

## TALENTUM ROVAT

Trénerként, női kör vezetőként, coach-ként és az Óbudai Egyetem óraadójaként az emberek mentális jóllétért dolgozom. Szívemen viselem a pedagógusok helyzetét. Szakmai körökben gyakran beszélgetünk, sokszor dühöngünk a tendenciákat látva. A műszaki világból jövök, gyakorlati embernek tartom magam. Ezért ha valamilyen számomra fontos és égető problémát látok, igyekszem hatni a pozitív változásra a magam eszközeivel. Természetesen túl kicsi vagyok egy politikai döntésekkel átszótt probléma megoldásához, de hiszem, hogy helyi szinten elindulhatnak olyan kezdeményezések, amik a helyi közösségek helyzetét jobbá tehetik. Ezért tudatosan elkezdtem keresni a lehetőséget, hogy miként segíthetnék a kisvárosunk pedagógusainak. Tudtam, hogy a multinacionális világban gyakran alkalmazott tréningek (pl. asszertivitás, DISC, konfliktuskezelés) roppant kis mértékben érhetőek el a tanároknak, ugyanakkor a mindennapi életükben nagyon jól tudnák kamatoztatni ezeket az információkat. 9 hónapnyi egyeztetést, közös gondolkodást követően másfél évvel ezelőtt kezdetem el dolgozni a gyermekeim iskolájának pedagógusaival. A SzuperErő névre keresztelt, 10 főt számláló, mára összeszokott csapattal 6 hetente találkozunk hétköznap délutánonként. A középpontban a kommunikáció, az önismeret, a csapatépítés áll. Fontos cél, hogy legyen egy tér, ahol őszintén lehet beszélni belső folyamatokról, munkahelyi és magánéletbeli dilemmákról. Mindezt önreflektíven és abban a mélységben, ahogyan kényelmesnek érzik. A résztvevők legfontosabb „KPI”-ként azt fogalmazták meg, hogy legyen több mosoly az arcokon. Diplomadolgozatom témájára az ösztönzött, amikor az egy éve tartó munkánkat folytatni kezdtük 2022 őszén, és ekkor a nyári szünet után várt feltöltődött állapot helyett egy egymásra kíváncsi, ám enervált csapattal ültem szembe.

Hálásan köszönöm az interjúkban és a tréningen részt vett pedagógusok munkáját, a kérdőívem kitöltőinek a befektetett energiát. Külön hálás vagyok dr. Szabó Szilviának, dr. Hollóssy-Vadász Gábornak, és dr. Király Zsoltnak az inspiráló órákért, a szemfelnyitó gondolatokért, a terelést a dolgozat írása közben.

Varga Zsuzsa Anita

VARGA ZSUZSA ANITA

## COPING LEHETŐSÉGEK A PEDAGÓGUS KIÉGÉSMEGELŐZÉSBN

Témavezető: Király Zsolt

Úgy hiszem, a pedagógus társadalomra kétszeresen is igaz Castellano (2019) összegző gondolata az outburning folyamatról, miszerint a 21. század egyik legnagyobb kihívását rejtő problémájára lelhetünk gyógyírt, ha tudjuk, miként küszöbölhetjük ki hatékonyan a kiégést.

Mikor dolgozatom megírásához kezdtem, tudtam, hogy nehéz témát választok. Tisztában voltam vele, hogy nem lesz könnyű utazás, és nem számíthatok happy endre. Az oktatás minősége - azt gondolom - egész nemzetünk jelenét és jövőjét is meghatározza. A Metropolitan Egyetem munkapszichológia óráin sokszor éreztem úgy, hogy az ott elhangzottak nagy segítségére lehetnének a pedagógus társadalom erre nyitott tagjai számára. Két gyermek édesanyjaként tapasztalom, hogy erre hatalmas szükségük van. Műszaki alapidiplomával rendelkezem, be vagyok oltva azzal, hogy a munkámat az elméleten túl a gyakorlatba is beleültessem. Dolgozatomban ezért a pedagógusok kiégésének vizsgálatán túl a coping technikát is kutatom. Ezek alkalmazhatóságáról pedig egy 2 napos gyakorlati tréninget is megvalósítottam egy 7 fős tanári csapattal.

Egy gyertyalángnak tekintem, hogy a dolgozatomban bemutatott félig strukturált interjú kutatás résztvevői mindannyian úgy érezték, hatalmas segítség volt számukra a tréning. Tisztában vannak vele, hogy fontos a rutinná való beépítés és önfejlesztés. Számomra ez azt bizonyítja, hogy nyitott, változtatni kívánó emberekkel igenis lehet alulról építkezve változásokat elérni, legalább a saját jóllétük érdekében. Jó hír, hogy ez a lehetőség mindenki számára nyitva áll.

Félelmetes és egyben meghökkentő adat, hogy nemzetközi kutatási eredmények alapján az európai pedagógusok 30%-a szenved burnout-szindrómában, és 60-70%-ukat érinti a tartós stressz (Lubinszki, 2013). Ez az egyik szomorú tény, ami arra inspirált, hogy mélyebben megértem és átlássam a problémát. Pozitív gondolkodású emberként kutatásomban kerestem azokat a lehetőségeket, coping technikákat, amelyek a szakértők szerint segíthetnek jobb irányba terelni a megoldásért kiáltó helyzetet.

A pedagógus szakma folyamatos változásnak van kitéve, a politika is jelentősen hat rá. Az utóbbi években rengeteg olyan döntés született, ami előtt én mint kívülálló hol dühösen, hol értetlenül, hol aggódva állok. Emberierőforrás-tanácsadó hallgatóként, trénerként és coach-ként úgy éreztem, szeretném jobban megismerni és megérteni a kiégés folyamatát. Szeretném tudni, hogy mit gondolnak a kutatók, mit tehetünk a kiégés ellen. Milyen megküzdési stratégiákkal vértézhetjük fel magunkat, és mire figyeljünk, hogy elkerüljük a kiégett állapotot. A pedagógusokkal folytatott 1 éves munkám rávilágított arra, hogy mindezekre óriási szükségük van, de nincs lehetőségük ezekről szakmai képzéseken tájékozódni, fejlődni. Örömmel vették a felvetésemet, hogy a kiégésmegelőzés és a coping technikák témáiban tréningezzem őket, majd a tréninget megelőzően és követően félig strukturált interjút készítek velük.

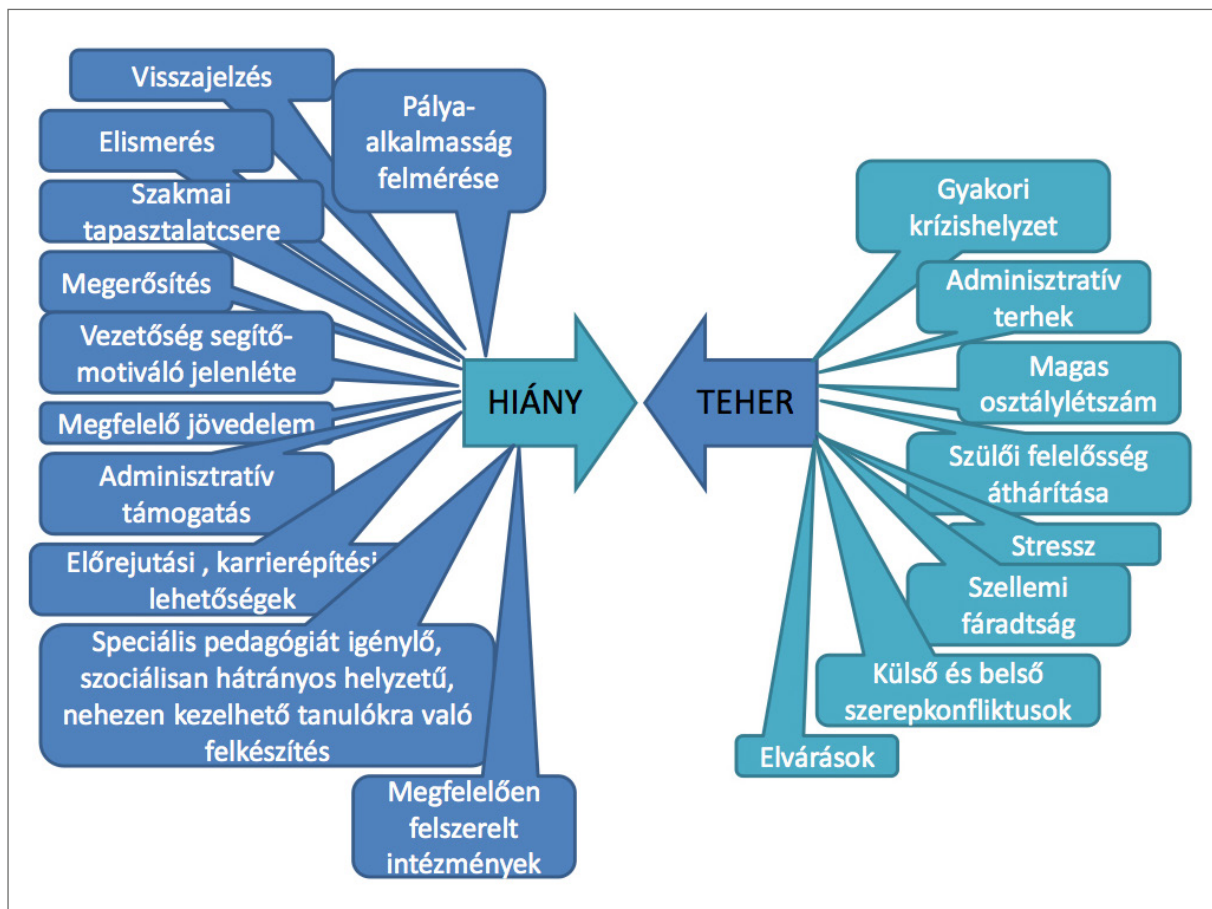
## BEVEZETÉS

Ki fogja tanítani a gyerekeinket? – teszem fel gyakran magam is a kérdést az elmúlt 10 évben, és a válasz mind nyugtalanítóbb. Pest megyei kisváros lakosaként úgy vélem, lakhelyemen jobb a helyzetünk, mint az ország vidéki falvaiban. Emiatt bele sem merek gondolni, milyen humánerőforrás gondokkal küzdhetnek a kisebb települések, ha a kisfiam mellé 3 évig nem sikerült óvónőt találni. Folyamatos helyettesítésekkel oldotta meg az óvoda a gyerekek felügyeletét, 120%-on túlterhelt csoportszobájában. Mindez 4 évvel ezelőtt történt, és az óvoda pedagógusainak száma sajnos azóta tovább csökkent.

A Metropolitan Egyetem munkapszichológia óráira járva gyakran fogalmazódott meg bennem, hogy az ott elhangzottak nagy segítségére lehetnének a pedagógus társadalom erre nyitott tagjai számára. Bár a tanultak a szakirodalmakból könnyen hozzáférhetőek, a túlterhelt tanárok – azt gondolom – szabadidejükben ritkán forgatják ezeket. Sokszor akkor találkoznak ezekkel az információkkal, amikor már baj van, és az alattomos kiégés-lejtőnek nehezen visszafordítható stádiumában vannak.

Kádár és Samodi (2012) részletesen foglalkozott a tanári szerepek összetett mivoltával, és azokkal a sokszor egymásnak ellentmondó elvárás-halmazzal, amiről első látásra érezhető, hogy nagyon nehéz egy emberként megfelelni. Kutatásai során Antalka (2020) arra a megfigyelésre jutott, hogy a kiégés okai *hiányokra* és *terhekre* csoportosítható, melyek egymással szemben állnak.

1. ÁBRA: PEDAGÓGUSOK KIÉGÉSÉNEK OKAI, HIÁNY-TEHER MEGKÖZELÍTÉS



Forrás: Antalka, 2020

Az egyik oldal nagyfokú hiányosságai, míg a másik oldal jelentős terhei önmagukban is kiégést kiváltó okok. Együttes jelenlétük pedig különösen nagy negatív hatást fejt ki a pedagógusokra. Fontos lenne, hogy mind a saját, mind a mások kiégési tüneteire szenzitívek legyünk, és igyekezzünk mind a hiányok, mind a terhek okozta stresszt csökkenteni.

Gyakran feltettem magamnak azt a kérdést is, hogy vajon a pedagógusok miként vélekednek: saját maguk vagy a munkahelyük a felelősége-e, hogy a kiégést megelőzzék? Mennyire nyitottak a tanárok ilyen témájú tréningeken való részvételre? Szánnának-e időt, illetve anyagi hozzájárulást, hogy fejlődjenek ezeken a területeken?

Hiszem, hogy helyi szinten elindulhatnak olyan kezdeményezések, amelyek a helyi közösségek helyzetét jobbra tehetik. Ezért tudatosan elkezdtem keresni a lehetőséget, hogy miként segíthetnék a kisvárosunk pedagógusainak. Tudtam, hogy a multinacionális világban gyakran alkalmazott tréningek (pl. aszertivitás, DISC, konfliktuskezelés) roppant kis mértékben érhetőek el a tanároknak, ugyanakkor szerintem a mindennapi életükben nagyon jól tudnák kamatoztatni ezeket az információkat. 9 hónapnyi egyeztetést, közös gondolkodást követően másfél évvel ezelőtt kezdtem el dolgozni a gyermekeim iskolájának pedagógusaival 2021-ben. A SzuperErő névre keresztelt, 10 főt számláló, mára összeszokott csapattal 6 hetente találkozunk hétköznap délutánonként. A középpontban a kommunikáció, az önismeret, a csapatépítés áll. Fontos cél, hogy legyen egy tér, ahol őszintén lehet beszélni belső folyamatokról, munkahelyi és magánéletbeli dilemmákról. Mindezt önreflektíven és abban a mélységben, ahogyan kényelmesnek érzik. A résztvevők legfontosabb „KPI”-ként azt fogalmazták meg, hogy legyen több mosoly az arcokon.

Kutatásom témájának keresésekor megfogalmazódott bennem, hogy az elméleti kutatáson túl a SzuperErő csoporttal egy gyakorlati, önreflektív, kiégést megelőző tréninget tartsak preventív jelleggel. Fontosnak éreztem, hogy ne csak a burnoutot járjuk körbe, hanem megoldásokat is haza tudjanak vinni az elkerülés érdekében. Ezért egy, a coping technikákkal bővített 2 napos tréningtematikát építettem fel nekik.

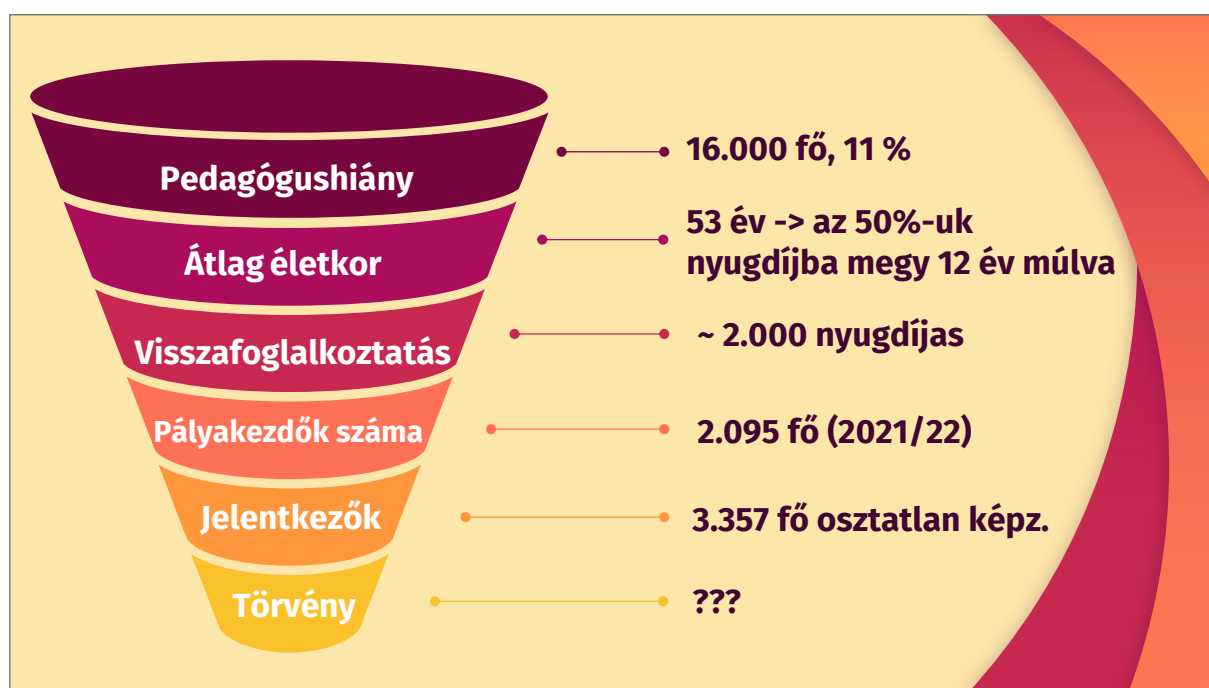
A szakirodalomka mélyülve hamar egyértelművé vált a számomra, hogy az oktatásügyet érintő statisztikák roppant ijesztőek, és a következő 10 év várható tendenciái a jelenlegi problémákat növelni fogják. Így egyre sürgetőbb lett bennem a kérdés, hogy mit tehetek én, hogyan tudnám enyhíteni a folyamatot. Segítőként viszont tudom és tapasztalom, hogy csak annak lehet segítséget adni, aki elfogadja és maga is fejlődni szeretne. Vajon ha felülről nem kapnak hatékony és rendszeres segítséget a pedagógusok, akkor ők nyitottak lennének-e saját úton szerveződve tenni önmagukért? Egyáltalán mit tudnak róla ők maguk, mi is a kiégés, hogy állnak a folyamatban, mit lehet tenni a megelőzésért? Ezért úgy döntöttem, kutatásomban ezeket a dilemmákat szeretném megvizsgálni, majd későbbi munkáimban a szerzett tapasztalatokat felhasználni. Ehhez az alábbi kutatási kérdéseket fogalmaztam meg:

- Mit gondolnak a pedagógusok/oktatók, mennyire érinti őket a kiégés?
- Milyen kiégési tüneteket és mekkora mértékben tapasztalnak magukon?
- Foglalkoznak-e megküzdési repertoárjuk fejlesztésével?
- A munkahelyüktől várják, hogy megsegítse őket a kiégés-megelőzésben, vagy ők is felelősnek érzik magukat, hogy tegyenek ellene?
- Amennyiben a munkahelyük biztosítana tréning-lehetőséget arra, hogy mélyebben megértsék a kiégés folyamatát, szívesen részt vennének-e rajta, illetve mit tehetnek azért, hogy megelőzzék azt?

## A HR KIHÍVÁS, AMIVEL SZEMBE KELL NÉZNÜNK

Elemzésemet írva úgy érzem, a helyzet sok szempontból kilátástalan. A felkutatott adatokból kiemelném azt a tényt, hogy 2022 júliusában nagyságrendileg 16.000 pedagógus hiányzott az oktatásból a Pedagógusok Szakszervezetének számításai alapján. Ezt azt jelenti, hogy a pedagógus-állások 11%-a betöltetlen. Számomra ijesztő adat, hogy 6.000 óvodapedagógus és 8.000 tanári/tanítói állás üres. A pedagógusok átlagos életkora 53 év, ami előre vetíti, hogy 12 éven belül a most tanítók fele nyugdíjba fog menni. A helyzetet súlyosbítja, hogy jelenleg 1.500-2.000 főre tehető a nyugdíjból visszafoglalkoztatott tanárok száma (Portfolio, 2022). A helyzet – véleményem szerint – roppant ijesztő, hiszen egyre kevesebben választják a pedagógushivatást, folyamatosan romló tendencia tapasztalható. A 2017/2018-as tanévben 6.324 pályakezdő tanár volt, 2020/2021. tanévben csupán csak 2.095 fő kezdett tanítani (HR Portal, 2022).

2. ÁBRA: A HR KIHÍVÁS, AMIVEL SZEMBE KELL NÉZNÜNK



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

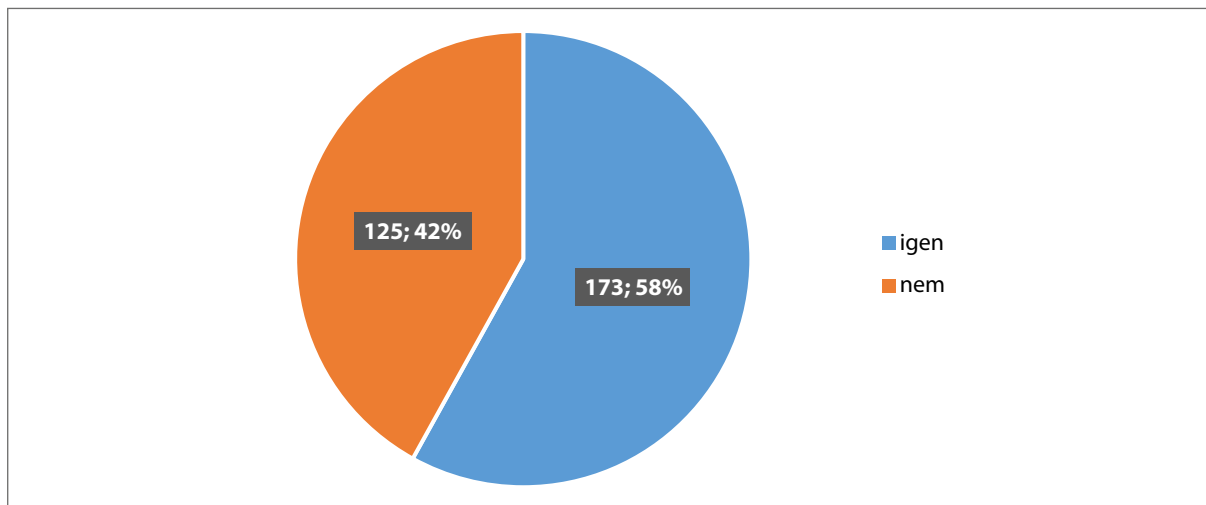
A frissdiplomás pedagógusoknak és a veteránoknak sem teszi szimpatikusabbá a pályát az a tény, hogy a tanítással lekötött terhelés Európában hazánkban a legmagasabb: 728 óra. A szakemberek és a pedagógusok által egybehangzó vélemény, hogy ez már az egészségtelen kategória. Ezt támasztja alá az is, hogy egyre növekszik a táppénzigénylések száma (Portfolio, 2022).

Cikkemet a pedagógus társadalom egy „forró” pillanatában írtam. A státusztörvény várható aláírása előtt, a teljesítményértékelő rendszer bevezetésének küszöbén álltunk. Az általam megkérdezett pedagógusok úgy vélik, hogy mindez a szakmai bevonás és egyeztetés teljes hiányában és a tanárok hangjának figyelembevétele nélkül történik.

A kutatásomban bemutatott kérdőívem egyik kérdését, mint egy „lázmérő” indikátor tettem fel. Törekedtem egyetlen mondatba tömörítve fókuszálni, hogy mekkora nagy a baj: vagyis a kitöltőim hány százaléka képzele úgy, hogy 3 év múlva a pedagógus pályán lesz? A válaszok aránya véleményem szerint lesújtó, tekintve, hogy csupán 173-an látják magukat az oktatásban 3 év múlva a 298 főből. Figyelembe véve, hogy jelenleg is nagy a hiány és a pályakezdők száma sosem látott mérték-

ben alacsony. Véleményem szerint ez olyan terhet fog róni a még motivált tanárookra, ami további pályaelhagyást indukálhat.

3. ÁBRA: 3 ÉV MÚLVA A PEDAGÓGUS PÁLYÁN KÉPZELI-E EL MAGÁT (FŐ; %)



Forrás: saját kutatás, 2023 (N=298)

## KUTATÁSOM MÓDSZERTANA ÉS ÍVE

Munkámat az outburning folyamatra vonatkozó szekunder adatok gyűjtésével és feldolgozásával kezdtem. Górcső alá vettem a kiégés fogalmát, tüneteit, folyamatát. Kutatási anyagomban a hangsúly a *prevención* van, mert trénerként és coach-ként ehhez van jogosultságom hitelesen segítséget nyújtani. A szakirodalmi részben kifejezetten törekedtem a pedagógus szakmára vonatkozó adatok, információk, források felkutatására. A kiégés megelőzését segítő *coping technikák* tanulmányozásával folytattam a munkát. Gyűjtésem során a pozitív pszichológiára találtam, ennek fontos része a PERMA+V modell, ezért ennek bemutatására is kitérek. Ismertetem röviden a preventív stressz-menedzsment modelljét. Bemutatom a kiváló önismereti alpművet író Covey proaktív és reaktív emberképének tulajdonságait és szemléletét. Örömmel láttam, hogy a pedagógusok reziliencia-fejlesztésével kapcsolatban az elmúlt években számos magyar tanulmány született. Ezek velejét összegeztem. Nemzetközi kiégést megelőző és megküzdést fejlesztő programok után is kutattam az interneten. Ekkor bukkantam a Brite-modellre, mely Ausztráliában egy széles körben hozzáférhető preventív program a pedagógusok számára.

A pozitív pszichológia irányzata csupán 2 évtizednyi múltra tekint vissza. Bár korábban Maslow alkotta meg a fogalmát, közel fél évszázad múlva Martin Seligman paradigmaváltó szemléletének köszönhetően indultak el a kutatások a pszichológián belül abba az irányba, ami a patológia helyett a jóllét (wellbeing) fogalmára fókuszált. Azért tartom fontosnak beemelni a kutatásomba, mert nagyon sok olyan pozitív megküzdés tanulható belőle, ami a nehézségeket megkönnyítheti és segíthet a kiégés-prevencióban. Hiszen a pozitív pszichológia nem azt mondja, hogy kerüljük ki az akadályokat, ignoráljuk a kríziseket, hanem abban segít, hogyan dolgozzuk fel, lendüljünk át vagy keretezzük át könnyebben azokat, és a kihívásokkal együtt hogyan éljünk tartalmas életet.

A pozitív pszichológia azt keresi, hogy miként élhetünk megelégedett életet, mindennapjaink mitől válhatnak teljesebbé. Seligman véleménye szerint ahhoz, hogy a boldogságot meg tudjuk érteni, összetevőire kell bontanunk azt. Kutatásait követően megalkotta a PERMA (mint mozaikszó) modellt, melyben a boldogságot 5 alappillérre bontotta. Úgy véli, minél magasabb értékekkel rendelke-

zünk az egyes elemekben, annál megelégedettebb életet élünk. Hangsúlyozza, hogy a *tartalmas* élet és a magasabb célnak való *elkötelezett* élet a megelégedett, boldogabb élet irányába terel bennünket (Porpác, 2020). Seligman PERMA-modelljében a boldogságot az alábbi 5 összetevőre bontotta:

**Positív érzelmek – Positive Emotion:** arra ösztönöz, hogy a nap folyamán több pozitív érzelmet éljünk át, mint negatívát. Gyakorlással ebben egyre jobbak lehetünk. Éljük meg az élvezeteket, a szórakozást, az örömet. Fontos a *boldogság, optimizmus, bizalom és öröm* érzelmeinek tudatosítása, törekedjünk ezek megélésére.

**Elmélyülés – Engagement:** a flow állapotának megélésére biztat. Éljük meg vágyainkat, merüljünk el teljesen valamilyen számunkra fontos tevékenységben.

**Realationship – Kapcsolatok:** keressünk támogató közösséget, ápoljuk barátságainkat, építsünk pozitív kapcsolatokat. A társas támogatottság összefügg a mentális jóllétünkkel, így az egészségünkkel.

**Meaning – Jelentés/Értelmes célok:** egy önmagunkon túlmutató, magasabb célt szolgáló életet élni. Ez hozzásegít egy megelégedettebben élt élethez, a pozitív jövőképhez, és meghosszabbítja a várható élettartamot.

**Achievement – Teljesítmény/Eredmény:** az az erő, amit a személyes céljaink elérésébe fektetünk. Az elért eredmények magabiztosságot adnak, és további célok kitűzésére sarkallnak bennünket (Varga, 2022).

+ **Vitality – Egészség:** Seligman később egy 6. pillérrel egészítette ki a modellt, az egészség tényezőjével. Jóllétünk szempontjából elengedhetetlen a minőségi táplálkozás, a mély és elégséges alvás, a mozgás és hogy összességében jól érezzük magunkat a saját testünkben.

Seligman és Christopher Peterson a VIA intézmény (Values in Action, nonprofit szervezet) égisze alatt több mint 50 kutatótársával 3 évig dolgozott a *karaktererőségek* rendszerének megalkotásán. Széleskörű kutatómunkájuk során 24 féle karaktererőséget találtak, amelyeket 6 féle erénycsoportba soroltak. Tapasztalatuk szerint amennyiben tisztában vagyunk saját karaktererőségeinkkel, és a kihívások/krízisek során tudatosan támaszkodunk ezekre, sokkal könnyebb megbirkózni velünk. A karaktergyengeségeink rávilágítanak azokra a pontokra, amelyek fejlesztésével szélesedhet megküzdési repertoárunk, hozzásegítve minket a mentális jóllétünk növeléséhez.

**4. ÁBRA: KARAKTERERŐSÉGEK RENDSZERE**



Forrás: VIA Institute on Character, 2022

Kutatásomban primer módszereket is alkalmazok a téma mélyebb megértéshez, ehhez készítettem egy kifejezetten pedagógusoknak/oktatóknak szánt kérdőívet. A kérdőív kérdéseinek összeállításakor fontos szempont volt számomra, hogy olyan hasznos információkat nyerjek ki belőlük, melyeket a saját munkámba is be tudok építeni a következő években, ezért a kérdőív fókuszába ezeket a kutatási kérdéseket állítottam.

Kérdéseim egyaránt vonatkoztak aktív, pályaelhagyó, nyugdíjas és még „képződő” pedagógusokra. Célcsoportomnak tartom a bölcsődétől az óvodán és általános iskolán át a felsőoktatás tanárait/oktatóit, sőt a magántanárokat és egyéb intézményben dolgozókat is. Véleményem szerint az oktatás egy komplex rendszer, a benne dolgozók viszont egyének, ezért a kiégés megelőzését rendszerszinten szükséges kezelni, valamint összetettsége miatt minden intézménytípus alkalmazotainak az igényeire és egyéneire szükséges szabni.

A kérdéseim egyik csoportja arra fókuszált, hogy a kitöltőim foglalkoznak-e önfeljesztéssel. Véleményem szerint ez azért fontos, mert a szekunderkutatásaim is bizonyítják, amit én magam is vallok, hogy a körülményeink alakulására mi magunk is hatással vagyunk. Ugyanakkor a szekunder kutatások adatai azt is alátámasztják, hogy a rendszerszintű problémákat (pl. túlterheltség, alulfizettség, pedagógushiány) nem oldják meg a kiégés-megelőzést segítő tréningek és a reziliencia-fejlesztés. Szerintem azonban fontos látni, hogy mit gondolnak maguk az oktatásban dolgozók: ők maguk felelősek-e a kiégésük megelőzéséért, vagy a munkahelyüktől várnak-e erre megoldást, esetleg mindkettőjüknek egyformán nagy a felelőssége ebben? Amennyiben lehetőségük nyílna rá, vajon a pedagógusok részt vennének-e ilyen témájú tréningen akár a munkahelyükön, akár magán úton; mit várnak egy ilyen lehetőségtől; anyagilag is vállalnának-e hozzájárulást, és ha igen mennyit; és hány napot gondolnak hatásosnak?

Félig strukturált interjúim alanyaihoz adta magát a lehetőség, hogy a velem együttműködő SzuperErő csoport tagjait kérdezzem. Amikor kialakult a koncepció, hogy egy 2 napos kiégés-megelőző és coping technikákat fejlesztő tréninget tartok nekik, egyértelművé vált, hogy mind a tréninget megelőzően, mind azt követően interjúzzam velük. Így primer kutatásomat a tőlük nyert válaszok, felismerések, tapasztalatok adják.

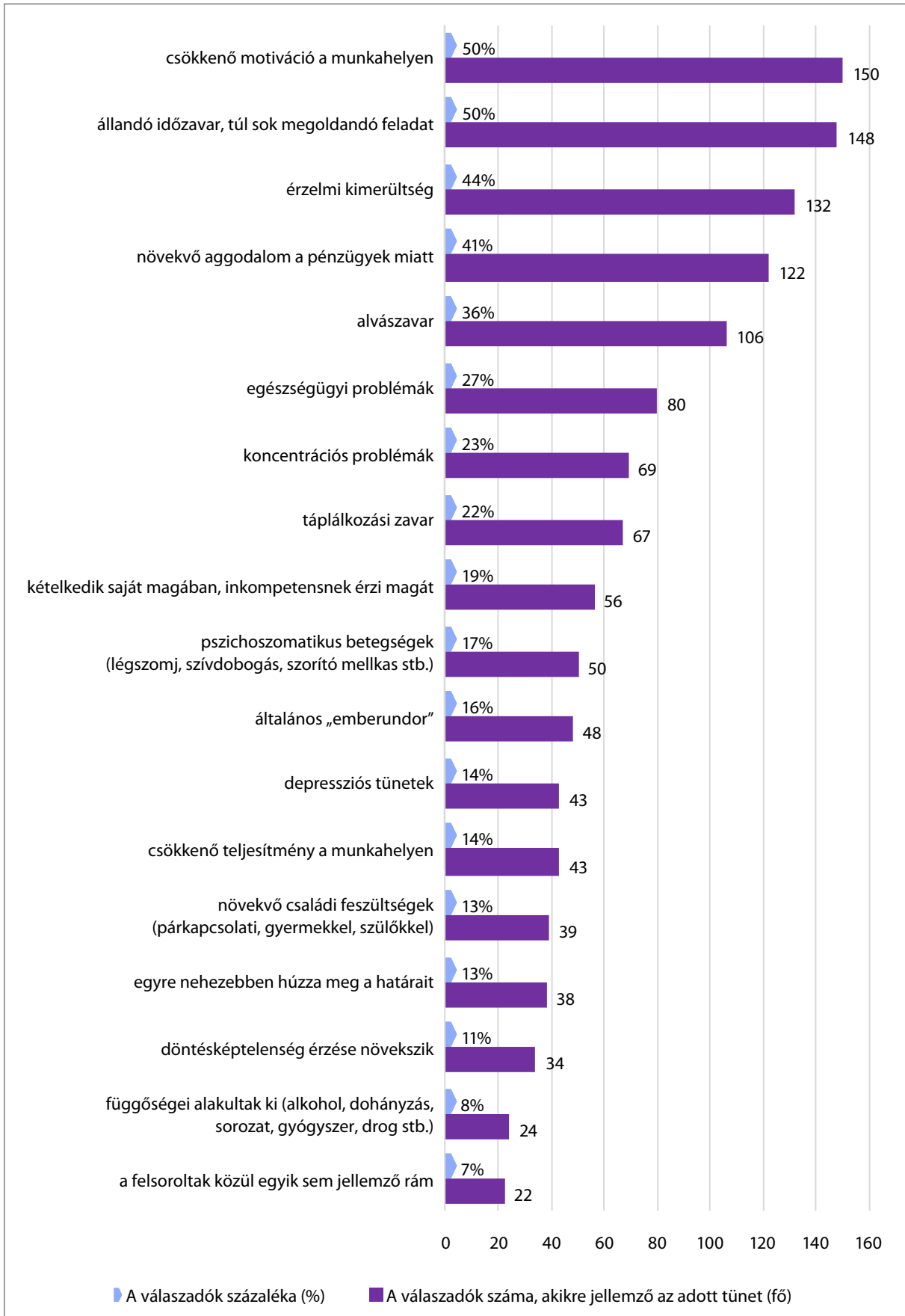
### KUTATÁSI EREDMÉNYEIM

Úgy vélem, egy jóléti társadalomban a munkaadók és a munkavállalók közös felelőssége, hogy időszakonként megvizsgálják, az egyes munkavállalók a kiégés mely szakaszában tartanak, és szükség esetén hatékony szakmai segítséget nyújtsanak.

A szakirodalmak tanulmányozása során gyűjtöttem egy listát a kiégés legjellemzőbb tüneteiről. Szerettem volna felmérni, hogy a válaszadók az elmúlt 2 évben tapasztalják-e magukon ezeket a jeleket. Ijesztő, ugyanakkor számomra várt eredmény, hogy a kitöltők fele tapasztalja magán a csökkenő munkahelyi motivációt és a sok megoldandó feladat okozta állandó időzavart is. 44%-uk érzi úgy, hogy az érzelmi kimerültség állapotában van. A növekvő pénzügyi problémák miatt a 41% aggódik, alvászavarral 36%-uk küzd. Ez roppant szomorú adat, hiszen ez mind mentálisan, mind fizikailag megterheli a szervezetet, ami további problémák megjelenését vetíti előre, és sajnos a kitöltők több mint 1/3-át érinti. A válaszolók több mint 20%-ánál jelentkeznek egészségügyi problémák, koncentrációs nehézségek és táplálkozási zavarok. Örömmel látom, hogy a kitöltők 7%-ára a felsorolt tünetek egyike sem jellemző. Szívesen társalognék velük, milyen coping technikákat alkalmaznak, mi a sikeres megküzdésük titka.



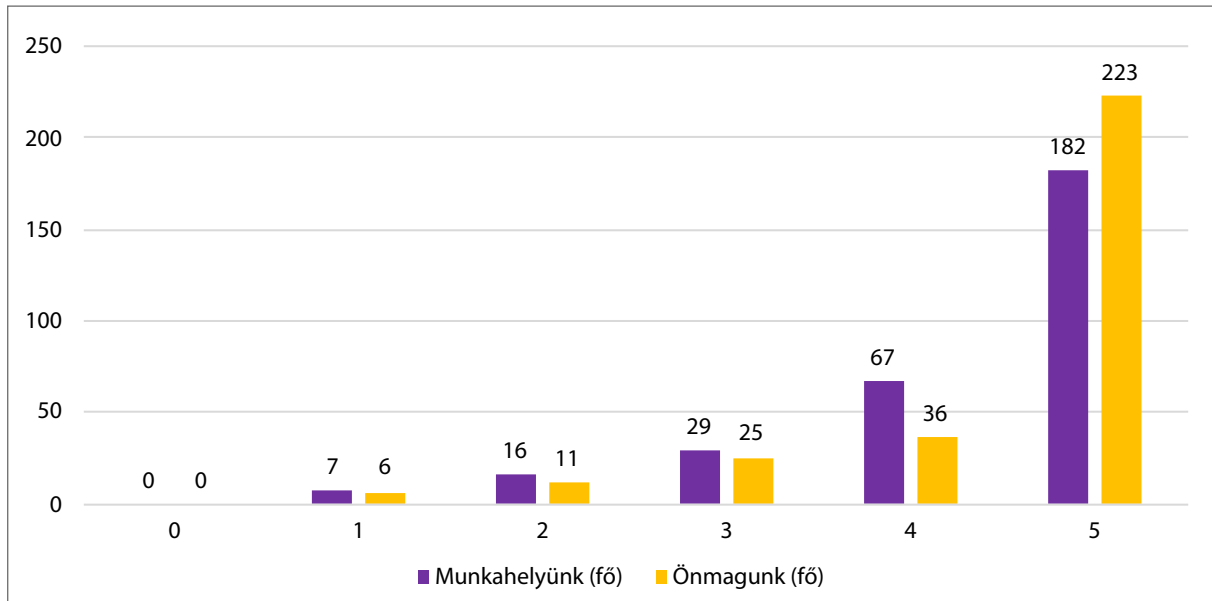
**5. ÁBRA: KIÉGÉSRE JELLEMZŐ TÜNETEK AZ ELMÚLT 2 ÉVBEN (FŐ; %)**



Forrás: saját kutatás, 2023 (N=298)

A kiégés összetett folyamat, érinti a magán- és a munkahelyi életet. Erős összefüggésben van a rendszerszintű problémákkal, ugyanakkor mi magunk is sokat tehetünk a tudatos megelőzéséért. Kíváncsi voltam arra, mit gondolnak a kitöltők, az ő feladatuk-e, hogy megsegítsék saját magukat a kiégés-megelőzésben, vagy a munkahelyüktől várnak erre megoldást? A válaszok egyértelműen hangsúlyozzák, hogy mindkettőnek jelentős felelőssége van abban, hogy a pedagógusok elkerüljék a kiégést. A kitöltők döntő többsége szerint, 223 fő véleménye alapján nagyon fontos feladatunk, hogy saját magunk tegyünk a kiégés megelőzéséért; 183-an vélik úgy, hogy a munkahelyüknek is nagyon feladata.

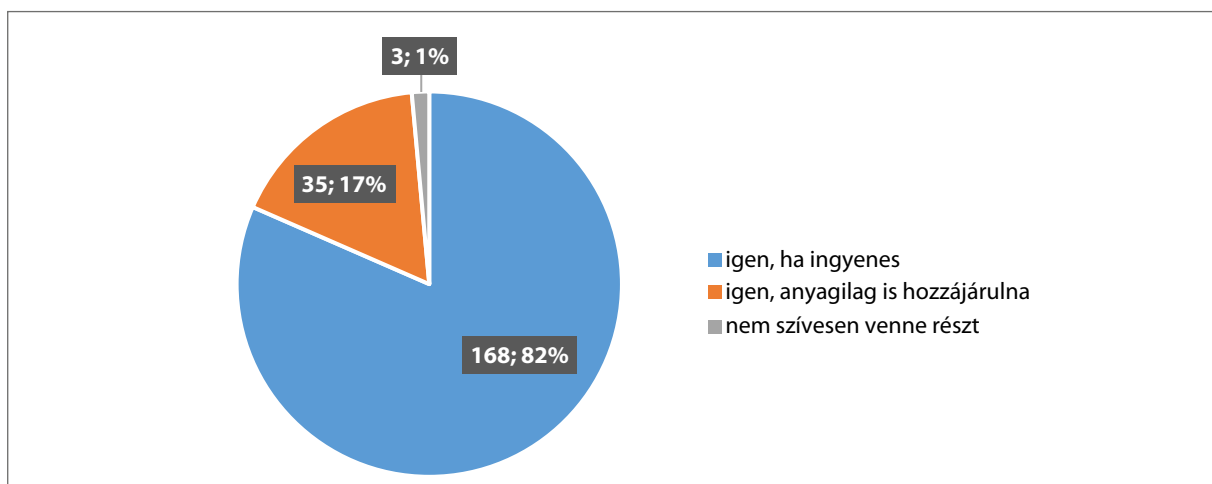
**6. ÁBRA: MENNYIRE FONTOS FELADATA A MUNKAHELYÜNKNEK ÉS ÖNMAGUNKNAK TENNI A MENTÁLIS JÓLLÉTÜNKÉRT? 0=NEM FELADATA, 5=NAGYON (FŐ)**



Forrás: saját kutatás, 2023 (N=298)

Szakmai munkám továbblépése szempontjából számomra izgalmas kérdés, hogy amennyiben lehetőséget kapnak a pedagógusok a munkahelyükön egy coping-fejlesztő tréningen való részvételre, anyagilag is hozzájárulnának-e a saját fejlődésükhöz, ezáltal mentális jóllétükhöz. A válaszadók jelentős többsége, 82%-uk ingyenes lehetőségen venne részt, míg 35-en pénzügyi vállalást is tennének érte.

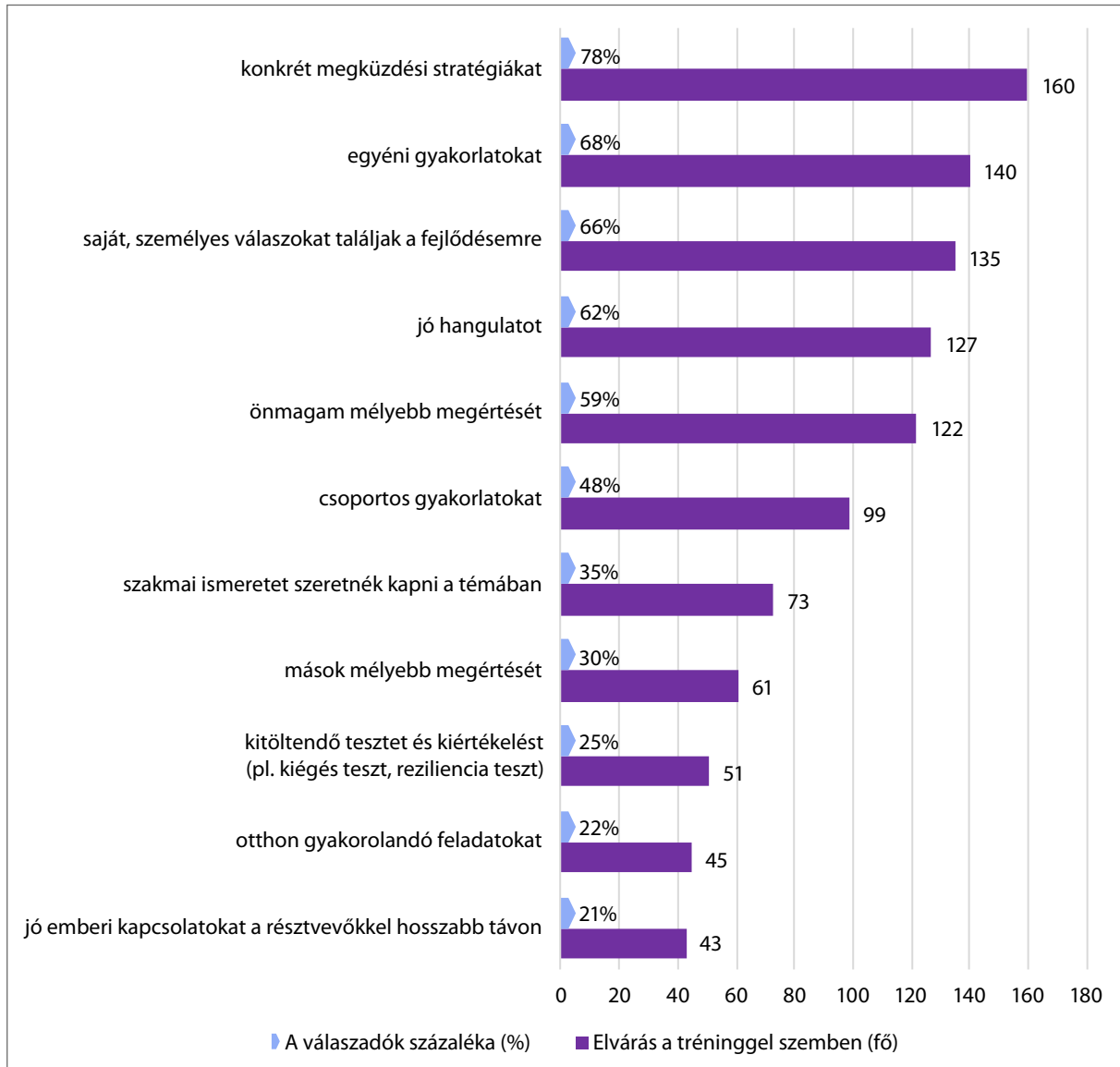
**7. ÁBRA: A MUNKAHELY ÁLTAL SZERVEZETT KIÉGÉS-MEGELŐZŐ ÉS COPING-FEJLESZTŐ TRÉNINGEN RÉSZT VENNE (FŐ; %)**



Forrás: saját kutatás, 2023 (n=206)

Mind a tréneri munkámhoz, mind a kutatásomban leírt 2 napos kiégés-megelőző tréning anyagához fontos kérdés a számomra, hogy mit gondolnak a potenciális résztvevők arról, hogy mit várnak egy ilyen lehetőségtől. A válaszadók 78%-a szeretne konkrét megküzdési stratégiákkal hazamenni, míg 68% vár egyéni gyakorlatokat. Számomra nagyon pozitív, hogy 66% vágyik arra, hogy saját, személyes válaszokat találjon a fejlődéséhez. Tapasztalatom szerint ez nagyon fontos összetevője a proaktív személyiségnek, az én-hatékonyság megélésének. A jó hangulat is megjelenik fontos elvárásként a kitöltők 62%-ánál, ami szerintem is fontos, mert úgy vélem, akkor sokkal befogadóbbak vagyunk az információkra.

**8. ÁBRA: MIT VÁR EGY KIÉGÉS-MEGELŐZÉS ÉS MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁKAT FEJLESZTŐ TRÉNINGTŐL? (FŐ; %)**



Forrás: saját kutatás, 2023 (n=206)

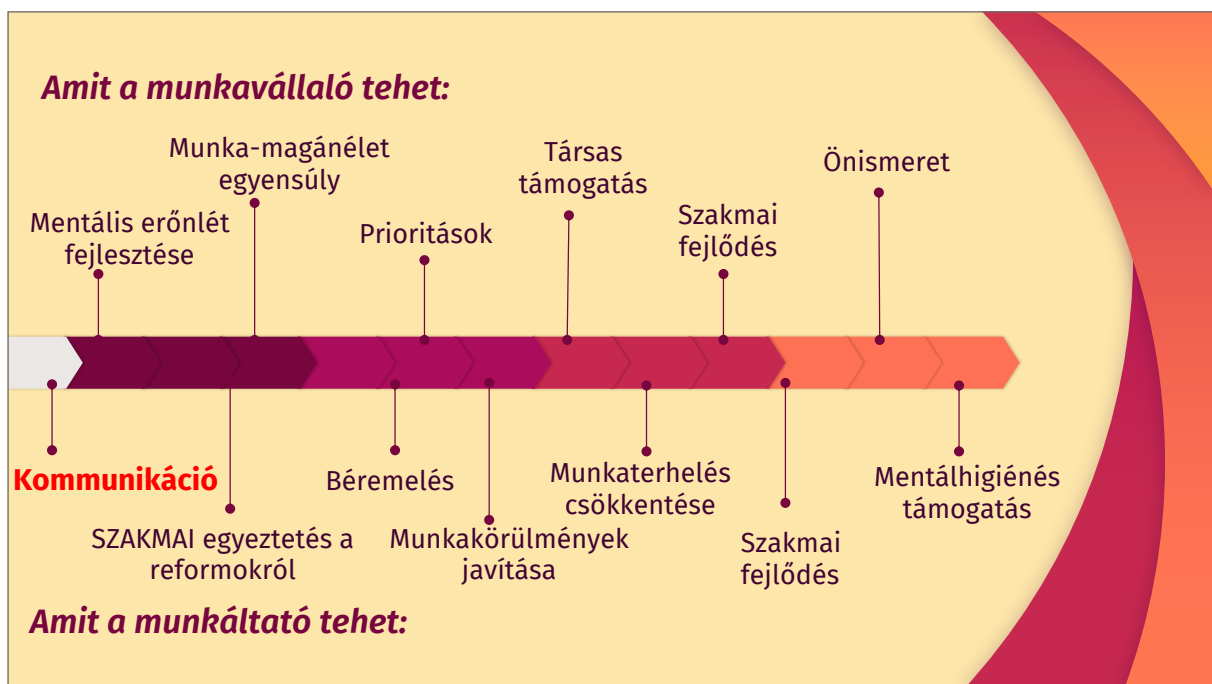
Kutatásomban a pedagógusokra fókuszálva különösen méltatlannak érzem azt a kialakult helyzetet, hogy munkaadói oldalról nem nyújtanak kapaszkodót gyermekeink tanárainak. Így jobb híján a pedagógusok saját erőből, esetleg helyi közös összefogással, alulról építkezve edukálódhatnak és kérhetnek szakmai segítséget a diagnosztizáláshoz és változáshoz.

## MEGOLDÁSI JAVASLATOK

Megoldási javaslatot nagyon nehéz megfogalmazni az egyre szomorúbb irányt és számokat látva. Mégsem lehet nézni tétlenül a folyamatokat. Amiben a kapaszkodót látom, hogy a szakemberek kutatásai is azt mutatják, hogy mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak felelőssége van a kiégés elkerülésében.

Munkaadói részről elengedhetetlen lenne a politika döntéshozás és a pedagógus társadalom minőségi szakmai konzultációja. Sajnos az utóbbi években ez a folyamat egyre jobban beszűkült. A kutatók és az általam nyert kutatások eredményei egy irányba néznek arról, hogy mit lehetne tenni pedagógusaink kiégésének megelőzéséért. Ám mindez utópia csupán! A folyamat elejéről ugyanis hiányzik a legfontosabb katalizáló láncszem a munkáltatói oldalról: az értő figyelem és a kétoldalúan nyitott KOMMUNIKÁCIÓ.

9. ÁBRA: JAVASLATOK A POZITÍV VÁLTOZÁSOKRA – SAJNOS UTÓPIA



Forrás: saját szerkesztés, 2023.

A felelősséget viszont szeretném aláhúzni: véleményem szerint minden munkaadónak felelőssége van a munkavállalói felé a mentális és fizikai jóllétükért. Ennek szerves részét kellene képeznie a kiégés-prevenciónak, tervezett és rendszeres módon. Ehhez szakmai információs tájékoztatói lehetőségeket kellene nyújtani, önreflexióra alkalmas teret létrehozni és a munkaegészségügyben is hangsúlyosabb szerepet kellene kapnia.

Fontos az is, hogy mint minden egyénnek, így minden munkavállalónak lehetősége van fejlődni és tenni önmagáért, ehhez pedig ingyenes és fizetős platformok végtelen sora áll ma már rendelkezésre. Az önfejlesztés történhet egyéni úton és csoportosan is, akár iskolán belül összeszerveződve, ahogyan azt a cikkemben is bemutattam. Jóllehet a kiégés igen alattomos és ijesztő betegség, ám a kutatók is egyetértenek abban, hogy nem okvetlenül ellenségként kell tekinteni rá. Önmagunk megismerésére, belső munkára ösztönöz bennünket, ami által egy jobbik valónkat hozhatjuk a felszínre. Folyamatos fejlődésre, az önmagunkkal való mélyebb találkozás lehetősége rejlik benne, a jóllétünk felé is vezethet (Feuer M., & Nagy K., 2019).

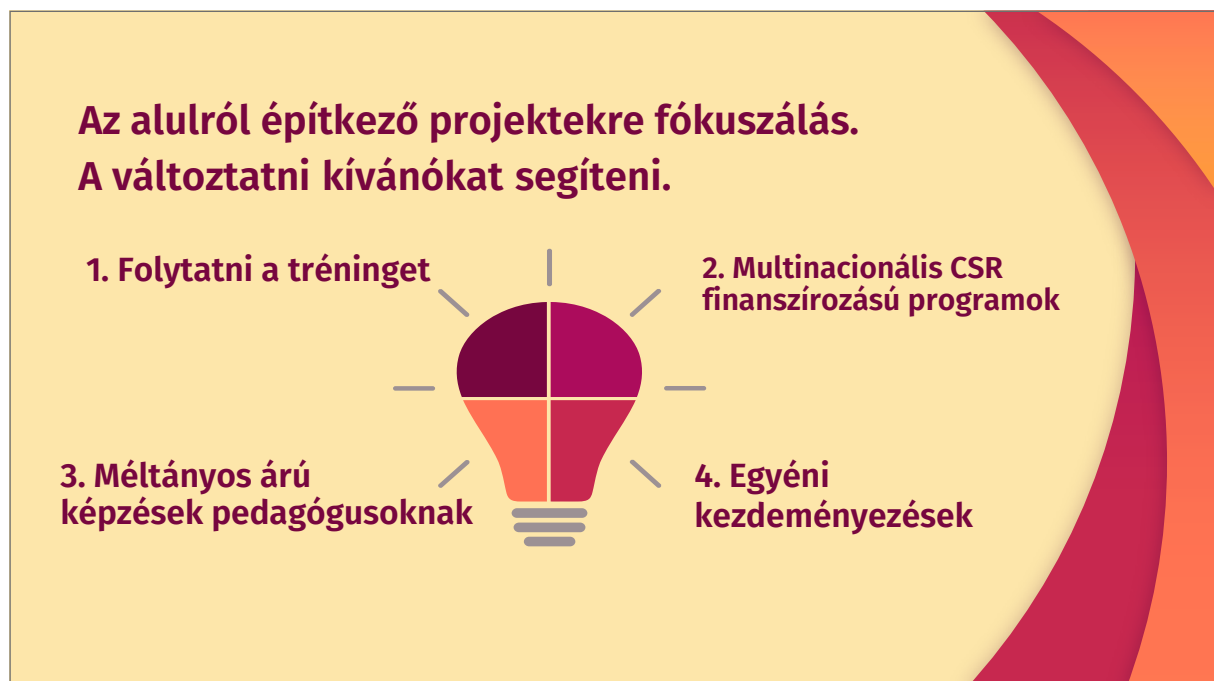
Nagyon jóleső látnom, hogy a pedagógusok jelentős többsége véli úgy, hogy az ő felelőssége is a saját jólléte, és ezért tenne is. Vizsgálva, hogy mennyire érzik magukat kiégve, milyen okok miatt szoronganak, és hányan látják magukat 3 év múlva a pályán, ez elképesztően fontos is lenne.

Az első fejezetben feltett kérdésekre, hogy „Kik fogják tanítani a gyermekeinket?”, véleményem szerint egy válasz biztosan adható: a jelenlegi struktúrában képzett, motivált, hiteles, a tanári pálya finom összetettségének megfelelő pedagógusokból ma sincs elég, és később sem lesz. Mindennek a legértékesebb kincseink, a gyermekeink a legnagyobb kárvallottjai. De fontosnak érzem kiemelni a jelenleg elhivatott, szívből oktató pedagógusokat is. Olyan mértékű strukturális problémákat kell magukkal cipelni a még oktatni vágyóknak azért, mert jelentős a pedagógushiány, ami miatt mind szakmailag, mind magánéletileg a kiégés felé sodródnak. Ennek könnyen belátható következménye, hogy a mentális és fizikai betegségekre is fogékonyabbá válnak, ami újabb teher az egészségügyre nézve, de ez már egy másik kutatás témája.

### JÖVŐKÉP

Egy gyertyalángnak tekintem, hogy a kutatásomban bemutatott, félig strukturált interjúk alanyai mindannyian úgy érezték, hatalmas segítség volt számukra a tréning. Tisztában vannak vele, hogy fontos a rutinná való beépítés. A továbbiakban nagy segítség lenne számukra, ha 2 havonta részt vehetnének hasonló tréningen a szinten-tartás biztosításáért. A siker egyik okát abban is látom, hogy a kiégés és coping technikák mellett az önismeret is fontos témánk volt. Így nem csupán egy tréningen vettek részt, hanem olyan témákat is érintettünk, ami saját belső folyamataik megértéséhez adtak kapaszkodókat. Számomra ez azt bizonyítja, hogy nyitott, változtatni kívánó emberekkel igenis lehet alulról építkezve változásokat elérni. Jó hír, hogy ez a lehetőség mindenki számára nyitva áll.

#### 10. ÁBRA: JAVASLATOK A JÖVŐRE NÉZVE



Forrás: saját szerkesztés, 2023

Mély az elköteleződésem a téma iránt, szeretném folytatni és kiterjeszteni a tréninget több pedagóguscsoportra. Pro bono vállaltam a bemutatott pilot projektet. Azonban az én vállalási lehetőségeim végesek. Keresem azokat a vállalatokat, akik társadalmi felelősségvállalásként anyagilag mögé

állnak a folytatásnak. CSR jellegű programként a multinacionális cégek a zászlójukra tűzhetik, és anyagi támogatást nyújthatnak ahhoz, hogy további tréningek valósuljanak meg. Kutatásomban is arra a következtetésre jutottam, hogy bár sok pedagógus szívesen venne részt coping-fejlesztő tréningeken, anyagilag nem tudja megfizetni a piac által rendszeresített árakat. De jómagam is ismerem olyan tréningcégeket, amelyek tréningjein a pedagógusok jutányos áron vagy akár ingyen vehetnek részt. Bátorkodom megkérdezni a kedves Olvasót, ha fontosnak érzi a pedagógusok kiégésének megelőzését, Ő mit tud tenni ennek megsegítéséért?

Kutatásom konklúziójának megírásakor teljes kettősség van bennem. Látom, ahogyan az oktatásügyért felelősek olyan döntéseket hoznak, ami kivérezteteti a pedagógus társadalom tagjait. Gyakran a tanult tehetetlenség állapotában találom magam, de közben erősen dolgozik bennem az, hogy valamit tenni kell. Coach-ként és trénerként hiszek az önfejlesztés erejében. Hiszem és saját bőrömről tapasztalom, hogy nemcsak a körülményeink passzív áldozatai vagyunk, hanem mi magunk is hatással tudunk lenni a körülöttünk kialakuló folyamatokra. Az aktív cselekvésünkön kívül ugyanolyan fontos, hogy mi magunk hogyan értékelünk (át) helyzeteket. Ugyanakkor mindez nem varázsütésre történik. Hosszas és folyamatos önmunka és önreflexió által nyerhetjük el a stabilitásunkat az életünkben és növelhetjük a rezilienciánkat. A szekunder kutatásom során ezzel a gondolatmenetemmel párhuzamokat találtam. Vagyis a kiégés megelőzésében nagy szerepe van az önismeretnek és hogy foglalkozunk-e önfejlesztéssel. Minden általam olvasott kutatás és könyv arra biztat, hogy a saját belső folyamatainkat és válaszainkat találjuk meg. Nincsenek kész, mindenki számára alkalmazható „dobozos” megoldások. Ugyanakkor vannak tendenciák, irányok, eszközök, rendszerek és összefüggések, amiket ha megismerünk és megértünk, akkor pozitív hatással vannak a jóllétünkre és az outburning folyamatunk megelőzésére.

### Irodalomjegyzék:

- Antalka Á. (2020.). *Modern világunk népbetegsége a Kiégés*. Mentor könyvek kiadó. ISBN: 978-606-8861-41-8.
- Castellano, E., Munoz-Navarro, R., Toledo, M. S., Sponton, C., & Medrano, L. A. (2019). Cognitive pocesses of emotional regulation, burnout and work engagement. *Psicothema*, 31(1), 73-80. <http://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>
- Feuer M., & Nagy K. (2019). *Humán szakosok gyakorlati kézikönyve*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634544371>
- HRPortal (2022). *Harmadára csökkent a pályakezdő pedagógusok száma*. <https://www.hrportal.hu/hr/harmadara-csokkent-a-palyakezdo-pedagogusok-szama-20220117.html>
- Kádár A., & Samodi H. (2012). A kiégés jelensége a pedagógusok körében. In: Fóris, Ferenczi R., Demény P. (szerk.), *Interaktív módszerek és eszközök a tanulási folyamatban* (pp. 345-360). Kolozsvár.
- Lubinszki M. (2013). A kiégés komplex értelmezése és prevenciósi lehetőségei a pedagóguspályán. In: *Jubileumkötet a Miskolci Egyetem Bölcsészettudományi Kar 20 éves jubileumára* (pp. 263–276). Miskolc, Miskolci Egyetem.
- Porpácz J. (2020). *A tartalmas élet az, amit igazán érdemes élni – Hogyan segít nekünk a pozitív pszichológia?* pszichoforyou.hu. Letöltés dátuma 2022.01.04. <https://pszichoforyou.hu/pozitiv-pszichologia>
- Portfolio (2022). *Súlyos adatok derültek ki a magyarországi pedagógushiányról*. portfolio.hu. Letöltés dátuma: 2023.03.05. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20220615/sulyos-adatok-derultek-ki-a-magyarorszagi-pedagogushianyrol-550923>
- Varga B. A., Oláh A., & Vargha A. (2022). A magyar nyelvű PERMA Jóllét Profil kérdőív megbízhatóságának és érvényességének vizsgálata. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 23(1), 33-64. doi: <https://doi.org/10.1556/0406.23.2022.001>