



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς – Προσωπική και επαγγελματική ζωή

<https://empowering-teachers.eu/>

Η δημιουργία της παρούσας δημοσίευσης συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα επιχορηγήσεων Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της επιχορήγησης υπ' αριθ. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Η παρούσα δημοσίευση αντανακλά μόνο τις απόψεις του συντάκτη. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε ο εθνικός οργανισμός χρηματοδότησης του έργου φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για το περιεχόμενο ή για τυχόν απώλειες ή ζημιές που ενδέχεται να προκληθούν από τη χρήση της παρούσας δημοσίευσης.



© Copyright 2021 Σύμπραξη LOOP

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αναπαραγωγή ή τροποποίηση του παρόντος εγγράφου, εν όλω ή εν μέρει, για οποιονδήποτε σκοπό, χωρίς την έγγραφη άδεια της Σύμπραξης LOOP. Επιπλέον, πρέπει να γίνεται αναφορά στους συντάκτες του εγγράφου και σε κάθε ισχύον τμήμα της δήλωσης πνευματικών δικαιωμάτων.

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το παρόν έγγραφο μπορεί να τροποποιηθεί χωρίς προειδοποίηση.



Το έργο αυτό έχει άδεια χρήσης υπό [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Περιεχόμενα

Προσωπική και επαγγελματική ζωή	4
6.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ.....	7
6.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	10
6.3 ΟΔΗΓΟΣ ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ.....	12
6.4 ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	14
6.5 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	19
Βιβλιογραφία	22



6. Προσωπική και επαγγελματική ζωή

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να αναλύσει την επίδραση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην επαγγελματική απόδοση των εκπαιδευτικών και να εφοδιάσει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς με εργαλεία για να προβληματιστούν σχετικά με τη σημασία της ισορροπίας αυτής από την αρχή της σταδιοδρομίας τους, έχοντας κατά νου την επαγγελματική ικανοποίηση και την ποιότητα της προσωπικής τους ζωής. Παράλληλα, εκφράζει ένα προβληματισμό σχετικά με τις δυσμενείς επιπτώσεις της έλλειψης ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή του εκπαιδευτικού (άγχος, σωματικές διαταραχές, προβλήματα σχέσεων, αντιδεδοντολογική πρακτική, οικογενειακά προβλήματα, μειωμένη απόδοση). Τέλος, η ενότητα υποστηρίζει τους νέους εκπαιδευτικούς και τους μέντορες τους στην ιεράρχηση των καθηκόντων τους και στον καθορισμό συγκεκριμένων και εφικτών στόχων και τους βοηθά να μάθουν πώς να διαχειρίζονται καλύτερα το χρόνο τους, για να είναι πιο αποδοτικοί στην εργασία τους για να επιτύχουν καλύτερα αποτελέσματα.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί να:

- Κατανοήσουν τα οφέλη της ύπαρξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Αναγνωρίζουν τα σημάδια μιας μη ισορροπημένης ζωής και να ενεργοποιούν τους κατάλληλους μηχανισμούς για την αντιστροφή της κατάστασης
- Χρησιμοποιούν τους διαθέσιμους πόρους για την υιοθέτηση ενός ισορροπημένου τρόπου ζωής
- Κατανοήσουν ότι θα πρέπει να διαχωρίζουν τα πλαίσια της εργασίας και του σπιτιού (να αφήνουν δηλαδή το εργασιακό άγχος στη δουλειά και το άγχος του σπιτιού στο σπίτι)
- Θέσουν όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής
- Μάθουν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το χρόνο τους
- Εντοπίσουν τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους εργασίας για τους ίδιους

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
6.1 Μεθοδολογία της ενότητας	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	1 ώρα	Συναισθηματικός
6.2 Ερωτηματολόγιο για την ευημερία των εκπαιδευτικών	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Ερωτηματολόγιο/εργαλείο αυτοαναστοχασμού	1 ώρα	Συναισθηματικός
6.3 Οδηγός αναστοχασμού (για το μέντορα)	Μέντορες	Οδηγός	2 ώρες	Συναισθηματικός



6.4 Συνεδρίες καθοδήγησης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Μελέτες περιπτώσεων	2 ώρες	Συναισθηματικός
6.5 Πρακτικές συμβουλές	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Εργαλείο/κατάλογος αυτοαναστοχασμού	1 ώρα	Συναισθηματικός

6.1 Η μεθοδολογία της ενότητας περιλαμβάνει μια σύντομη περιγραφή της μεθόδου που εφαρμόζεται στη μεθοδολογία ADKAR, η οποία βασίζεται σε 5 διαδοχικούς στόχους.

6.2 Το ερωτηματολόγιο ευημερίας των εκπαιδευτικών είναι ένα εργαλείο έρευνας που οδηγεί τον αρχάριο εκπαιδευτικό να αναστοχαστεί σχετικά με την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής του ζωής, με την πρόθεση να ορίσει στρατηγικές για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησής του και στους δύο τομείς. Πρόκειται για ένα εργαλείο αυτοαναστοχασμού που θα πρέπει να συμπληρώσει ο αρχάριος εκπαιδευτικός και ανάλογα με το αποτέλεσμα να λάβει, εάν χρειάζεται, υποστήριξη από επαγγελματίες για να διαχειριστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την επαγγελματική και την οικογενειακή του ζωή. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μπορούν να αποτελέσουν σημείο εκκίνησης για τη μετάβαση στην επόμενη δραστηριότητα, δηλαδή τον αναστοχασμό με το μέντορα, χρησιμοποιώντας τον οδηγό αναστοχασμού, και για τον καθορισμό της δικιάς σας ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ.

6.3 Ο οδηγός αναστοχασμού (για το μέντορα) είναι ένας οδηγός που παρέχει στο μέντορα μια ολιστική προσέγγιση του θέματος της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μέσω αυτού, ο μέντορας και ο μεντορευόμενος προβληματίζονται σχετικά με τα συναισθηματικά όρια που πρέπει να τεθούν μεταξύ των δύο διαστάσεων, προτάσσοντας την ισορροπία τους, με τη βοήθεια ορισμένων ερωτήσεων, οι οποίες αφορούν τα ακόλουθα θέματα:

- Οφέλη μιας υγιούς ισορροπίας
- Καθορισμός στόχου
- Διαχείριση χρόνου
- Πώς είμαι στην εργασία μου
- Πώς είμαι στο σπίτι
- Διαχείριση άγχους

Αυτό το υλικό που βασίζεται στον αναστοχασμό φιλοδοξεί να βοηθήσει τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να προσδιορίσουν τους στόχους τους και να μπορέσουν να τους ιεραρχήσουν, αλλά πρωτίστως να καθορίσουν μια νέα εργασιακή «ατζέντα», η οποία θα περιλαμβάνει νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους και τα μέλη της οικογένειάς τους.

6.4 Οι συνεδρίες καθοδήγησης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελούν μια συλλογή μελετών περίπτωσης με πιθανά σενάρια που ο μέντορας μπορεί να αναπτύξει κατά τη διάρκεια των συνεδριών καθοδήγησης. Αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορα στάδια και να αποτελέσουν τη βάση για συζητήσεις με μια ομάδα υποστήριξης του νέου εκπαιδευτικού κατά τη διάρκεια ενός εργαστηρίου (συνάδελφοι, διευθυντής σχολείου...).

6.5 Οι πρακτικές συμβουλές είναι συγκεκριμένα παραδείγματα, δηλαδή ένας κατάλογος συμβουλών στις οποίες έχει πρόσβαση ένας αρχάριος εκπαιδευτικός στην αρχή της

σταδιοδρομίας του και τις οποίες ο μέντορας μπορεί να θεωρεί χρήσιμο να εφαρμόσει ο αρχάριος εκπαιδευτικός. Τα παραδείγματα αυτά μπορούν, επίσης, να χρησιμοποιηθούν από το μέντορα για να υποστηρίξει τον αρχάριο εκπαιδευτικό στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής του.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Από πρακτικής άποψης, υπάρχει ανάγκη διατύπωσης προτάσεων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προκειμένου να μπορέσουν οι εκπαιδευτικοί να εξισορροπήσουν τις εργασιακές και προσωπικές τους ανάγκες. Με σκοπό να προσδιοριστούν οι διάφοροι προσωπικοί λόγοι για την ύπαρξη μιας (μη) ισορροπημένης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, η ενότητα αυτή παρουσιάζει διάφορα εργαλεία που επιτρέπουν στον αρχάριο εκπαιδευτικό να έχει στιγμές αυτοαναστοχασμού, αλλά και άλλα μέσα και μεθόδους που μπορεί να χρησιμοποιήσει μια ομάδα υποστήριξης (μέντορας, ομάδα συναδέλφων, διευθυντής σχολείου...) για να μάθουν πώς να οργανώνουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή όσο το δυνατόν πιο ικανοποιητικά.

Αν ο αρχάριος εκπαιδευτικός επιθυμεί να παρακολουθήσει αυτή την ενότητα κατά τη διάρκεια του έτους εισαγωγής στο επάγγελμα, ο μέντορας θα πρέπει να την παρουσιάσει κάνοντας μια εισαγωγή στη μεθοδολογία ADKAR. Ο κύριος στόχος είναι ο αρχάριος εκπαιδευτικός να έχει μια πιο ισορροπημένη εργασιακή ζωή, να επιτυγχάνει καλύτερα αποτελέσματα διατηρώντας παράλληλα έναν υγιεινό τρόπο ζωής.

Εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία ADKAR, ο αρχάριος εκπαιδευτικός αναπτύσσει την απαραίτητη συνείδηση - **(A)**wareness και επιθυμία - **(D)**esire για να βγει από την τρέχουσα κατάσταση, αυτήν της μη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπου η αλλαγή είναι απαραίτητη αλλά δεν έχει ακόμη ξεκινήσει. Η γνώση - **(K)**nowledge και η ικανότητα - **(A)**bility συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της μετάβασης, και η ενίσχυση - **(R)**einforcement των νέων συνηθειών αφορά το μέλλον, και μένει για το τέλος.

Η μεθοδολογία ADKAR που προτείνεται εδώ είναι προσανατολισμένη στα αποτελέσματα. Σκοπός είναι να χρησιμοποιείται για να εξυπηρετεί την επιθυμητή αλλαγή (μετάβαση), θέτοντας σαφή ορόσημα που πρέπει να επιτευχθούν καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, επιτρέποντας μια οργανωμένη μετάβαση, προς βελτίωση της πολυπλόκτης ισορροπίας (το μέλλον).

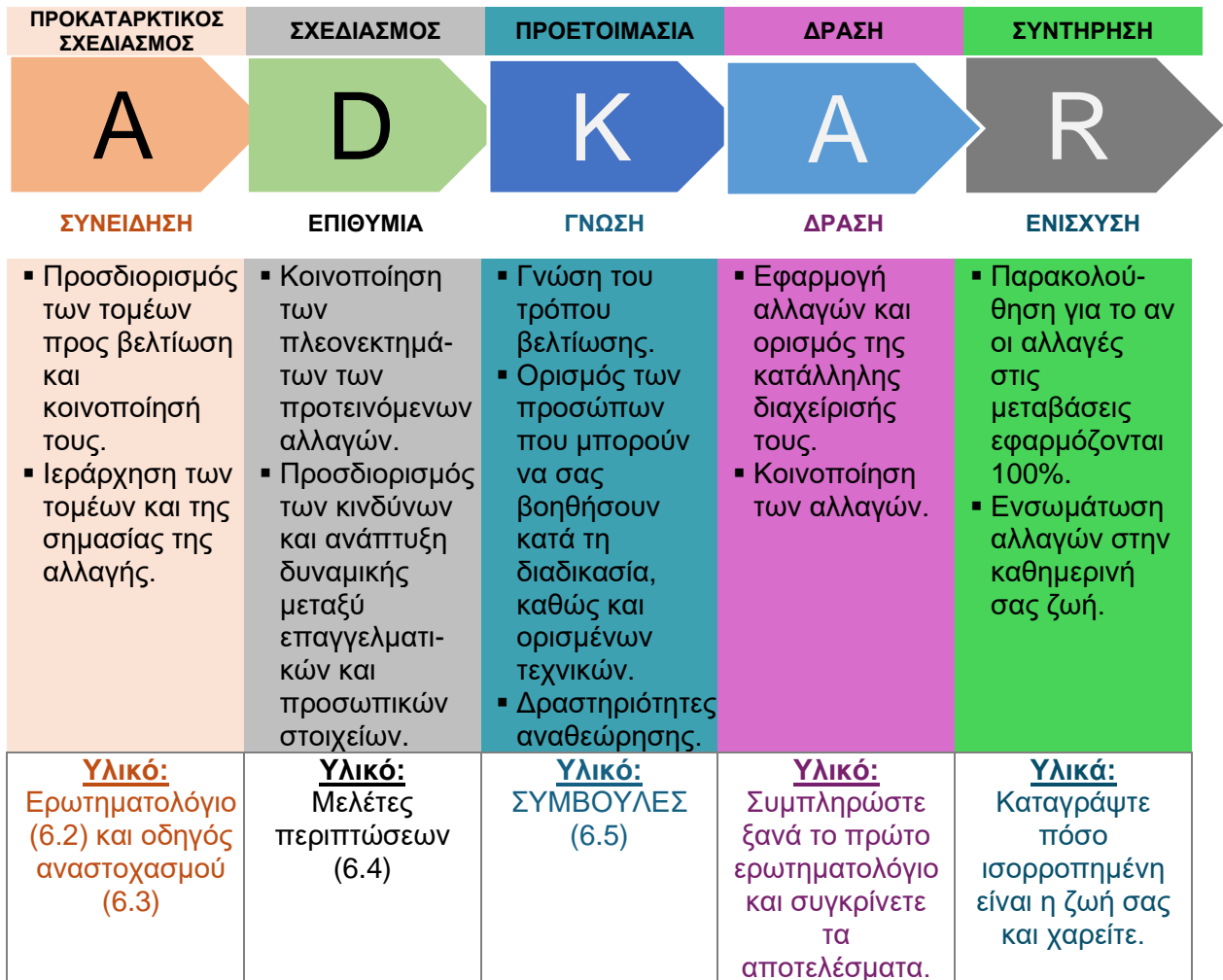


Εικόνα 5: Μεθοδολογία ADKAR

6.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Η μεθοδολογία ADKAR βασίζεται σε 5 διαδοχικούς στόχους (βλ. Το παρακάτω σχήμα). Επιτρέπει τον προσδιορισμό των σημείων αντίστασης. Εξυπακούεται ότι δεν μπορεί κάποιος να αλλάξει, αν δεν καταλαβαίνει γιατί αυτό είναι απαραίτητο (Συνείδηση) και ότι η αλλαγή δεν θα είναι δυνατόν να επιτευχθεί, αν δεν καταλαβαίνει πώς να κάνει την αλλαγή (Γνώση). Ως εκ τούτου, είναι αναγκαία η αναζήτηση της ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ της ΑΛΛΑΓΗΣ.

Η μεθοδολογία αυτή θα πρέπει να εφαρμόζεται βήμα-βήμα (βλ. Παρακάτω) και να χρησιμοποιούνται τα υλικά που έχουν αναπτυχθεί για αυτή την ενότητα, τα οποία επίσης περιγράφονται εδώ. Αυτό το υλικό χρησιμεύει ως πλήρης οδηγός εφαρμογής για ολόκληρη τη διαδικασία.



Εικόνα 6: Διαδικασία εφαρμογής

1. Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη αλλαγής

Η ευαισθητοποίηση για την αλλαγή είναι θεμελιώδους σημασίας. Δεν αρκεί απλώς κανείς να ανακοινώνει τη θέλησή του να αλλάξει. Προκειμένου ο αρχάριος εκπαιδευτικός να συνειδητοποιήσει την αναγκαιότητα της αλλαγής, θα πρέπει όχι μόνο να κατανοήσει το σκεπτικό που τη διέπει, αλλά και να συμφωνήσει με αυτό. Αναμένεται λοιπόν ότι μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και τη συζήτηση με το μέντορα για τη διαχείριση της



ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής, ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα συνειδητοποιήσει την ανάγκη για αλλαγή. Επομένως, εδώ οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί εντοπίζουν τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και τους επικοινωνούν, ενώ στη συνέχεια ιεραρχούν τους τομείς και προσδιορίζουν τη σπουδαιότητα της αλλαγής. Στη συγκεκριμένη φάση, μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ερωτηματολόγιο.

Πώς να το κάνετε:

Ερωτηματολόγιο ευημερίας των εκπαιδευτικών (6.2): Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μπορούν να αποτελέσουν σημείο εκκίνησης για τη μετάβαση στην επόμενη δραστηριότητα, τον αναστοχασμό με το μέντορα, χρησιμοποιώντας τον οδηγό αναστοχασμού, και για τον καθορισμό της ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ της ΑΛΛΑΓΗΣ.

Οδηγός αναστοχασμού (6.3): Αυτό το υλικό που βασίζεται στον αναστοχασμό φιλοδοξεί να βοηθήσει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να προσδιορίσουν τους στόχους τους και να μπορέσουν να τους ιεραρχήσουν, αλλά πρωτίστως να καθορίσουν μια νέα εργασιακή «ατζέντα», η οποία θα περιλαμβάνει νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους και τα μέλη της οικογένειάς τους.

2. Ενίσχυση της επιθυμίας για την πραγματοποίηση της αλλαγής

Για να υιοθετήσει ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός την αλλαγή, πρέπει να την επιθυμεί. Προκειμένου λοιπόν να ενισχυθεί η επιθυμία τους, οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί πρέπει να συγκεκριμενοποιήσουν τα οφέλη της αλλαγής.

Είναι σημαντικό να παρουσιάσετε την αλλαγή ως κάτι που θα ωφελήσει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς στην καθημερινή τους ζωή. Σε αυτή τη φάση, πρέπει να χρησιμοποιήσετε μελέτες περιπτώσεων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Λάβετε υπόψη σας ότι, κατά την καλλιέργεια της επιθυμίας, σημαντικό εμπόδιο αποτελεί η αντίσταση στην αλλαγή. Περιμένετε λοιπόν κάποια αντίσταση και προσπαθήστε να καταλάβετε τον βασικό λόγο που την προκαλεί.

Πώς να το κάνετε:

Οδηγός αναστοχασμού (6.3): μετά τη συνειδητοποίηση, ο στόχος της συνεδρίας αναστοχασμού μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού είναι η μετάβαση προς την ενίσχυση της επιθυμίας για αλλαγή.

Συνεδρίες καθοδήγησης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (6.4): η συλλογή μελετών περιπτώσεων θα μας επιτρέψει να ανακαλύψουμε τι θέλει να αλλάξει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, να διαπιστώσουμε τα οφέλη αυτής της αλλαγής και να τα επικοινωνήσουμε και να τα μοιραστούμε με το μέντορα και τους οικείους του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

3. Εξασφάλιση γνώσης σχετικά με τον τρόπο αλλαγής

Το ορόσημο της γνώσης στη μεθοδολογία ADKAR αφορά κυρίως την κατάρτιση και την εκπαίδευση. Για να ξεκινήσει η μετάβαση, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα πρέπει να κατανοήσει πώς θα επηρεαστεί η ζωή του. Επομένως, είναι απαραίτητο να παρέχονται γνώσεις και να χρησιμοποιούνται πρακτικές συμβουλές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Είναι σημαντικό να αφιερώσετε χρόνο για να αξιολογήσετε ποιες πρόσθετες δεξιότητες, εργαλεία και καθήκοντα θα απαιτηθούν για την αλλαγή.

Πώς να το κάνετε:



Πρακτικές συμβουλές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής: συγκεκριμένα παραδείγματα/έναν κατάλογο συμβουλών στις οποίες έχει πρόσβαση ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός στην αρχή της σταδιοδρομίας του και τις οποίες ο μέντορας θεωρεί χρήσιμο να εφαρμόσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός.

4. Διασφάλιση ότι ο αρχάριος εκπαιδευτικός μπορεί να κάνει την αλλαγή

Ανεξάρτητα από το πόσο καλά γνωρίζουν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί πώς να κάνουν κάτι, η εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους καθορίζει το αν μπορούν ή όχι να κάνουν κάτι ή ακόμα και αν θα κάνουν κάτι. Δίνοντας στους νέους εκπαιδευτικούς την ευκαιρία να δοκιμάσουν την αλλαγή πριν από την πλήρη εφαρμογή της, τους δίνεται η ευκαιρία να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση. Επιπλέον, μπορείτε να παρακολουθείτε την αλλαγή και να παρέχετε λεπτομερή ανατροφοδότηση, χρησιμοποιώντας ξανά το ερωτηματολόγιο και συγκρίνοντας τα αποτελέσματα.

5. Ενίσχυση της αλλαγής

Μόλις εδραιωθούν οι νέες συνήθειες, ενισχύστε την αλλαγή για μεγάλο χρονικό διάστημα μετά την εφαρμογή της και επισημάνετε την πρόοδο κατά τη διάρκεια και μετά τη μεταβολή, ώστε να μπορέσετε να αναπτύξετε και να διατηρήσετε τον αρχικό ενθουσιασμό. Τέλος, συμπεριλάβετε χρόνο για ενίσχυση στο σχέδιο διαχείρισης αλλαγών.

Η μεθοδολογία που δομείται εδώ βασίζεται σε μια στρατηγική που περιλαμβάνει τη χρήση 5 δραστηριοτήτων, οι οποίες προσδιορίζονται κατά σειρά παρακάτω και έχουν ως στόχο να υποστηρίξουν τον εκπαιδευτικό στο σχεδιασμό του για την αλλαγή. Στο τέλος, ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να δημοσιεύσει το σχέδιό του για την αλλαγή, χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία που περιγράφεται παραπάνω.

Δεδομένου ότι η ενότητα αυτή είναι εγκάρσια σε όλο το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα, θα ήταν σημαντικό να πραγματοποιούνται μηνιαίες συναντήσεις ελέγχου μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού για την άρση ορισμένων περιορισμών ή προκλήσεων που μπορεί να αντιμετωπίζει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, για παράδειγμα, προβλήματα διαχείρισης χρόνου, έλλειψη συναισθηματικών ορίων, άγχος, μειωμένη απόδοση, αντιδεοντολογική πρακτική κ.λπ. Κατά τη διάρκεια αυτών των κοινών συναντήσεων, ο μέντορας μπορεί να επανεξετάσει τα εργαλεία και να δουλέψει με το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό πάνω στις μελέτες περιπτώσεων, το ερωτηματολόγιο ευημερίας ή ακόμη και να επανεξετάσει τις συμβουλές καλών πρακτικών για να τον βοηθήσει να ξεπεράσει τα προβλήματά του και να μην ξεννά να χαίρεται για κάθε επιτυχία και νέο επίτευγμα.

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.



6.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα

Το παρόν υλικό προτείνεται να χρησιμοποιηθεί κατά τη φάση της ΣΥΝΕΙΔΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ, στο πλαίσιο της μεθοδολογίας ADKAR. Αφιερώστε χρόνο για να απαντήσετε στις ερωτήσεις και να μοιραστείτε τα αποτελέσματα με το μέντορα. Επαναλάβετε το ερωτηματολόγιο στη φάση ΔΡΑΣΗΣ και συγκρίνετε τα αποτελέσματα.

Προσωπικά στοιχεία

Ηλικία	
Φύλο	
Προϋπηρεσία	
Τομέας/τμήμα	

Εξισορρόπηση της εργασίας και της προσωπικής ζωής σας

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Εργάζεστε συνήθως περισσότερες από 5 ημέρες την εβδομάδα;					
Εργάζεστε συνήθως περισσότερες από 8 ώρες την ημέρα;					
Πόσο συχνά σκέφτεστε ή αγχώνεστε για τη δουλειά; (όταν δεν εργάζεστε)					
Πιστεύετε ότι μπορείτε να εξισορροπήσετε την προσωπική και την επαγγελματική σας ζωή;					
Θεωρείτε ότι αδυνατείτε να αφιερώσετε αρκετό χρόνο στην οικογένειά σας;					
Χάνετε μερικές φορές ποιοτικό χρόνο με την οικογένειά σας ή τους φίλους σας εξαιτίας της πίεσης της δουλειάς;					
Αισθάνεστε ποτέ κούραση ή κατάθλιψη λόγω της εργασίας;					
Βρίσκετε χρόνο για να γυμναστείτε;					
Μπορείτε να αφιερώσετε χρόνο κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να προετοιμαστείτε για τα μαθήματά σας;					
Αναλαμβάνει το σχολείο σας πρωτοβουλίες για τη διαχείριση της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εκπαιδευτικών του;					
Εργάζεστε πολλές ώρες ή κάνετε υπερωρίες, ακόμη και στις αργίες;					
Διαχειρίζεστε καλά το χρόνο σας;					



Είστε παραγωγικοί στην εργασία σας;

Ταξινομήστε ανάλογα με τη σημασία που έχει καθένα από τα παρακάτω για εσάς για την εξισορρόπηση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής σας

Παράγοντες	Ταξινόμηση
Πιο ευέλικτο ωράριο	
Εργασία από το σπίτι όταν δεν έχω μαθήματα	
Αποκοπή από την εργασία κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών	
Άδεια σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης και εκδηλώσεων	
Υποστήριξη από τα μέλη της οικογένειας	
Υποστήριξη από τους συναδέλφους/το διευθυντή του σχολείου	
Λιγότερος φόρτος εργασίας στο σχολείο	
Εργασιακή ασφάλεια	
Προβλεπόμενο πρόγραμμα εργασίας	

Σημειώστε τους παράγοντες που σας δίνει κίνητρο για την εργασία σας

Παράγοντες
Προσωπική ικανοποίηση
Αντικείμενο εργασίας
Οικονομική ανεξαρτησία
Μισθός
Υποστήριξη από την οικογένειά μου
Εργασία με νέους ανθρώπους
Μάθηση από συναδέλφους (ανταλλαγή εργαλείων, δραστηριοτήτων, μεθοδολογιών...)
Υπέρβαση εμποδίων
Βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων μου (κριτική σκέψη, προσαρμοστικότητα, αυτογνωσία, δημιουργικότητα, επικοινωνία, ομαδική εργασία...)
Παροχές άδειας
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
Ώρες εργασίας
Κουλτούρα του οργανισμού
Εργασιακή ασφάλεια



6.3 ΟΔΗΓΟΣ ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ

Εκτιμώμενος χρόνος: 2 ώρες.

Το παρόν υλικό προτείνεται να χρησιμοποιηθεί κατά τη φάση της ΣΥΝΕΙΔΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ, στο πλαίσιο της μεθοδολογίας ADKAR. Αφιερώστε χρόνο για να μελετήσετε τα θέματα που σχετίζονται με: Οφέλη μιας υγιούς ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής, καθορισμό στόχων, διαχείριση χρόνου, πώς είμαι στη δουλειά, πώς είμαι στο σπίτι, διαχείριση άγχους, και βοηθήστε τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να κατανοήσουν τους στόχους τους και να μπορέσουν να τους ιεραρχήσουν. Μην ξεχάσετε να καταγράψετε κάποιες σκέψεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ / ΘΕΜΑΤΑ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Σκέψεις, βασικά σημεία
Οφέλη μιας υγιούς ισορροπίας <ul style="list-style-type: none"> • Τι και γιατί είναι σημαντικό • Αυξημένη παραγωγικότητα • Βελτιωμένη ψυχική και σωματική υγεία • Ενισχυμένο ηθικό 	<p>Τι σημαίνει για εσάς η διατήρηση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής; Θεωρείτε ότι η σχέση μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής σας ζωής είναι ισορροπημένη; Ποιες ενδείξεις έχετε ότι η ζωή σας είναι ισορροπημένη ή όχι; (Αυτό μπορεί να έχει να κάνει, για παράδειγμα, με το γεγονός ότι ζείτε στο ίδιο μέρος με την οικογένειά σας και έχετε χρόνο να χαλαρώσετε και να πιείτε καφέ το πρωί...).</p> <p>Στο τέλος της ημέρας σας και αφού αναλογιστείτε τι έχετε ή δεν έχετε ολοκληρώσει, τι είδους εργασίες αναβάλλετε συνήθως; Ποιες δραστηριότητες στην καθημερινότητά σας σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση; Ποιες δραστηριότητες στην καθημερινότητά σας σας προσφέρουν τη μικρότερη ικανοποίηση; Βρίσκετε την εργασία σας επικοινωνιακή και ουσιαστική;</p>	
Καθορισμός στόχων και τομέων δράσης <ul style="list-style-type: none"> • Τα τρία p: Planning, Prioritizing και Performing, δηλαδή σχεδιασμός, ιεράρχηση και εκτέλεση έναντι του ενθουσιασμού, της υπομονής και της εμμονής 	<p>Τι σας συναρπάζει στην εργασία σας; Τι σας παρακινεί να προχωρήσετε παραπέρα; Ποιοι είναι οι προσωπικοί και επαγγελματικοί σας στόχοι για το μέλλον; Μπορείτε να τους ιεραρχήσετε συνολικά; Τι είστε διατεθειμένοι να κάνετε για να τους επιτύχετε;</p>	
Διαχείριση χρόνου <ul style="list-style-type: none"> • Μήτρα διάκρισης του επείγοντος από το σημαντικό • Μαθαίνω να λέω «όχι» • Παραμένω ευέλικτος 	<p>Πόσες ώρες εργάζεστε την εβδομάδα; Πόσες ώρες την εβδομάδα περνάτε στην εργασία σας; Πόσο χρόνο αφιερώνετε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης; Χρειάζεται να ελέγχετε το κινητό και το email σας όταν φεύγετε από τη δουλειά; Ποιος είναι ο μεγαλύτερος περισπασμός στο χώρο εργασίας σας; Πόσο χρόνο έχετε για τα χόμπι σας; Τι κάνετε για να χαλαρώσετε μετά από μια κουραστική μέρα στη δουλειά; Πόσο χρόνο περνάτε με την οικογένεια και τους φίλους σας μέσα στην εβδομάδα; Τι κάνετε μαζί τους;</p>	
Πώς είμαι στην εργασία μου <ul style="list-style-type: none"> • Αφήνω το άγχος στο σπίτι • Υλοποιώ σε μικρότερα βήματα τις μεγάλες εργασίες • Αναθέτω • Θέτω ακριβείς στόχους 	<p>Συνήθως ανυπομονείτε για την αυριανή ημέρα ή νιώθετε άγχος; Αναθέτετε καθήκοντά σας στους συναδέλφους σας; Ζητάτε τη συνεργασία τους;</p>	
Πώς είμαι στο σπίτι <ul style="list-style-type: none"> • Αφήνω το άγχος της δουλειάς στη δουλειά • Απενεργοποιώ το τηλέφωνό μου 	<p>Πόσο χρόνο περνάτε με τους φίλους σας χωρίς να σας νοιάζει ο χρόνος; Έχετε συνήθως την ενέργεια να κάνετε κάτι που σας διασκεδάζει πριν/μετά τη δουλειά; Εργάζεστε από το σπίτι στα ρεπό σας;</p>	



<ul style="list-style-type: none">• Αφιερώνω χρόνο στον εαυτό μου• Διατηρώ τα όριά μου		
Διαχείριση άγχους <ul style="list-style-type: none">• Άσκηση• Καλή διατροφή• Επαρκής ύπνος• Αυτοαξιολόγηση	<p>Πόσο συχνά γυμνάζεστε; Κάνετε ολόκληρο το μεσημεριανό σας διάλειμμα; Παίρνετε πάντα όλες τις ημέρες των διακοπών σας κάθε χρόνο; Ποια είναι μεγαλύτερη προτεραιότητα για εσάς, η δουλειά σας ή η προσωπική σας ζωή; Πώς αντιμετωπίζετε τις υπερωρίες; Σας παίρνει πολλή ώρα η μετακίνηση προς τη δουλειά; Πόσες ώρες κοιμηθήκατε την περασμένη εβδομάδα;</p>	
<p>Ορισμένα σχολεία προσφέρουν εξατομικευμένη υποστήριξη ανάπτυξης για να βοηθήσουν τα μέλη του προσωπικού να κατανοήσουν και να αξιοποιήσουν τα δυνατά τους σημεία και να τους δώσουν τη δυνατότητα να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητές τους. Το σχολείο προσφέρει ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για να σας υποστηρίξει σε αυτό.</p>		



6.4 ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα.

Πρόκειται για μια συλλογή μελετών περίπτωσης (6 συνολικά) με πιθανά σενάρια που ο μέντορας μπορεί να εξετάσει κατά τη φάση επιθυμίας (Desire) της μεθοδολογίας ADKAR. Ο μέντορας μπορεί να επιλέξει μία ή περισσότερες περιπτώσεις ως βάση για μια συζήτηση με μια ομάδα υποστήριξης στο πλαίσιο ενός εργαστηρίου (συνάδελφοι, διευθυντής σχολείου...).

Οι περιπτώσεις μπορεί να είναι προσαρμοσμένες ή να προέρχονται από συγκεκριμένο περιβάλλον. Τελικός στόχος είναι να διαπιστώσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός ότι η αλλαγή είναι απαραίτητη και ότι την επιθυμεί.

Κατάλογος μελετών περίπτωσης:

- 1^η περίπτωση: Η λεπτή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής: Πώς ένας εκπαιδευτικός βρήκε λύση
- 2^η περίπτωση: Προσπαθώντας να τα κάνω όλα
- 3^η περίπτωση: Μια νέα προσέγγιση
- 4^η περίπτωση: «Οι καλά λαδωμένες μηχανές δεν χαλάνε.» - Phonte
- 5^η περίπτωση: Η άποψή μου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως εκπαιδευτικός
- 6^η περίπτωση: Προσπάθησα. Μα πόσο προσπάθησα...

Οι περιπτώσεις:

1^η περίπτωση: Η λεπτή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής: Πώς ένας εκπαιδευτικός βρήκε λύση

Ο Quan Neloms είναι σήμερα σύμβουλος και υπηρέτησε κατά το παρελθόν ως καθηγητής κοινωνικών επιστημών στην περιφέρεια του Ντιτρόιτ. Ήταν ένας από τους πρώτους επιτυγχόντες της εκπαιδευτικής υποτροφίας Teach 313 του Ντιτρόιτ. Ο Neloms ίδρυσε το Lyricist Society, ένα εξωσχολικό πρόγραμμα που συνδυάζει το γραμματισμό και τις δημιουργικές τέχνες. Οι μαθητές που συμμετείχαν σε αυτό το πρόγραμμα κέρδισαν βραβείο Grammy για ένα ραπ βίντεο που δημιούργησαν με ένα iPhone. Ο Neloms συντονίζει, επίσης, το In Demand, μια πρωτοβουλία για την πρόσληψη μαύρων εκπαιδευτικών.

Για χρόνια, δούλευα πολλές ώρες στο σχολείο και δεν είχα χρόνο για την οικογένειά μου. Τελικά, ένα πρωί, στις 4:30 τα ξημερώματα, ο γιος μου έκανε σαφή με οδυνηρό τρόπο την έλλειψη ισορροπίας που υπήρχε.

Είχα σηκωθεί από τα χαράματα για να γυμναστώ, όπως κάνω σχεδόν κάθε μέρα. Αυτό το πρωινό πριν από μερικά χρόνια, ο μεγαλύτερος γιος μου, που ήταν τότε 8 ετών, ξύπνησε και αυτός και κουβεντιάζαμε ενώ ετοιμαζόμουν. Καθώς έφευγα από το σπίτι, ο γιος μου γύρισε για να επιστρέψει στο κρεβάτι του. Στάθηκε και είπε: «Σ' αγαπώ, μπαμπά. Τα λέμε αύριο».

Τα λέμε αύριο; Σκέφτηκα για λίγο. Έμεινα άναυδος. Ήξερα ότι ο γιος μου δεν είχε σκοπό να φανεί αγενής. Είπε απλώς κάτι από την εμπειρία του, και ήταν αλήθεια. Συχνά δεν κατάφερα να γυρίσω σπίτι πριν τα παιδιά μου πέσουν για ύπνο, οπότε δεν τα έβλεπα μέχρι την επόμενη μέρα. Ήξερα πως κάτι έπρεπε να αλλάξει.

Του Quan Neloms — 31 Δεκεμβρίου 2019



2^η περίπτωση: Προσπαθώντας να τα κάνω όλα

Κατά ειρωνικό τρόπο, ένας ισχυρός συνδυασμός θετικών στοιχείων στη ζωή μου ως παιδί με οδήγησε στην υπερκόπωση ως ενήλικα. Μεγάλωσα στο Ντιτρόιτ και είχα την τύχη να είμαι μέλος μιας οικογένειας που με στήριζε και με φρόντιζε, να συναντήσω ευαισθητοποιημένους εκπαιδευτικούς που νοιάζονταν για τα παιδιά και να υποστηρίζονται οι προσπάθειές μου στο σχολείο από μια αφοσιωμένη κοινότητα. Αυτό το τρίπτυχο είχε ως αποτέλεσμα να εκτεθώ σε εμπειρίες και ευκαιρίες που μου άλλαξαν τη ζωή και η εκπαίδευσή μου, τόσο εντός όσο και εκτός σχολείου, να είναι γεμάτη πολιτιστική υπερηφάνεια και ευαισθητοποίηση.

Ήξερα πόσο ευλογημένος ήμουν. Όταν, λοιπόν, έγινα εκπαιδευτικός, ήθελα να κάνω ό,τι περνούσε από το χέρι μου για να προσφέρω στους μαθητές μου τις ίδιες εμπειρίες και την ίδια υποστήριξη.

Έτσι, στρώθηκα στη δουλειά. Εκτός από τη βασική μου δουλειά ως καθηγητής κοινωνικών επιστημών και, αργότερα, ως σχολικός σύμβουλος, ίδρυσα το Lyricist Society, όπου οι μαθητές μπορούν να αποκτήσουν «φωνή» μέσα από δημιουργικά μέσα. Με συγκίνηση βλέπω τους μαθητές μου να κερδίζουν βραβεία και να ταξιδεύουν στο εξωτερικό για να μοιραστούν το περιεχόμενο που δημιούργησαν. Έχω εργαστεί και σε άλλα προγράμματα, όπως η βοήθεια για το σχεδιασμό των ακαδημιών της 9ης τάξης, η παροχή συμπληρωματικών εξωσχολικών μαθημάτων και ο σχεδιασμός σχολικών εκδρομών για κάμπινγκ.

Κατά βάθος, ήξερα ότι δεν άντεχα άλλο. Παρ' όλ' αυτά συνέχιζα, γιατί ένιωθα προσωπικά υπεύθυνος για την επιτυχία του σχολείου μου και των μαθητών μας. Αυτό το αίσθημα ευθύνης, σε συνδυασμό με την επιθυμία μου να ανταποδώσω όσα έλαβα ο ίδιος ως παιδί, οδήγησαν στην έλλειψη ισορροπίας του χρόνου και της ενέργειάς μου, που αναλώνονταν ολοκληρωτικά σε υποθέσεις που σχετίζονταν με το σχολείο.

Συχνά, δεν έφευγα από τη δουλειά παρά μόνο αργά το βράδυ. Διαπίστωνα ότι έκανα περισσότερα για τους μαθητές μου παρά για τα παιδιά μου. Είχα καλές προθέσεις, αλλά ο αλτρουισμός μου είχε γίνει ένα τέρας που καταβρόχθιζε όλο μου το χρόνο.

3^η περίπτωση: Μια νέα προσέγγιση

Καθώς σκεφτόμουν πώς να ξαναβρώ μια υγιή ισορροπία, σκέφτηκα τις εμπειρίες μου ως νεαρός στο Ντιτρόιτ. Πώς μπορούσαν οι ενήλικες που εμπλέκονταν στη ζωή μου πριν από τόσα χρόνια να μεγαλώνουν παιδιά και να έχουν χρόνο για την οικογένεια και όπως φαινόταν να μπορούν να απολαμβάνουν τη ζωή τους; Και γιατί δεν μπορούσα εγώ να το κάνω αυτό;

Συνειδητοποίησα ότι έκανα μια πολλή σημαντική δουλειά μόνος μου. Δεν ζητούσα ούτε ήθελα βοήθεια, οπότε η δουλειά μου απορροφούσε πλήρως το χρόνο μου. Συνειδητοποίησα ότι καθώς προσπαθούσα να αναπαράγω τις εμπειρίες μου ως νεαρού, απέτυχα να αναπαράγω το παραπάνω τρίπτυχο υποστήριξης, οικογένειας, εκπαιδευτικοί και κοινότητα, που συνεργάζονταν για να βοηθήσουν όλους εμάς τους νέους. Αντί να συνεργάζομαι με την κοινότητά μου, δούλευα ατομιστικά και με συγκεντρωτικό τόπο μόνος μου.

Ήξερα ότι όφειλα να συνεχίσω το έργο για το οποίο νοιαζόμουν τόσο πολύ, αλλά δεσμεύτηκα να ζητήσω και βοήθεια.

Κατ' αρχάς, ζήτησα από τους γονείς και τους εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονταν όσο κι εγώ για την ευημερία του σχολείου μας να βοηθήσουν στο σχεδιασμό της προσεχούς σχολικής



χρονιάς. Χωρίσαμε τις μεγάλες ιδέες μας σε φάσεις και εργασίες που θα μπορούσαν να ολοκληρωθούν από εθελοντές. Στη συνέχεια, πήραμε έγκριση για το σχέδιό μας από τη διεύθυνση του σχολείου.

Τέλος, πήραμε την έγκριση άλλων γονέων. Μια μικρή ομάδα εκπαιδευτικών μαζί με εμένα αφιερώσαμε χρόνο το καλοκαίρι για να τους επισκεφτούμε στα σπίτια τους και να τους ενημερώσουμε για τα καινοτόμα σχέδιά μας για την επόμενη χρονιά. Ζητήσαμε την υποστήριξή τους ως εθελοντών και τη δέσμευσή τους ως γονέων. Παράλληλα, ενισχύσαμε την υποστήριξη και προσελκύσαμε εθελοντές από την κοινότητα μέσω αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και επισκέψεων σε εκκλησίες, καθώς και με την ενεργοποίηση των προσωπικών δικτύων των γονέων και των εκπαιδευτικών του σχολείου μας. Η βασική ιδέα ήταν ότι η επένδυση στην προσέλκυση προσωπικού στην αρχή θα απέδιδε καρπούς κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς.

Και ξέρετε κάτι; Με συγκίνησε το κύμα βοήθειας και υποστήριξης που λάβαμε. Οι εκπαιδευτικοί μας, οι οικογένειες και τα μέλη της κοινότητας πηγαينوέρχονταν καθημερινά στο σχολείο για να βοηθήσουν τους μαθητές να αποκτήσουν ένα ευρύ φάσμα εμπειριών και ευκαιριών. Το τρίπτυχο υποστήριξης ήταν σε πλήρη δράση. Μπόρεσα να αφιερώσω περισσότερο χρόνο στην εκπαίδευση των δικών μου παιδιών και στις εξωσχολικές τους δραστηριότητες, διευκολύνοντας έτσι τη σύζυγό μου. Επιπλέον, επειδή στο σχολείο επικρατούσε πλέον μια πιο οικογενειακή ατμόσφαιρα, μπόρεσα να εμπλέξω την οικογένειά μου στη δουλειά μου. Έγινε μια προσπάθεια στην οποία επενδύσαμε όλοι μαζί.

4η περίπτωση: «Οι καλά λαδωμένες μηχανές δεν χαλάνε.» — Phonte

Ο μαραθώνιος εργασίας στο σχολείο, χωρίς να έχουμε αρκετό χρόνο για τα αγαπημένα μας πρόσωπα ή για την αυτοφροντίδα μας, οδηγεί στην τριβή και τη φθορά. Σε πολλά μπλουζάκια υπάρχουν μηνύματα που εξυμνούν το μόχθο. Η τριβή όμως υποδηλώνει βλάβη του συστήματος.

Έμαθα ότι ζητώντας και λαμβάνοντας βοήθεια από το τρίπτυχο υποστήριξης, μπορώ να έχω περισσότερο χρόνο για τη ζωή μου εκτός σχολείου. Έκτοτε έχω υιοθετήσει την προσέγγιση της ομαδικής προσπάθειας και σε άλλες δράσεις μου για την υποστήριξη της νεολαίας της πόλης μου. Προτρέπω όλους τους εκπαιδευτικούς να βλέπουν τις κοινότητές τους ως πόρους. Οφείλουμε να βασιστούμε στη στήριξη όλων για την υποστήριξη των μαθητών. Το καθήκον της ενθάρρυνσης και της προώθησης της επιτυχίας τους είναι πολύ δύσκολο για να το χειρίζονται μόνοι τους οι εκπαιδευτικοί.

5η περίπτωση: Η άποψή μου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως εκπαιδευτικός

Ξεκίνησα να διδάσκω με το που αποφοίτησα από το Πανεπιστήμιο, όταν ήμουν μόλις 22 ετών. Πάντα ανατριχιάζω ελαφρώς αναλογιζόμενη τον 22χρονο εαυτό μου ως πρωτοετή εκπαιδευτικό, αλλά αυτή η εκδοχή του εαυτού μου είναι το σημείο από το οποίο ξεκινάει αυτή η ιστορία.

Δούλευα μία ή δύο ημέρες την εβδομάδα σε ένα κατάστημα μεταχειρισμένων ειδών για τα τρία πρώτα χρόνια μου ως εκπαιδευτικός, μέχρι που έμεινα έγκυος στον πρώτο μου γιο και αποφάσισα ότι μία δουλειά ήταν ήδη αρκετά εξαντλητική. Ενώ δούλευα στο κατάστημα αυτό, περνούσα σχεδόν κάθε Κυριακή βαθμολογώντας γραπτά και προετοιμάζοντας μαθήματα για τουλάχιστον 3-4 ώρες, μερικές φορές και όλη την ημέρα. Ένα από αυτά που μετανιώνω περισσότερο είναι όταν κάποιος έδωσε εισιτήρια για μια θεατρική παράσταση στον σύζυγό



μου και εγώ αναγκάστηκα να του πω ότι δεν μπορούσα να πάω μαζί του επειδή είχα να βαθμολογήσω πολλά γραπτά.

Σήμερα, ως έμπειρη εκπαιδευτικός με εννέα χρόνια προϋπηρεσίας, έχω επιτύχει μια πολύ καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και δεν ασχολούμαι πια με σχολικές εργασίες τα σαββατοκύριακα. Αν και υπάρχουν πολλές θλιβερές ιστορίες σχετικά με τις υπερβολικές ώρες που περνούν στο σχολείο οι εκπαιδευτικοί και τις απλήρωτες υπερωρίες που κάνουν, μπορώ να σας πω ειλικρινά ότι δεν είναι ανάγκη να συμβαίνει αυτό. Μέσω ποικίλων διδακτικών μεθόδων, αποτελεσματικού σχεδιασμού μαθημάτων και προσεκτικής ιεράρχησης προτεραιοτήτων, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αξιοποιήσουν στο έπακρο τον χρόνο τους κατά τη διάρκεια της σχολικής ημέρας και της σχολικής εβδομάδας, ώστε τα σαββατοκύριακα να μπορούν να αφιερωθούν (όπως θα έπρεπε) στους φίλους και την οικογένειά τους.

Allison Stacy

6^η περίπτωση: Προσπάθησα. Μα πόσο προσπάθησα...

Σταμάτησα να φέρνω γραπτά για βαθμολόγηση στο σπίτι και παράτησα πολλά από τα πρόσθετα καθήκοντα στη δουλειά. Όσο ήμουν στη δουλειά, δεν μιλούσα για το γιο μου, ήμουν εκεί για να επικεντρωθώ στους μαθητές μου. Ήταν υποχρεωτικό να δίνω στους μαθητές μου τον αριθμό του κινητού μου τηλεφώνου, ήταν στη σύμβασή μου, αλλά όρισα συγκεκριμένες ώρες που μπορούσαν να με καλέσουν, γενικά αφού ο γιος μου είχε πέσει για ύπνο. Η δουλειά έμενε στη δουλειά και το σπίτι έμενε στο σπίτι...και παραλίγο να τρελαθώ.

Περνούσα όλο το χρόνο μου στη δουλειά προσπαθώντας απεγνωσμένα να μην «πνιγώ». Ένιωθα σαν να ήμουν πάλι πρωτοετής εκπαιδευτικός, αλλά εργαζόμουν ήδη έξι χρόνια. Δεν υπήρχε ούτε ένα δευτερόλεπτο κατά τη διάρκεια της ημέρας για να καθίσω και να πάρω μια ανάσα, και όποτε το προσπαθούσα, ένιωθα σαν να στερούσα είτε από τους μαθητές μου είτε από το γιο μου το χρόνο και την προσοχή που δικαιωματικά τους ανήκαν.

Αυτό το άγχος επεκτεινόταν και σε ό,τι συνέβαινε στο σπίτι. Δεν μπορούσα να κοιμηθώ αφενός επειδή είχα ένα μικρό παιδί και αφετέρου επειδή ένιωθα να πνίγομαι με τα μικροπράγματα της δουλειάς. Ένιωθα ότι κάθε λεπτό που περνούσα στο σπίτι έπρεπε να ασχολούμαι με το να είμαι καλός γονιός, να είμαι από κοντά, να έχω πρακτική αλληλεπίδραση με ένα νήπιο που, ειλικρινά, του αρκούσε απολύτως να κάθεται μισή ώρα και να ταιΐζει το σκύλο μας τον Cheerios. Έπρεπε να είμαι συνεχώς παραγωγική στη δουλειά και συνεχώς απασχολημένη στο σπίτι.

Πήρα, λοιπόν, τελικά μια απόφαση που άλλαξε τη ζωή μου: τα παράτησα. Αντί να είμαι εκπαιδευτικός εννέα ώρες την ημέρα και μαμά τις υπόλοιπες, έγινα μαμά-εκπαιδευτικός.

Άρχισα να παίρνω τα γραπτά στο σπίτι για να τα βαθμολογώ μερικά βράδια την εβδομάδα. Βαθμολογούσα γραπτά ενώ ο γιος μου ζωγράφιζε ή έπαιζε. Τώρα βαθμολογώ ενώ κάνει τα μαθήματά του, και μερικές φορές παραλείπουμε την εξάσκηση γραφής αριθμών για να γράψει εκείνος τους βαθμούς στα γραπτά των μαθητών μου. Πού και πού παίρνουμε τα μαθήματά μας, το βαθμολόγιο και μερικά βιβλία ή υλικά ζωγραφικής και περνάμε το απόγευμά μας στο ζαχαροπλαστείο Waffle House για να κάνουμε τις εργασίες μας παρέα.

Επανήλθα στα πρόσθετα αντικείμενα που με κάνουν να αγαπώ τη δουλειά μου: να καθοδηγώ μαθητές ως μέντορας, να οργανώνω πρόσθετα προγράμματα, να είμαι η βασική κοινωνικός λειτουργός για τους μαθητές μου. Αλλά τώρα το κάνω με βοήθ. Το παιδί μου περνάει μερικές φορές τα πρωινά του Σαββάτου σε σχολικούς αγώνες ποδοσφαίρου, τους οποίους συνήθως απολαμβάνει, ακόμη και αν παραπονιέται γι' αυτούς στην αρχή. Τον παίρνω μαζί σε διάφορες



περιοχές που κατοικούν άνθρωποι με χαμηλό εισόδημα και έχει δει τα μικρότερα αδέρφια των μαθητών μου να απολαμβάνουν τα ρούχα και τα παιχνίδια του.

Το σπίτι εισέρχεται περισσότερο στη δουλειά τώρα, επίσης. Δεδομένου ότι είμαι κατά κάποιον τρόπο υπεύθυνη βαθμολόγησης και προγραμματισμού, περιστασιακά προγραμματίζω να πάω να διαβάσω ιστορίες στην τάξη του γιου μου στο νηπιαγωγείο. Πέρυσι, πήγαμε με όλα τα παιδιά της έβδομης τάξης τριήμερη εκδρομή για κάμπινγκ, ενώ ο σύζυγός μου χρειαζόταν και αυτός να λείπει για δουλειά, οπότε το τετράχρονο παιδί μας ήρθε μαζί μου. Τελειοποιήθηκε στις φάρσες, δοκίμασε μάνγκο με τσίλι σε σκόνη (δεν το συνιστώ) και έκανε τον κατάσκοπο σε ένα παιχνίδι Capture the Flag. Οι μαθητές μου τον ξέρουν και τον αγαπούν και καταλαβαίνουν όταν πρέπει να σταματήσω τη δουλειά για να αφαιρέσω χειρουργικά ένα μικροσκοπικό κομμάτι Lego από το αυτί του. (Παρεμπιπτόντως, η εγχείρηση πήγε καλά.)

Φυσικά, ορισμένα όρια είναι ιερά και απαραβίαστα

Οι μαθητές μου με καλούν για βοήθεια με τα μαθήματα μετά το σχολείο, αλλά αν με καλούν την ώρα που διαβάζω στο γιο μου ένα παραμύθι για να κοιμηθεί, αφήνουν φωνητικό μήνυμα. Στους μαθητές μου αρέσει να ακούνε ιστορίες για τον γιο μου, αλλά καθώς μεγαλώνει πρέπει να προσέχω λίγο περισσότερο την ιδιωτικότητά του...στο κάτω κάτω, μπορεί να είναι μαθητής στο σχολείο μου σε λίγα χρόνια.

Ο δικός μου τρόπος δεν θα λειτουργούσε για όλους. Έχω μόνο ένα παιδί αυτή τη στιγμή...όταν το δεύτερο κάνει την εμφάνισή του σε περίπου ένα μήνα, αυτή η προσεκτικά σχεδιασμένη «ανισορροπία» μπορεί να τιναχθεί στον αέρα. Το σπίτι μας, το σχολείο μου και το σχολείο του μικρού απέχουν μεταξύ τους περίπου πέντε λεπτά. Το παιδί μου είναι υγιές και εξωστρεφές. Δεν υπάρχουν πάντα αυτοί οι παράγοντες, πράγμα που σημαίνει ότι το παιχνίδι θα είναι διαφορετικό για τον καθένα.

Αυτό ακριβώς θέλω να πω. Ο αυστηρός διαχωρισμός της διδασκαλίας από την οικογένεια προβάλλεται συχνά ως ο μόνος τρόπος για να διατηρήσετε σώας τας φρένας και να είστε ένας αξιοπρεπής εκπαιδευτικός και υπεύθυνος γονέας...όμως δεν είναι έτσι. Όπως κάθε άνθρωπος σε αυτόν τον κόσμο, έχω πολλούς διαφορετικούς ρόλους: εκπαιδευτικός, γονέας, σύζυγος και, μερικές φορές, ακόμη και αυτόνομος άνθρωπος! Όταν σταμάτησα να πασχίζω να προγραμματίσω κάθε έναν από αυτούς τους ρόλους σε ένα τακτικό, συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, μου έγινε πολύ πιο εύκολο να είμαι ένα ακατάστατο, ευέλικτο, ολοκληρωμένο ανθρώπινο ον. Και αυτό αποδείχθηκε ότι ήταν ακριβώς αυτό που χρειάζονταν οι μαθητές μου και η οικογένειά μου.



6.5 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα.

Πρόκειται για μια συλλογή συμβουλών (12 συνολικά) που μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά τη φάση γνώσης (Knowledge) της μεθοδολογίας ADKAR. Επιλέξτε τις συμβουλές που ταιριάζουν περισσότερο στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό και συζητήστε τις μαζί του. Βασιστείτε στη δική σας προσωπική εμπειρία. Επανεξετάστε τις συμβουλές στη φάση ενίσχυσης (Reinforcement), επιλέγοντας τις ίδιες ή διαφορετικές συμβουλές, για να ενισχύσετε τη νέα ικανότητα.

Αφιερώστε χρόνο για να αναπτύξετε ένα όραμα

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σημαίνει κάτι διαφορετικό για τον κάθε άνθρωπο. Για ορισμένους εκπαιδευτικούς, αυτό μπορεί να σημαίνει ότι θέλουν να αφοσιώνονται στην εργασία τους κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους, αλλά να αποστασιοποιούνται ολοκληρωτικά στις διακοπές και τα καλοκαίρια. Για άλλους, ο στόχος μπορεί να είναι να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο κατά τις σχολικές ημέρες στις οικογενειακές υποχρεώσεις. «Πώς οραματίζεστε να είναι η ζωή και η δουλειά σας;», ρωτά η Alstad-Davies. Ένας τρόπος για να μπορέσετε να κάνετε αυτή τη διάκριση, είπε, είναι να κρατάτε ημερολόγιο σχετικά με το «τι θέλετε να κάνετε στην καριέρα σας και τι στην προσωπική σας ζωή».

Δουλέψτε πιο έξυπνα, όχι πιο σκληρά

Εντοπίστε και εξαλείψτε τις μη ουσιώδεις εργασίες. Ένας τρόπος για να το κάνετε αυτό είναι να εφαρμόσετε την Αρχή του Pareto ή τον κανόνα 80/20 στην καθημερινότητά σας. Ο Vilfredo Pareto ήταν ένας οικονομολόγος που θεωρούσε ότι αποκομίζουμε το 80% των αποτελεσμάτων του 20% του έργου που παράγουμε. Ο εκπαιδευτικός Dave Stuart Jr. Αναλύει τον κανόνα 80/20 για τους εκπαιδευτικούς: «Το 80% των αποτελεσμάτων στην επίδοση των μαθητών οφείλεται στο 20% της δουλειάς που κάνουμε με τους μαθητές.» Ο Stuart συνιστά να περιορίσουμε το χρόνο που αφιερώνουμε για να απαντάμε σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, να ασχολούμαστε ελάχιστα με γραφειοκρατικά θέματα και να μην αγωνιζόμαστε για τη δημιουργία περίτεχνων πινάκων ανακοινώσεων, ως τρόπους μείωσης των μη ουσιωδών καθηκόντων.

Κάντε φίλους

Οι φιλικές σχέσεις στην εργασία αυξάνουν την ικανοποίηση από την εργασία και τη δέσμευσή σας. Να θυμάστε ότι δεν είστε οι μόνοι που έχετε άγχος στην εργασία σας. Το να μιλάτε με συναδέλφους με τους οποίους μπορείτε να ξεσπάσετε, να ζητήσετε βοήθεια ή να γελάσετε μαζί τους μπορεί να κάνει θαύματα για την ευημερία σας. Αν δεν έχετε κάποιο φίλο στη δουλειά σας, μην ντρέπεστε. Ξεκινήστε μια συζήτηση με έναν άλλο εκπαιδευτικό και δείτε αν έχετε κοινά ενδιαφέροντα.

Κάντε ένα διάλειμμα

Το να φεύγετε από τη ρουτίνα κατά τη διάρκεια της ημέρας αυξάνει την παραγωγικότητά σας. Και όχι, δεν εννοούμε το να τρώτε στο γραφείο σας ανάμεσα στα μαθήματα. Η καθοριστική λέξη στη φράση «μεσημεριανό διάλειμμα» είναι το «διάλειμμα». Το να φύγετε από το σχολείο, έστω και για λίγα λεπτά, μπορεί να σας βοηθήσει να γίνετε πιο δημιουργικοί. Μια βόλτα γύρω από το τετράγωνο έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει την παραγωγικότητά σας, ενώ μια βόλτα στη φύση είναι ακόμη καλύτερη. Η βόλτα στη φύση είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να χαλαρώσετε τον εγκέφαλό σας και να αναζωογονήσετε τις αισθήσεις σας, οπότε πηγαίνετε στο πλησιέστερο πάρκο αν είναι δυνατόν.

Επενδύστε στην ανάπτυξή σας

Μην «τσιγκουνεύεστε» την επαγγελματική σας ανάπτυξη, γιατί αποδίδει στην ικανοποίηση από τη σταδιοδρομία σας. Μείνετε ενημερωμένοι για τις τελευταίες έρευνες στον τομέα της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών τεχνολογιών, αφιερώνοντας χρόνο για να διαβάζετε τις αγαπημένες σας δημοσιεύσεις. Ενταχθείτε σε μια επαγγελματική ένωση και παρευρεθείτε σε τοπικές συναντήσεις, όταν είναι δυνατό. Αν είστε πιο εσωστρεφείς, σκεφτείτε το ενδεχόμενο να εργαστείτε εθελοντικά σε μια θέση που θα σας δώσει ένα «ρόλο» και ένα λόγο να επικοινωνήσετε με άλλους. Παρακολουθήστε συνέδρια που σας ενδιαφέρουν για να διευρύνετε τις γνώσεις σας και να δικτυωθείτε με άλλους εκπαιδευτικούς.

Χαρείτε τα επιτεύγματά σας

Αφιερώστε χρόνο για να απολαύσετε την επιτυχία σας με τρόπο που να έχει νόημα για εσάς. Οι εκπαιδευτικοί που απλώς μεταπηδούν από δουλειά σε δουλειά, χωρίς να αναγνωρίζουν την αξία των επιτευγμάτων τους, μπορεί να καταρρεύσουν και να θεωρήσουν τη δουλειά τους μη ανταποδοτική.

Αποχωρείτε από την εργασία σας την κατάλληλη ώρα

Υπάρχουν πάντα τόσα πολλά που πρέπει να γίνουν. Κάποια στιγμή, όμως, πρέπει να «κλείνετε» τον εργασιακό διακόπτη του μυαλού σας και να πηγαίνετε σπίτι. Όταν φεύγετε, πρέπει να αφήνετε πίσω σας τη δουλειά και οτιδήποτε τη συνοδεύει. Παρατηρώ ότι όταν πηγαίνω μια βόλτα πριν πάω σπίτι, με βοηθά να αφήσω τις υποθέσεις της δουλειάς στην πόρτα.

5 συμβουλές για την επαναφορά ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

**ΔΟΥΛΕΨΤΕ ΠΙΟ
ΕΞΥΠΝΑ, ΟΧΙ ΠΙΟ
ΣΚΛΗΡΑ.**
Εντοπίστε και
παραλείψτε τις μη
ουσιώδεις εργασίες!

**ΔΙΑΧΩΡΙΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ ΣΑΣ.**
Θέστε όρια στο σπίτι, τόσο
σωματικά όσο και νοητικά.

ΚΑΝΤΕ ΦΙΛΟΥΣ.
Οι φιλικές σχέσεις στην
εργασία αυξάνουν την
ικανοποίηση από την
εργασία και τη
δέσμευσή σας.

**ΚΑΛΛΙΕΡΓΗΣΤΕ ΜΙΑ ΖΩΗ
ΕΚΤΟΣ ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ.**
Τα χόμπι είναι ένας
διασκεδαστικός τρόπος
αποσυμπίεσης μετά τη
δουλειά.

**ΚΑΝΤΕ ΕΝΑ
ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ.**
Το να φεύγετε από την
αίθουσα διδασκαλίας
κατά τη διάρκεια της
ημέρας αυξάνει την
παραγωγικότητά σας.

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΕ ΚΕΝΟ
ΧΡΟΝΟ.**
Το να μην κάνετε τίποτα
ενώ έχετε τόσα πολλά να
κάνετε μπορεί να φαίνεται
αντιφατικό, όμως
λειτουργεί.

**ΕΠΕΝΔΥΣΤΕ ΣΤΗΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΑΣ.**
Μην «τσιγκουνεύεστε»
την επαγγελματική σας
ανάπτυξη, γιατί αποδίδει
στην ικανοποίηση από
τη σταδιοδρομία σας.

ΠΑΡΤΕ ΕΝΑΝ ΥΠΝΑΚΟ.
Η έλλειψη ύπνου βλάπτει
την υγεία, την ευημερία
και την παραγωγικότητά
σας.

**ΠΟΡΤΑΣΤΕ ΤΗΝ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ.**
Αφιερώστε χρόνο για να
απολαύσετε τις επιτυχίες
σας με τρόπο ουσιαστικό
για εσάς.

**ΕΞΑΣΚΗΘΕΙΤΕ ΣΤΗΝ
ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΓΡΑΦΗ.**
Η αναστοχαστική γραφή
είναι ένας τρόπος να
ξεκαθαρίσετε τις
προτεραιότητές σας, να
μειώσετε το άγχος σας και
να σχεδιάσετε το μέλλον.

Εικόνα 7: Συμβουλές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής



Φτιάξτε έναν κατάλογο προτεραιοτήτων αντί για έναν κατάλογο εργασιών

Στο τέλος της ημέρας, εφόσον τα σημαντικά πράγματα έχουν γίνει, μπορώ να φύγω από τη δουλειά ικανοποιημένος.

Αφιερώστε μια ώρα την εβδομάδα για τον εαυτό σας

Δεν κάνω τίποτα που έχει να κάνει με τη δουλειά και αφιερώνω χρόνο για να χαλαρώσω και να συγκεντρωθώ για την προσεχή εβδομάδα.

Προσθέστε δραστηριότητες - μην αφαιρείτε απλά

Φαίνεται αντιφατικό να σκέφτεστε τι δραστηριότητες θα πρέπει να προσθέσετε στη ζωή σας, όταν ο στόχος είναι η επίτευξη καλύτερης ισορροπίας. Αλλά το να βρείτε χρόνο για ένα χόμπι ή μια δραστηριότητα μπορεί να σας βοηθήσει να δείτε τα υπόλοιπα μέρη της ζωής σας από απόσταση και να παραμείνετε ενεργητικοί και ενθουσιώδεις.

Σηκώστε το χέρι σας και ζητήστε βοήθεια

Έχουμε μόνο δύο χέρια και ένα κεφάλι. Εάν μια εργασία απαιτεί κάτι περισσότερο από αυτά ή είναι πέρα από αυτό που μπορούν να ελέγξουν αυτά, μάλλον θα πρέπει να ζητήσετε βοήθεια από κάποιον. Αυτό μπορεί να σημαίνει να μιλήσετε με έναν πιο έμπειρο εκπαιδευτικό για το πώς έλυσε ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζετε, να επισημάνετε κάποια θέματα στους προϊσταμένους σας, να βρείτε τρόπους για να κάνετε τα πράγματα πιο αποτελεσματικά αξιοποιώντας την τεχνολογία ή να απευθυνθείτε στην κοινότητά σας για λίγη επιπλέον υποστήριξη. Κάποια πράγματα είναι απλά πέραν του ελέγχου σας ή είναι υπερβολικά πολλά για να τα χειρίζεται ένας άνθρωπος μόνος του. Πάνω απ' όλα, μην ξεχνάτε γιατί γίνετε εκπαιδευτικός: για να βοηθήσετε τους μαθητές σας να γίνουν η καλύτερη εκδοχή του εαυτού τους. Λοιπόν, ο καλύτερος τρόπος για να το πετύχετε είναι να είστε και εσείς η καλύτερη εκδοχή του εαυτού σας, ακόμα κι αν αυτό σημαίνει ότι θα περάσετε ένα ολόκληρο σαββατοκύριακο παρακολουθώντας Netflix!



Βιβλιογραφία

- Allen, D. W. 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Antoniou, Alexander-Stamatios, Fotini Polychroni in A. N. Vlachakis. 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21, nr. 7:682–690.
- Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. 2020. Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1892-1899.
- Azman, N. 2012. Choosing teaching as a career: Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training. *European Journal of Teacher Education*, 36(1), 113-130.
- Barnett, B. G., Matthews, R. J., & O'Mahony, G. R. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Bergland, Cristopher. 2021. Cortisol: Why the "Stress Hormone" Is Public Enemy No. 1. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-athletes-way/201301/cortisol-why-the-stress-hormone-is-public-enemy-no-1> (15. 11. 2021).
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. 2010. Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European journal of teacher education*, 33(2), 185-200.
- CHAMPS, A Proactive & Positive Approach to Classroom Management, 2009 Pacific Northwest Publishing
- Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.
- Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.
- Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher (De La Salle University Manila)*, 21(2), 315- 324.
- Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.
- Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.
- Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.
- Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. *Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation*. *IEEE Signal Processing Magazine* 25, št. 1:176–184.
- Department of Education and Training, *A Teacher's Guide to Effective Mentoring*, State of Victoria, 2014



https://education.nt.gov.au/___data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf

Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 9, št. 1:61–82.

Eileen Mooney Cambria, “A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers”, Seton Hall University, (2006) <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>

Elkin, Allen. 2013. *Stress Management For Dummies*. Hoboken: Wiley.

Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkmann in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. *Annals of the New York Academy of Science* 1172, št. 1:34–53.

Fink, D.L. 2003. *A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning*.
Fiorilli, C., P. Gabola, A. Pepe, N. Meylan, D. Curchod-Ruedi, O. Albanese in A. A. Doudin. 2015. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *European Review of Applied Psychology* 65, št. 6:275–283.

Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt in C. Jahyne Hallett. 1995. Perfectionism and Job Stress in Teachers. *Canadian Journal of School Psychology* 11, št. 1:32–42.

Flores, M. A., & Niklasson, L. 2014. Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328-343.

Freixa, M. 2017. Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional [New teachers: teaching competencies at the beginning of the professional practice]. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Friedman, Iscaac A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Organizational Behavior* 10, št. 2:179–188.

Gayle Furlow, “How to be an exceptional mentor teacher”, *teacherready*, June 28, 2019
<https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-teachers/>

Gilchrist, Lauren. 2019. “Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship”, *Skyward*,
<https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-mentors>

Gonser, Sarah. 2022 “The Qualities of Exceptional Mentor Teachers”, *Edutopia*,
<https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-teachers>

Gore, J., Holmes, K., Smith, M., & Fray, L. 2015. Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers. Australia: University of Newcastle.

Hölzel, Britta K., James Carmody, Mark Vangel, Christina Congleton, Sitta M. Yerramsetti, Tim Gard in Sara W. Lazar. 2011. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging* 191, št. 1:36–43.

Horneffer, P. 2020. *Implementing a Flipped Classroom in Medical Education*.

Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. I Collins, G. 2018. Seven trends: The transformation of the teaching force. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore



- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. 2009. The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525
- Johari, J., Yean Tan, F. And Tjik Zulkarnain, Z.I. 2018. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.
- Jungert, T., Alm, F., & Thornberg, R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173- 185.
- Kabat-Zinn, John, Ann O. Massion, Jean Kristelle, Linda Gay Peterson, Kenneth E. Fletcher, Lori Pbert, William R. Lenderking in Saki F. Santrorelli. 1992. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry* 149, št. 7:936–943.
- Kinman, Gail, Siobhan Wray in Calista Strange. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31, št. 7:843–856.
- Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. 2011. Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' Ten Statements Test. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588.
- König, J., & Rothland, M. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289-315.
- Koopsen Cyndie in Caroline Young. 2009. *Integrative Health: a holistic approach for health professionals*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Korthagen Fred, A. J. In Angelo Vasalos. 2010. *Going to the Core: Deepening Reflection by Connecting the Person to the Profession*. V: *Handbook of reflection and reflective inquiry*, 529–552. Ur. Nona Lyons. New York: Springer.
- Križaj, Robert. 2019. *Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of education for Teaching*, 26(2), 117-126.
- Kyriacou, C., & Kobori, M. 1998. Motivation to learn and teach English in Slovenia. *Educational studies*, 24(3), 345-351.
- Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. 1999. Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3(3), 373-381.
- Lai, K. C., Chan, K. W., Ko, K. W., & So, K. S. 2005. Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 153-168.
- Leddy, Susan Kum. 2006. *Integrative health promotion: conceptual bases for nursing practice*. Sudbury. MA: Jones and Bartlett.
- Levy, David. M., Jacob O. Wobbrock, Alfred W. Kaszniak in Marilyn Ostergen. 2021. Initial results from a study of the effects of meditation on multitasking performance, *Proceeding of the 2011 annual*



conference extended abstracts on Human factors in computing systems – CHI EA 11, <https://doi.org/10.1145/1979742.1979862> (15. 11. 2021).

Lovett, S. 2007. "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. *New Zealand Annual Review of Education*, 16, 29-53.

Manuel, J., & Hughes, J. 2006. 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24.

Marín, A., Martín, M i Riera, J. 2019. Reptes de l'educació a Catalunya. Anuari 2018. De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència [Challenges of education in Catalonia. Yearbook 2018. From the initial training of the teaching profession: induction into teaching]. Fundació Jaume Bofill i Bonallegtra Alcompàs.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli in Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.

Mccormick, M. P., & O'Connor, E. E. 2014. Teacher-child relationship quality and academic achievement in elementary school: Does gender matter? *Journal of Educational Psychology*. Advanced online publication.

Mcgonigal, Kelly. 2015. *The Upside of Stress. Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. London: Ebury Publishing.

Mckenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. 2005. *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris, France: OECD.

Mckenzie, P., Weldon, P. R., Rowley, G., Murphy, M., & mcmillan, J. 2014. *Staff in Australia's Schools 2013: Main report on the survey*. Retrieved from http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll_misc
Mentoring Guide: a guide for mentors. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Directors Executive Mentoring and Consultation Program of the State Health Leadership Initiative (SHLI).

Middleton, Kate. 2009. *Stress. How to de-Stress Without Doing Less*. Oxford: Lion Hudson.

Mojsa-Kaja, Justyna, Kristana Golonka in Tadeusz Marek. 2015. Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 28, št. 1:102–119.

Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. 2009. Attracting and retaining teachers: A question of motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 574-599.

Nesje, K., Brandmo, C., & Berger, J. L. 2018. Motivation to become a teacher: A Norwegian validation of the factors influencing teaching choice scale. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(6), 813-831.

OECD. 2018. *Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre*. OECD Publishing.

OECD. 2018. *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*. OECD Publishing.

Olsen, B. 2008. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. *Teacher Education Quarterly*, 23-40.

Pace, Thaddeus W. W., Lobsang Tezin Negi, Daniel D. Adame, Steven P. Cole, Teresa I. Sivill, Thimoty D. Brown, Michael J. Issa in Charles L. Raison. 2009. Effect of compassion meditation on



neuroendocrine, innate immune and behavioral responses to psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology* 34, št. 1:87–98.

Pedersen, Traci. 2021. Meditation's Effects on Emotion Shown to Persist, <https://psychcentral.com/news/2013/06/23/meditations-effects-on-emotion-shown-to-persist#1> (15. 11. 2021).

Pedone, F., & Ferrara, G. 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Perry, M., Corpuz, G. M., Higbee, B., Jaffe, C., & Kanga, D. 2019. Promising Practices in Local Stakeholder Engagement in School Governance. *Policy Analysis for California Education, PACE*.

Pianta, R. 2001. Student–Teacher Relationship Scale–Short Form. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc

Pšeničny, Andreja. 2008. Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. *Didakta*. Spletni vir: https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08_11didaktaizgorelost.pdf (pridobljeno 28. 5. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>

Richardson, P. W., & Watt, H. M. 2006. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.

Rimm-Kaufman, S. 2015. Improving students' relationships with teachers. *American Psychological Association*. <https://www.apa.org/education-career/k12/relationships>

Roness, D. 2011. Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.

Roness, D., & Smith, K. 2010. Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.

Schaufeli, Wilmar B. In Dirk Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis, Ltd.

Spector, N. 2017. This is your brain on prayer and meditation. <https://www.nbcnews.com/better/health/your-brain-prayer-meditation-ncna812376> (13. 11. 2021).

Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. 2009. Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190-197.

Struyven, K., Jacobs, K., & Dochy, F. 2013. Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 1007-1022.

Sugai & Colvin. 2004. *Self-Assessment of Classroom Management*. Adapted by Sandy Washburn

Talbert, R. 2021. *Flipped Learning Can Be a Key to Transforming Teaching and Learning Post-Pandemic*. Edsurge.



- Vieten, Cassandra. 2011. Mindfulness for Moms: The Basics.
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/consciousness-matters/201105/mindfulness-moms-the-basics> (15. 11. 2021).
- Walker, Matthew. 2017. Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams. New York: Scribner.
- Washburn, Sandy. 2010. Center on Education and Lifelong Learning, Classroom Management Self-Assessment.
- Watson, David in Brock Hubbard. 1996. Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality* 64, št. 4:737–774.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. Doi:10.1016/j.tate.2012.03.003
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007. Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2012. An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197.
- Xia, Lulu, Hongyi Kang, Qiwu Xu, Michael J. Chen, Yonghong Liao, Meenakshisundaram Thiyagarajan, John O'Donnell, Daniel J. Christensen, Charles Nicholson, Jeffrey Iliff, Takahiro Takano, Rashid Deane in Maiken. Nedergaar. 2014. Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science* 342, št. 6156:373–377.
- Yüce, K., Şahin, E., Koçer, Ö., & Kana, F. 2013. Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306.

All electronic references retrieved in October 2022.

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da
Administração Escolar**

Ministry of Education and
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of
Slovenia**

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)**

 **casadoprofessor**

Casa do Professor

 **INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
—
ULISBOA**

**Institute of Education of the
University of Lisbon**

 **Univerza v Ljubljani**

University of Ljubljana

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

University of Peloponnese

 **idec**

IDEC SA

 **UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA**

Fundación Universitaria Balmes

 **PetitPhilosophy**

Association Petit Philosophy

 **UNIVERSITÀ
LUM** *Jean Monnet*

**Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet**

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

<https://empowering-teachers.eu/>