίδης, Χρ. (2008). Κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος και επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων στην Κύπρο. Στο Ε. Φτιάκα, Σ. Συμεωνίδου & Μ. Σωκράτους (Επιμ.), *Ποιότητα στην Εκπαίδευση: Έρευνα και Διδασκαλία*. Πρακτικά 10^{ου} Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, 6-7 Ιουνίου 2008 (σσ. 842-859).. Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Κύπρου.
- Παρασκευοπούλου-Κόλλια, Ε.-Α. (2006). *Η κοινωνική αποδοχή των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας*. Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Κρήτης. Φιλοσοφική Σχολή. Τμήμα: Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών.
- Πυργιωτάκης, Ι. (1992). *Η Οδύσσεια του διδασκαλικού Επαγγέλματος*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Πυργιωτάκης, Ι. (1999). *Εισαγωγή στην Παιδαγωγική Επιστήμη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σαματάς, Μ. (2010). Το κράτος εργοδότης στις προτιμήσεις των Ελλήνων πτυχιούχων. Σημερινές διαπιστώσεις με βάση τις μελέτες του Κωνσταντίνου Τσουκαλά. Στο Μ. Κούση, Μ. Σαματάς & Σ. Κονιόρδος (Επιμ.), *Εξουσία και κοινωνία. Δωρήματα στον Κωνσταντίνο Τσουκαλά*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Σταμέλος, Γ. (1999). *Τα πανεπιστημιακά Παιδαγωγικά Τμήματα. Καταβολές. Παρούσα Κατάσταση. Προοπτικές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Τσαλαγιώργου, Ε., & Αυγητίδου, Σ. (2017). Διερεύνηση αναγκών των νηπιαγωγών: μία προσπάθεια τεκμηρίωσης του πλαισίου της προσχολικής εκπαίδευσης. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 6(1), 255-273. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/hjre.14764>
- Τσαούσης, Ι. (2001). *Η κοινωνία του ανθρώπου. Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία*. Αθήνα: Gutenberg.

Ξενόγλωσση

- Bullough, R. V., Jr. (2015). Head Start Teacher Well-Being: Implications for Policy and Practice. *Early Childhood Education Journal*, 40, 323-331.
- Bullough, R. V., Jr. (2015). Teaming and Teaching in ECE: Neoliberal Reforms, Teacher Metaphors, and Identity in Head Start. *Journal of Research in Childhood Education*, 29, 410-427.
- Bullough, R. V., Jr., Hall-Kenyon, K. M., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2013). Head start and the intensification of teaching in early childhood education. *Teaching and Teacher Education*, 37, 55-63.
- Charity, A.H., Scarborough, H.S., & Griffin, D.M. (2004). Familiarity with school English in African American children and its relation to early reading achievement. *Child Development*, 75(5), 1340-1356.
- Cofer, C. N. & Appley, M. H. (1968). *Motivation: Theory and Research*. New York: John Willey and Sons.
- European Commission, 2013a. Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe, Vol. I. Final report. Retrieved 3-11-2016 from: <http://bookshop.europa.eu/en/study-on-policy-measures-to-improve-the-attractiveness-of-the-teaching-profession-in-europe-pbNC3112379/>.
- European Commission, 2013b. Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe, Vol. II. Final report. Retrieved 3-11-2016 from: <http://bookshop.europa.eu/en/study-on-policy-measures-to-improve-the-attractiveness-of-the-teaching-profession-in-europe-pbNC0113029/>
- Eurydice (2009). *Early Childhood Education and Care in Europe: Tackling Social and Cultural Inequalities*. Brussels.
- George, A. (2006). Pre-service teachers' motivations for becoming teachers. *Success in High-need Schools*, 2(2). Retrieved 10-10-2016 from <http://www.acifund.org/acicenter/journal/issue/2/2/3546>.

- Gilliam, W.S. (2009). *Preschool Promises: An Introduction, Commentary, and Charge. Psychological Science in the Public Interest*, 10(2), Issue 2, i-iv. Association for Psychological Science.
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R.V., Jr., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). *Preschool Teacher Well-Being: A Review of the Literature. Early Childhood Education Journal*, 42, 153-162.
- Hilgard, E.R. (1962). *Introduction to psychology*. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- Ingersoll, R.M. & Merrill, E. (2011). The Status of Teaching as a Profession. In J. Ballantine and J. Spade (Eds.). *Schools and Society: A Sociological Approach to Education*, 4th Ed. CA: Pine Forge Press, Sage Publications, 185-198.
- Leseman, P. (2009). The impact of High Quality Education and Care on the development of young children: Review of the literature. In Eurydice (2009b). *Early Childhood Education and Care in Europe: Tackling Social and Cultural Inequalities* (pp. 17-49). Brussels.
- Libro Verde sullaformazione degli insegnanti in Europa (2000). *Univercita e Scoula*, 5(2).
- Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Magnuson, K.A., & Waldfogel, J. (2005). Early childhood care and education: Effects on ethnic and racial gaps in school readiness. *The Future of Children*, 15(1), 169-196.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* (2th ed). New York: Harper and Row.
- National Education Association. (2010). *Status of the American public school teacher 2005-2006*. Retrieved 3-11-2016 from https://www.unionfacts.com/downloads/Report_Status_of_American_Teachers_05_06.pdf
- Neuendorf, K. (2002). *The content analysis guidebook*. London: Sage.
- OECD, (2014). *TALIS 2013 Results. An International Perspective on Teaching and Learning*. Paris: OECD.
- Paraskevopoulou-Kollia, E.-A. (2009). The social estimation of pre-school educators (in Greece). Retrieved 1-11-2012 from <http://www.espace.org/fr/files/ESSE1130944248.pdf>
- Petersen, N., & Osman R. (2010). The Teacher as a Caring Professional. In L. Conley, J. de Beer et.al. *Becoming a Teacher*. United Kingdom: Heinemann of Pearson, 16-30.
- Pop, M., & Turner, J. E. (2009). To be or not to be ... a teacher? Exploring levels of a commitment related to perceptions of teaching among students enrolled in a teacher education program. *Teachers and Teaching: Theory and Practice* 15(6), 683- 700.
- Richardson, P.W. & Watt, H.M.G. (2005). 'I've decided to become a teacher': Influences on career change. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 475-489.
- Sinclair, C. & Dowson, M. & McInerney, D.M. (2006). Motivation to teach: Psychometric Perspectives across the first semester of teacher education. *Teachers College Record*, 108(6), 1132-1154.
- Skeggs, B. (1995). *Feminist cultural theory: process and production*. Manchester: Manchester University Press.
- Smith, C.R. & Smith J.M. (1993). Teacher Job Satisfaction in a Quality School: Implications for Educational Leaders. *Journal of School Leadership*, Vol 3, 534-548. Technomic Publishing Co., Inc.
- Tardif, M. & Lessard, C. (1999). *Le travail enseignant au quotidien. Experience, interactions humaines et dilemmes professionnels*. Bruxelles: De Boeck Univerite.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004). Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2005). Modeling Teacher Empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2006). Job satisfaction variance among public and private kindergarten school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Research*, 43, 147-167.