

SZAKDOLGOZAT

PALLAG HANNA
óvodapedagógus BA szak

Kaposvár
2023

Magyar-Agrár és Élettudományi Egyetem
Kaposvári Campus
Óvodapedagógia BA Szak

**A KIÉGÉS ÉS ANNAK PREVENCIÓS
LEHETŐSÉGEI A PEDAGÓGIAI MUNKÁBAN**

Belső konzulens: Dr. Csimáné Dr. Pozsegovics Beáta
egyetemi adjunktus

Készítette: **Pallag Hanna**
Q93C5D
levelező

Intézet: Neveléstudományi Intézet

Tanszék: Szakdidaktikai Tanszék

Kaposvár

2023

Tartalomjegyzék

1. Bevezető.....	5
2. Szakirodalmi áttekintés.....	6
2.1. A kiégés behatárolása.....	6
2.1.1. A kiégés fogalmának meghatározása.....	7
2.1.2. Érintettek.....	7
2.2. Kiégés szakaszai, 12 lépcsőfokon.....	9
2.2.1. Az elköteleződés 6 szakasza.....	10
2.3. Kiégés konkrét tünetei.....	11
2.4. A stressz.....	13
2.5. Védőfaktorok.....	14
2.5.1. Egyéni szinten.....	14
2.5.2. Társadalmi, szervezeti szinten.....	15
2.6. Rizikófaktorok.....	16
2.6.1. Egyéni hajlamosító tényezők.....	16
2.6.2. Szervezeti szintű stresszfactorok.....	17
2.7. A kiégés prevenciója és intervenciója.....	19
2.7.1. Egyéni szinten.....	19
2.7.2. Szervezeti szint.....	21
2.8. Az intervenció során alkalmazhatónak bizonyult eszközök és kevésbé hatékony módszerek.....	23
3. A kutatás bemutatása.....	25
3.1. A kutatásba bevont személyek körében, a kérdőív módszerének alkalmazása.....	25
3.2. A kérdőív eredményeinek prezentálása.....	27
3.2.1. Általános adatok.....	27
3.2.2. Kiégés (burnout) fogalmának ismerete.....	30
3.2.3. Stresszfactorok.....	31
3.2.4. Kiégés jeleinek felismerése, kezelésének módjai.....	33
3.2.5. Kiégés elkerülését és a hatékony munkavégzést támogató tevékenységek, a család fontossága.....	35
3.2.6. A munkavégzést befolyásoló tényezők jelentőségének megítélése.....	38
3.2.7. A vezetőség támogató ereje a továbbképzések és esetmegbeszélések megítélése szempontjából.....	42
3.2.8. A kiégés jelenségének aktualitása és a témában felmerülő gondolatok.....	44

4.	Kutatás eredményei.....	46
4.1.	Kiégés fogalmának, jeleinek felismerése, stressz faktorok meghatározása	46
4.2.	Kiégés elkerülésének módjai, a prevencióban alkalmazható és alkalmazott módszerek bemutatása	47
4.3.	Közösségi erő, vezetőség támogató ereje	47
5.	Összefoglalás	48
6.	Bibliográfia	51
7.	Ábrajegyzék	54
8.	Mellékletek	55
8.1.	Kérdőív	55
8.2.	Nyilatkozatok.....	61

1. Bevezető

A témám választását befolyásolta és meghatározta, hogy középiskolai és felsőoktatási tanulmányaim során mindig figyelemmel kísértem, a nevelési-, oktatási intézményekben zajló pedagógiai munkát. Az intézményi nevelésben, felfigyeltem arra, hogy pedagógusok körében gyakori probléma a kiégés állapota, illetve a kialakulásának veszélye. Különösen felkeltette a téma az érdeklődésemet, ugyanis a kiégett pedagógusok munka- és éhatékonyságát is befolyásolja ez a betegség, amely az őket körülvevő emberekre is hatással lehet.

Rendkívül fontosnak tartom, hogy ez ne következzen be, ugyanis jelentőségét nagymértékben fokozza, hogy emberekkel történő foglalkozásról van szó. Az óvodapedagógus hatást gyakorol a munkaközösség tagjaira, a szülői közösségre, és különösképpen a gyermekekre. Az óvodás gyermekek életkori sajátosságait tekintve, hangsúlyosnak tartom, hogy a pedagógus, aki jelentős szinten befolyásolja, illetve befolyásolhatja a gyermekek személyiségét, hozzájáruljon ahhoz, hogy a gyermekek a későbbiekben egészséges, kiegyensúlyozott felnőtt emberek legyenek. Úgy vélem, az említettek sikerességének érdekében, az óvodapedagógusnak saját egészségügyi állapotára is kiemelt figyelmet szükséges fordítania, ezért kutató munkám végzése során, szeretném feltárni, hogy a pedagógusok ismerik-e a kiégés veszélyét, továbbá érdekel, hogy milyen szinten fordítanak rá figyelmet, ebből kifolyólag a kiégéssel kapcsolatos ismereteik szintjét is fontosnak tartom megismerni.

Szekunder kutatásomban fontosnak tartom, hogy az általam választott pedagógus pályán a kiégés elkerülésének módjait megismerjem és feltérképezzem, ezt követően pedig a primer kutatásomban szeretném felmérni, hogy az óvodapedagógusok ismernek-e különböző módszereket, mellyel a mentális egészségüket megóvhatják, segíthetik. Mindehhez elengedhetetlennek tartom szakdolgozatomban a kiégés folyamatát, kezelési módjainak megismerését, illetve megismertetését is.

Személyes motivációmon túl, tehát úgy vélem, társadalmi szinten is érdemes a témával foglalkoznom, az elején említett gyakori probléma súlya miatt. Az előbbieken túl, a prevencióra azért is lehet szükség, mert a szocializáció során elsajátított viselkedésformákkal is hozzájárulhatunk a mentális egészségünk óvásához. Hiszem, hogy ezeket a már kialakult szokásokat, stratégiákat sok idő elteltével nehezebb kijavítani, mint eleve jól kialakítani. Ugyan ezen elven, a korai prevenciót és intervenciót is ezért tartom fontosnak, mivel a munka világának későbbi szakaszaiban már kevésbé tud eredményes lenni a kiégés megelőzése. Tehát figyelembe véve a korán elsajátítható ismeretek lényegességét, a pályakezdés legkorábbi szakaszától szeretném megvizsgálni az emberi működést, minél sokrétűbben, külső és belső

tényezők jelentőségét összevetve, mindezt a kiégés tekintetében, és az elkerülésének érdekében.

Célom tehát feltérképezni, milyen módon lehet maximalizálni a mentális egészség megőrzését, mindezt a szakirodalmi áttekintésben részletesen ismertetem. A lelki egészség megőrzéséhez, tudatosan is alkalmazható módszereket szeretnék feltárni.

Pedagógusként folyamatosan szükséges a fejlődés, ezért a pedagógus pályán különösen értelmet nyer az újragondolása a korábbi nézeteknek. Kérdőív segítségével tárom fel az óvodapedagógusok ismereteit a kiégésről, ahol a prevencióban, közösségi erő és főnökség támogató szerepét is vizsgálom.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A kiégés behatárolása

A kiégés jelensége bármely szakmában előfordulhat, kifejezetten nagy veszélyt jelent azokra az emberekre, akik emberekkel foglalkozó professzionistást választottak, így a pedagógusok körében is gyakori jelenségről beszélhetünk. (Kollár, Szabó, 2017) Komlósi is erősíti, hogy a kiégés, a legnagyobb veszélyt a segítő foglalkozásúakra jelent, továbbá felhívja a figyelmet, hogy az érzelmek igénybevétele temérdek energiát igényel, ezáltal a munkavégzés hatékonysága is csökkenhet. (Komlósi, 2013) A veszélyeztetett személyeken túl, minden ember számára hasznos lehet a kiégés tartalmának megismerése, ugyanis a kiégést bárki átélheti, akár ismétlődően is. (Füredi, 2021)

Az egészséges állapot és a jóllét hiánya is, befolyásolhatja a mentális egészséget vagy betegséget. Amennyiben a mentális állapot stabilitása gyengül, az testi tüneteket eredményezhet, mégpedig a kiégés szakaszaiban megfigyelhető szomatikus és pszichés jelzések alkotják ezeket a tüneteket. (Borbáth, Horváth, 2021)

A következményeket tekintve, fontosnak tartom a mentálhigiéné lényegét összefoglalni, melyet, lelki egészségvédelemként értelmezhetünk. A különböző módszerek a társadalmi környezetbe való beilleszkedést erősítik, ezáltal a kiegyensúlyozott emberi kapcsolatokat is támogatják a megfelelő ismeretek. Ide tartozik az egészség fenntartása is, ami a betegség ismeretével, majd elkerülésével érhető el, ebben szerepet játszik a megelőzés fogalma és szintjei. (Ungi, 2011) A módszerek, melyek segítségül szolgálhatnak a megelőzésben vagy intervencióban, a kiégés állapotának különböző szintjein eltérő hatékonyságúnak bizonyultak. (Füredi, 2021)

A lelki megküzdési nehézségeken túl, napjainkban más megközelítést is választottak a kutatók, ez a biomedikális irány, mely a betegség által eredményezett testi tüneteket, megbetegedéseket tanulmányozza. (Polonyi, 2020)

2.1.1. A kiégés fogalmának meghatározása

Freudenberger elsőként határozta meg a kiégés szindrómájának fogalmát, 1974-ben, miszerint *„A szindróma krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.”* (Freudenberger, 1980; idézi: Ónody, 2001)

Pszichológiai lexikon megfogalmazása alapján *„a depresszióhoz hasonló állapot, amely krónikus, a fokozott igénybevétel következményeként és az önmagunkkal szemben támasztott túlzott elvárás folytán alakul ki. Leggyakrabban tudattalan tendenciák, valamint az egyén önmagával és az intézményekkel kapcsolatos irreális elvárásainak talaján alakul ki.”* (Pszichológiai lexikon, 2007; idézi: Komlósi, 2013)

A kiégés fogalmát az Egészségügyi Világszervezet (World Health Organization) határozta meg. Az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) több egységből áll, melyből az egyik szervezet az előbb említett WHO. A kiégés dimenziókkal árnyalható, amelybe beletartozik a kimerültség, és a munkától történő elhatárolódás. Ez mentálisan értelmezhető, ugyanis a munkával kapcsolatos pozitív érzések csökkennek, ahogy az egyéni hatékonyság szintje is alábbhagy. (WHO, 2019; idézi: Varga, 2022) A korábbi fogalmaktól eltérő különbség, hogy szervezet 2019-ben a munkahelyi stresszre korlátozta le a meghatározás tartalmát. (Polonyi, 2020)

2.1.2. Érintettek

Hasson és Butler kutatásai során megállapította, hogy minden negyedik munkát végző személy tapasztalt önmagán valamilyen mentális betegséggel kapcsolatos tünetet. (Hasson, Butler 2020) Szekunder kutatási eredmények alapján, az emocionális kimerülésben leginkább érintett személyek a társadalomban, a pedagógusok, 5-8%-a tekinthető kiégettnek. Érintettek a problémában azok a gyerekek, fiatalok is, akik állandó kapcsolatban vannak intézményen belül egy kiégett pedagógussal. A magas aránya a kiégettnek, rendkívül negatív hozzáadékkal értelmezhető egyéni, szervezeti és társadalmi szinten is, ugyanis teljesítményük minősége nagymértékben változik, csökkent munkaerő jellemzi őket, és a fejlesztésük, formálásuk alatt álló személyekre is jelentős mértékben hatnak. (Szabó, Jagodics 2016)

Kifejezetten érintett közeg a kiégésben az a szervezet, amely pedagógusokból áll. (Kollár, Szabó, 2017) Keresztesi Polixéniát idézi Kiss Judit, a pedagógusokat érintő kiégés szindróma munkájában, amely szerint azokat a pedagógusokat érinti a kiégés, akik megszakítás nélkül 5-10 évet dolgoztak már folyamatosan. Többnyire az idősebb korosztályt, de még a középkorosztályt is érinti. (Kiss, 2013) Füredi gondolatai ezt cáfolják, ugyanis a tapasztalattal nem rendelkező fiatalra hirtelen zúdul nagymennyiségű megoldandó feladat, ezáltal a kiégés tekintetében pont úgy veszélyeztetetté válnak, mint az idősebb kollégák. (Füredi, 2021) Keresztesi Polixénia, viszont azt is megfogalmazza, hogy a korosztályok érintettsége nem általánosítható, ugyanis minden korosztályban előfordulhat, hogy kiégés jeleit nem mutató pedagógusok jelen legyenek, a megfelelő stratégiák alkalmazásának köszönhetően. (Kiss, 2013)

Füredi is megerősíti, hogy a segítő szakmában dolgozó személyek vannak legnagyobb veszélynek kitéve, egyúttal idesorolja még a kreatív tevékenységet végző embereket. Kiemeli a nagyvállalatoknál dolgozó embereket is, ugyanis, a hosszabb, egybefüggő munkák kis részeiként járulhatnak csak hozzá a végső produktumhoz. (Füredi, 2021)

A pedagógustársadalom tagjai többségében nő neműek, és fontos a jóllétük, ugyanis kölcsönhatásban van munkájuk a gyermekekkel. (Borbáth, Horváth, 2021) Ugyan több nő nemű dolgozik segítő szakmában, ez nem jelenti azt, hogy ők nagyobb esélyjel is égnék ki, mint férfi nemű társaik. A nők rengeteg szerepben kell, hogy helyt álljanak, a férfiaknak pedig a sebezhetetlen szerepet kell magukra öltetniük, ezek a tényezők nagyrészt befolyásolják a kiégés okainak eltérőségét, illetve az is különbözik, ahogyan kiégnek. (Füredi, 2021)

Szekunder kutatási eredményként szeretném bemutatni Vladár kutatását, melyet különböző területeken dolgozó orvosok körében végzett. Az kutatás eredményei jól reprezentálható módon igazolják, vagy cáfolják az előbbieken említett veszélyeztető tényezőket. A kutatást, ugyan nem pedagógusok körében végezték, de jelentősen hasonlítanak az orvosokat és a pedagógusokat veszélyeztető tényezők, mindkét szakterület középpontjában áll, a segítségnyújtás, mely kiégéshez vezethet. A mérés során, Maslach nevéhez köthető kiégést mérő kérdőívét használta a kutatáshoz. (Vladár, 2016)

Vladár egyik hipotézise szerint, a nő nemű orvosok nagyobb esélyjel égnék ki, mint a férfi neműek. Az eredmény alapján, nincs különbség a két nem kiégésében. A kiégést a Maslach által megfogalmazott három kompetens mentén figyelte meg, melyet a szakdolgozatom 2.3. pontjában ismertettek részletesebben. Egy következő hipotézis alapján, a pályán eltöltött évek növekedésével arányosan nő a kiégésnek az értéke. Az eredmény, pont az ellenkezőjét igazolja az állításnak, ugyanis minél több évet töltött el valaki a szakmájában, annál kevésbé volt jelen

a kiégés veszélye, sőt a korábbiakhoz képest hatékonyabbnak érezték magukat munkájukban. (Vladár, 2016)

2.2. Kiégés szakaszai, 12 lépcsőfokon

Már a pálya legelején elindulhatnak a kiégés lépcsőfokain, különösen akkor veszélyeztetettek, ha kezdetben erős lelkesedés jellemző a pályakezdő pedagógusokra. (Kollár, Szabó, 2017)

A kezdeti szakaszban, az idealizmus szakaszában, a hangsúly az irreális elvárásokon van (Falus, Melicher, 2015), a bizonyítási vágyon, ami természetes eleme a folyamatnak ugyan, de lényeges a külső visszajelzéshez való viszonyulás. Ha a fő motiváció felülmúlni önmagát, az könnyen járhat kényszeres jól teljesítési vágygal. (Kunos, 2018) A kényszerességet, felerősítheti a külső pozitív visszajelzés. (Ónody, 2001; idézi: Antal, 2013)

A második szakaszban fokozódnak az erőfeszítések az érintett részéről, mivel feladatainak száma növekszik, ezáltal hangsúlyossá válik az időhiány, ami a saját feladatai feletti kontrolvesztés és egyedüllét érzetét eredményezi. (Ónody, 2001; idézi: Antal, 2013)

Ezt követően, elhanyagolódnak az egyéni szükségletek és igények, minden időt a munka tesz ki, már a magánéletben is szerepet kapnak a munkahelyi feladatok. A különböző magánéleti elemek, érzelmek megélése is háttérbe szorul. (Ónody, 2001) Ezen felül, háttérbe szorulnak az egyéni igények, és a magánéletben fontos emberekkel történő kapcsolattartás, beleértve a családtagokat és a baráti kört. (Antal, 2013)

Ahogy személyes igények is elhanyagolódnak, a konfliktusok megoldatlansága se lényeges már. A korábbi szakaszokban elmulasztott tényezők eredményezhetik az egészségügyi állapot gyengülését. Ez egyénenként eltérő tüneteket jelenthet, de ebben a szakaszban már megjelennek a szomatikus tünetek, melyek elrejtése a cél, a környezet elől. (Ónody, 2001)

A dolgok megítélése és érzékelése nem reális ezen a szinten, ugyanis megváltozott az értékrend, a fókusz a feladatokon van, semmi más nem számít, az sem tűnik fel az egyénnek, hogy a szerettei próbálkoznak vele kapcsolatot tartani. Mindez eredménytelen lesz a hozzátartozók és barátok részéről, ezáltal gyengülnek a kapcsolatai, vagy el is veszíti azokat. (Ónody, 2001)

A különböző szociális közegek, és a társadalmat érintő kérdések felé is érdektelenség látszik, a problémák tagadása a jellemző. (Ónody, 2001) Teljes mértékben csak a munkával kapcsolatos dolgok a lényegesek, mivel ezek számítanak az eredményességet tekintve. (Kunos, 2018) A fontos személyekkel töltött idő nem tud kikapcsolódásként funkcionálni, csak teherként éli meg, vagy időpazarlásként. (Ónody, 2001)

Az emberi kapcsolatokból kivonódás a jellemző, nem is akar benne részt venni, így az interakció, mely a kommunikáció révén alapvető igény lenne, nem történik meg, de fél az elmagányosodástól. (Ónody, 2001) Már bekövetkezik a szembesülés a betegséggel, ugyanis sűrűsödnek a testi megbetegedések. Ebben a szakaszban megoldás lehet, a jelenlegi helyzetből a kilépés. (Kunos, 2018)

A viselkedésben jelentős változások lépnek fel, a kívülről érkező szeretet értéketlen marad az egyén részéről, az óvást kritikának értelmezi, tehát teljes mértékben az elutasítás a jellemző, megjelenhetnek a káros szenvedélyek is. (Ónody, 2001; idézi: Antal, 2013)

A deperszonalizáció időszakába kijelenthető, hogy az érintett elvesztette önmagát illetve, önmagával a kapcsolatot. A különbség, hogy a 10. szakaszhoz, már a belső üresség is társul, és a lelki eredetű megbetegedéseknek is megmutatkoznak a tünetei. (Ónody, 2001; idézi: Antal, 2013)

A depresszió és a teljes kiségettség szakaszára, a reményvesztettség a jellemző, az öröm semmilyen szinten nincs jelen. Riadtan, megrendülve és a fáradtan éli meg az érintett a mindennapokat. A depresszió szakaszában, egyre több szomatikus és mentális jellegű betegség jelenik meg. (Antal, 2013) A végső szakaszban olyan szintű lehet már a betegség, hogy pszichés gondok is jelen lehetnek, akár öngyilkossági szándék is megjelenhet. (Ádám 2013; idézi: Ádám, 2020).

2.2.1. Az elköteleződés 6 szakasza

Az előbbi pontban részletezett folyamattal, úgy vélem összefüggésben állhatnak a fejlődés különböző szakaszai a pedagógus pályán, ugyanis e szakaszok azonos időpontban összeérhetnek. Day 6 szakaszra osztotta a pedagógus életpályát, mégpedig úgy, hogy az első években alakul ki, vagy nem sikerül kialakulnia, az elköteleződésnek. A pályán töltött, 4-7 években már jelentősen megmutatkozik a túlterheltség, illetve ennek jelei, ilyen például az én hatékonyság csökkenése. (Day, 2007; idézi: Torma, 2013)

Ezt követően, a pályán eltöltött 15. évig behatárolva, már kiemelhetők a változások a szakmán belüli szerep és identitás tekintetében, így a hivatástudat megváltozhat. 16-23 szakmában töltött év után, a karrier nem mutat előre lépést, és hátra lépést sem.

A 24–30. pályán eltöltött év során, fókuszba kerül a motiváció fenntartása, ugyanis a pálya kezdeti szakaszához képest rengeteg változással kell megküzdeniük. A következő szakaszt befolyásolni fogja a motiváció fenntartásáért folyó küzdelem, ha sikeres végkimenetelre lett e szakasznak, akkor a nyugdíjba vonulás tényével kell sikeresen megbirkózni. (Day, 2007; idézi: Torma, 2013)

A kiégés és az elköteleződés szakaszai közötti összefüggésekre úgy vélem érdemes lehet figyelmet fordítani. Vannak olyan természetes szakaszai az elköteleződésnek - különböző megküzdési helyzetekkel, nehézségekkel - a pedagógus pályán töltött évek során, melyek átfedésben lehetnek egy-egy kiégési fokkal.

Ilyen lehet a pálya kezdetén az idealizmus szakaszából átlépni a túlterheltség időszakába. A kezdetekben még összeér, de ahogy a kiégés folyamatának tüneteit megnézzük, hangsúlyos az emberi kapcsolatokhoz való viszonyulás, annak ellenére, hogy a folyamat az egyén saját harcáról szól. A motiváció egy közös pontként tűnik fel, de mégis jól elkülöníthetőnek gondolom a korábbi ismertetésem alapján, hogy az elköteleződés szakaszai normatív krízishelyzeteket határoznak meg, a kiégés fokai pedig a betegség meghatározott lépcsőfokait mutatják be.

2.3. Kiégés konkrét tünetei

Christina Maslach, csoportjával közösen határozta meg a kiégés hármastünetegyüttesét, ennek mentén végeztek interjúkat szociális munkásokkal. (Schaufeli és mtsai, 1996; idézi: Polonyi, 2020) Az együttes az emocionális kimerülést, deperszonalizációt, ami az elszemélytelenedést jelenti (File, 2008; idézi: Kollár, é.n.), illetve a személyes hatékonyságot foglalja magába. Az alternatív irányzatok kutatják relevanciáját. (Ungi, 2011)

Ennek eredményeképpen, a kompetenseket továbbfejlesztették, folyamatszerű leírassá. (Kunos, 2018) Az érzelmi kimerülés továbbra is a mentális fáradtságot foglalja magába, a következő elemek átalakultak cinizmussá és a „*csökkent szakmai hatékonysággá*”. Az utóbbi két szempont, - szociális munkásokat érintő vizsgálatok során - még deperszonalizáció és személyes hatékonyságként voltak ismertek. (Schaufeli és mtsai, 1996; idézi: Polonyi, 2020) Az említett területek melyekre kiterjed a kiégés, elkülönült módon is megjelenhetnek, de egyesülhetnek is. (Ádám és mtsai. 2015; idézi: Ádám, 2020)

Gyakran összekeverik a kiégést más betegségekkel, ugyanis a többnyire azonos jelek miatt könnyedén összetéveszthetők, ezért fontosnak tartom, hogy bemutassam, hogy miben nem hasonlít az előbbiekkkel. Néhány markáns különbséget szeretnék kiemelni, amik tipikusan meghatározzák a kiégéshez hasonló betegségek főbb ismertetőjegyeit. Mindezt azért tartom fontosnak, hogy biztosan felismerhetővé válhassanak a kiégés konkrét tünetei, melyet más betegségek kizárása által is reprezentálok. (Füredi, 2021)

Első sorban elengedhetetlennek tartom, hogy ismertessem csak a kiégésre jellemző konkrét tüneteket, ilyen a reményvesztettség, a tehetetlenségből fakadó belső meglátás és a düh. (Füredi, 2021) Az előbbi tünetek állandó jelleggel vannak jelen, folytonosan megfigyelhető a

jókedv hiánya, az emocionális feltöltöttség sem valósul meg, illetve folyamatosan azt érezheti a kiegészített személy, hogy nem tud elégségesen teljesíteni. (Ungi, 2011) Az állapot folyamatos jelenlétét, Keresztesi Polixénia és Füredi Júlia is megerősíti. (Füredi, 2021) (Kiss, 2013)

A pedagógus tapasztalhatja önmagán vagy másokon, a kiegészítést mutató jeleket, összefoglaló intő jel, ha a korábban megfigyelhető hatalmas lendület szélsőséges mértékben alábbhagy. Beletartozhat a közömbösség a rá bízott gyermekekkel kapcsolatban, redukálódik a produktivitás, kritikus szemlélettel áll a munkatársaihoz, kiegészített állapotban már el sem tudja viselni a körülötte lévő személyeket, és a munkában sem lel örömet. (Ungi, 2011) Ebből adódóan, arra kell összpontosítani, hogy mi változott a korábban megszokott viselkedési szokásokhoz képest. (Füredi, 2021)

Fizikai stressz jelei tapasztalhatók, ha a külsőleg állandó megbetegedés érzékelhető, emellett jelen van a mentális stressz, mely kiváltója lehet a testi tüneteknek. (Füredi, 2021) Közismert fizikai jelek közé sorolható a folyamatosan jelen lévő kimerültség, lehangoltság, megviseltség, illetve problémás alvás is előfordulhat. (Kollár, é.n.) Kiss a munkájában Keresztesit idézi, azon gondolatot összefoglalta, hogy a legjellemzőbb testi tünet az állandóan jelenlévő fáradtság és kiemeli az alvászavarokat is, ezzel Kollár tanulmányába foglaltakat is megerősíti, illetve kiegészíti az erőtlenséggel. Konkrét testrészekre kiterjedő tüneteket is megnevez, ilyen a fej- és hátfájás. (Kiss, 2013) Pines kutatásával támasza alá a felsorolt tünetek létjogosultságát, beleértve az alvással kapcsolatban felmerülő problémákat és az állandósult fáradtság érzetét. (Pines és Keinan, 2005; idézi: Vladár, 2016)

Pines gondolatai alapján, a kiegészítést jelző talán legtipikusabb emocionális tünet, az érzelmi kimerülés, önleértékelés ezzel összefüggésben áll, hogy szakmájában sem érzi a helyét az illető és hitét veszített gondolkodás jellemzi kommunikációját. (Pines és Keinan, 2005; idézi: Vladár, 2016) Lubinszki Mária is az említett tüneteket sorolja fel, ezen túl még kiemeli az empátia csökkenését más személyek irányába, az érzelmi állapotot pedig depresszivitás jellemzi. (Lubinszki, 2015)

Megfigyelhetők kiegészítő jelek a megváltozott kifejezési módból is. Olyan dolgokra lehet gondolni, mint például a túlzott felpörgés, indulatosság, irányíthatatlanná vált lerohanások. Minden olyan felnőtt személlyel szemben megfigyelhető ez a viselkedés, aki kapcsolatban áll a betegségtől szenvedő emberrel. (Ungi, 2011) Tehát, a legnagyobb hangsúly úgy vélem, hogy a munkahelyi viselkedésre irányul a munkatársakkal és a megoldásra váró feladatokkal kapcsolatban. Ilyen például a teljesítés és a felelősség vállalás kerülése, elhatárolódás a társaktól illetve az is előfordulhat, hogy a belső feszültséget kivetíti a kiegészítésben érintett személy a munkatársaira. (Kiss, 2013)

Hasonló jelzések figyelhetők meg más betegségeknél is, ezért a leginkább hasonló állapotok markánsan kiemelhető ismertetőjegyeit szeretném bemutatni. A depresszió esetében nagymértékben megjelenik az önleértékelés, alacsony önbecsülés, elhanyagoltnak ítéli meg helyzetét. A krónikus fáradtság is hasonló tünetekről ismerhető meg, mint a kiégés, különbség a kettő között, hogy a krónikus fáradtság esetében kiemelten hangsúlyosak a szomatikus tünetek, tehát folyamatos gyulladás figyelhető meg a szervezetben, a betegségek hosszú ideje nem múlnak el. A szorongás és pánik időszakosan jelenik meg az az, nem folyamatosan, hanem epizodikusan tapasztalható a szorongás. (Füredi, 2021)

2.4. A stressz

A stressz szerepet játszik a kiégésben, ennek jegyében, a mindig jelen lévő nyomás és a túlfeszítő stresszorok szüntelen jelenlétének hatására következhet be a kiégés. Ebből kifolyólag, a kiégés már az eredménye a folyamatos stressznek, melyhez többfajta tünet is társul. (Kollár, é.n)

A stressz két különböző formában is jelentkezhethet. Az egyik a fizikai, melynek során egészségi akadályok lépnek fel, együttesen akár több testi tünet is érzékelhető, melyeknek oka a stressz. Az előbb említett, akár átmenetileg vagy folyamatosan jelen lehet. A stressz másik fajtája, a mentális túlfeszítés, melyet kiemelhetően befolyásolhat a multitasking. A kifejezés tartalmazza azt az irreális elképzelést, miszerint egy adott időpontban különböző tevékenységeket is lehet végezni együttesen. A másik befolyásoló tényező pedig a folyamatosan bővülő felsorolás a teendőkről. (Füredi, 2021)

Aki képes a flow élményét megélni, a saját képességeit összhangba tudja hozni az elvárt követelményekkel (Jackson és Csíkszentmihályi, 2001; Csíkszentmihályi, 2007; idézi: Torma, 2013), illetve nem szükséges magára erőltetnie a szakma szeretetét (Torma, 2013), tehát képes egy olyan érzést is átélni, amit kívülről nézve más emberek nem is értenek, mert egyfajta áramlatban van. Nagyon sokat segíthet, ha a mindennapi stresszhelyzetek leküzdésére gondolunk. (Csíkszentmihályi, 1997; idézi: Torma, 2013)

Különböző kompetensek befolyásolhatják a stressz kialakulását, ezeket a hatóerőket stresszorként ismerhetjük, illetve az erre adott visszajelzés stresszválaszként ismert. (Szelezsáné, 2016) A különböző negatív hatások mennyiségén kívül fontosabb szempont a frusztráló tényezők erőssége, és ahogyan ezt kezelni, megoldani tudja egy ember, ugyanis az egészség meglétét nagymértékben befolyásolja. (Borbáth, Horváth 2021)

Amikor a megküzdési stratégiák kevésnek mutatkoznak, akkor válik hangsúlyossá a folyamatosan jelenlévő fizikai és érzelmi kimerülés, majd Maslach által meghatározott 3 kompetens. (Ádám 2013; idézi: Ádám, 2020).

2.5. Védőfaktorok

2.5.1. Egyéni szinten

A legalapvetőbb védelmet a mentális egészségnek, mindennek előtt az egészséggel való törődés nyújtja. A mentális egészségről szükséges gondoskodni is, és a jól létből következhet az emberi kapcsolatok jól működése is, mely elengedhetetlen a pozitív környezeti légkör kialakításának szempontjából. (Antal, 2013) A kiegyensúlyozott emberi kapcsolatok mellett érvelnek más szakirodalmakban is, beleértve a szakmai és magánéleti kapcsolatokat. (Szabó, Jagodics 2016)

Védőfaktornak tekinthető, a munkavállalás kezdetétől, az egyéni belső határok markáns meghatározása és képességek határainak pontos felismerése (beleértve az erősségeket, gyengeségeket, a túrértékhatárt). Areális énkép megléte is erősíti a pszichét, mely elengedhetetlen a pedagógusok munkavégzéséhez. (Lubinszki, 2015) Lényeges az egyénileg megszabott határok, esetében, hogy csak akkor funkcionálhat védőfaktorként, ha következetesen betartásra is kerülnek. (Füredi, 2021)

Nem csak gyermekkorban fontos a játékoság jelenléte, ha a pedagógus szakmára gondolunk, nélkülözhetetlen eleme a pedagógus személyiségének a játékos magatartás és a motiváltság fenntartása is. Az említettek szoros kapcsolatban vannak a cselekedés megfelelő menedzselésében, ehhez hozzájárulhat az öntudatosság, és reális önreflexió megléte is. (Lubinszki, 2015)

Vannak megújulásra képes személyek, akik nyitottan fogadják az új dolgokat, és nem a látványos eredmény a munkájuk célja, hanem a munkájuk folyamatára összpontosítanak. Ők a fókuszot a kudarcélmények helyett a folyamat során elért változásokra helyezik, ez hosszútávon motiváló és jobb eredményeket is hozhat. (Füredi, 2021)

A teljes lelki egészségvédelemre törekvés, több egyéni képességnek a meglétét foglalja magába, úgy vélem, a sikeres kibontakoztatásuk esetén, az egészségre nézve védőfaktorként is értelmezhetők. Mindazonáltal részletezni kívánom a kiégés szempontjából lényeges kritériumokat Doku által összefoglaltak szerint. Ide sorolható tehát, a szeretetre való képesség kifejezése és befogadása, rugalmasság a spontán szituációkban, a látásmód reális kapcsolata a valósággal, önismeret, képesség a változtatásra a tapasztalatok alapján és az embertársak igényei mellett az egyéni szükségletek kielégítése. (Doku, 1997; idézi: Ungi, 2011)

Következtetésem alapján - az összes terület közül - a kiegészítő szempontjából mindent átfogó szempont lehet az önismeret, önreflexió megléte.

2.5.2. Társadalmi, szervezeti szinten

Az autonómia biztosításának nagy jelentősége van ezen a segítő területen. A pedagógusok szeretnék önálló gondolataikkal, ötleteikkel is részt venni a pedagógiai folyamatokban, ha ez a megfelelő módon tud megvalósulni, védőfaktoroként funkcionálhat. (Kollár, Szabó, 2017)

Kiemelkedő szerepet játszik a megerősítés és a visszajelzés a pedagógusok körében. (Kiss, 2013) A pedagógusok számára a pozitív visszajelzés, egy nagyon lényeges elismerési forma, ugyan nehezen kiemelhető, mert kevésbé látványos az eredményes munkájuk, de az elismerés egyes módjai erőt adhatnak a pedagógusnak. (Kollár, Szabó, 2017) Torma Boglárka is megerősíti, hogy a visszacsatolás későn és ritkán érkezik, ugyanis a gyerekeket, fiatalokat napjainkban kevésbé motiválja a tanulási esély. (Torma, 2013) Mindazonáltal akadnak az ellentétére is példák, melyek hatalmas érzelmi többletet adhatnak a pedagógusnak. Ilyen lehet, amikor felnőnek a gyermekek, és volt pedagógusaikról nem feledkeznek meg, kifejezik hálájukat valamilyen gyermekkorban kapott érdem iránt. (Kollár, Szabó, 2017)

A pedagógusok számára, ha rövidített munkaidőt tudnak biztosítani, hozzájárulhat a kiegészítő elkerüléséhez. Önmagában nem biztosíthat teljes védelmet, viszont a rekreációban fontos szerepet játszik, ha több időt lehet fordítani a kikapcsolódást nyújtó tevékenységekre. (Füredi, 2021) A rövidített munkaidőn túl, ha a munkavállaló érzi, felettese rugalmasságát időbeosztással kapcsolatban, vagy azt tapasztalja, hogy munkarendje naprakész, pozitív kimenetellel bír hosszútávon, ugyanis a munkahelyet és a magánéletet rugalmasan összekapcsolja. (Ádám, 2020)

Ha az intézmény iránt a pedagógusok elköteleződnek, és folyamatosan szakmai továbbképzéseket biztosítanak számukra, akkor számukra elkerülhetőbb lehet a kiegészítő. Szabó és Jagodics egy adott intézmény melletti elköteleződést emeli ki védőfaktorának, (Szabó, Jagodics 2016) de ez a szemlélet, szemben áll egy előbbi alpontban (2.1.1) már kiemelt kutatási eredménnyel, miszerint, „ *megszakítás nélkül 5-10 évet dolgoztak már folyamatosan.*” (Kiss, 2013)

A továbbképzési alkalmak fontosságát Lubinszki Mária is erősíti, társadalmi szinten nagy segítség lenne az említettek népszerűsítése, hosszútávon biztosan kifizetődő lenne, sok pozitív hozadékkal járna, ugyanis a motiváció fokozáshoz nagyrészt hozzájárulhat. (Komlósi, 2013) A motiváción túl, az egyéni beállítódások is felszínre kerülhetnek (Lubinszki, 2015) Társadalmi szintű figyelmen túl, keresem a választ arra, hogy szervezeti szinten, bizonyos korlátokon belül

milyen ritkán felmerülő ötletekkel tehetnek az ott dolgozók a munkaközösség jól működéséért. Kitérek majd arra, hogy mire figyeljenek kiemelten ezen ügy érdekébe az intézményvezetők és a munkaközösség tagjai. Tehát az intézményi prevenció lényegességét lentebb kívánom részletezni, azaz 2.7.2. pontban.

2.6. Rizikófaktorok

2.6.1. Egyéni hajlamosító tényezők

Elsősorban fontosnak tartom, hogy ismertessem, a kiégésre hatást gyakorló tényezőkkel milyen területen vagy területeken lehet találkozni, ugyanis ez meghatározhatja a befolyásoló szempontok jellegét. Füredi Julia téves feltételezésnek gondolja, hogy a kiégés egyetlen helyszínének gondolják a munkahelyet, és előszámú okaként is az előbb említettet jelölik meg. (Füredi, 2021) Kollár Csaba is megerősíti, hogy a kiégéshez más színterek is hozzájárulhatnak. (Kollár, é.n.) Kutatásom alapján, az előbbieket, szembe mennek a napjainkban legújabb és leginkább elfogadottnak mondható WHO részéről megfogalmazott fogalommal, ami magába foglalja, hogy csak a munkahelyi környezetre korlátozható (Polonyi, 2020) a kiégés.

Kiégés ciklusát 12 szakaszba ismertettem, 2.2. pontban. Jól látható volt, hogy amennyiben az egyén hajlamos a bizonyítási vágyba túl sok energiát belefekteni, könnyedén elindulhat a kiégés útján. (Kollár, Szabó, 2017) Következésképpen, nagyon fontos tényező lehet a bizonyítási kényszerre való hajlamosság (Kollár, é.n.), ugyanis a folyamat elindítója lehet ez az egyéni tényező mely kölcsönhatásban lehet más egyéni és társadalmi elemekkel is. (Kunos, 2018)

Azok a traumák melyeken nem sikerült sikeresen túl jutni, csökkentik az emberi erőtartalékokat nap mint nap, ennek eredményeképpen bekövetkezhet a kiégés is. Előbbiekben túl említésre méltó, hogy a traumák kritikussága rengeteg dolog függvénye, ebből kifolyólag a súlyossága azt is meghatározza, hogy milyen szinten lehet hatással a kiégésre, de az kijelenthető, hogy szerepet játszhat a kiégésben. (Füredi, 2021)

A kutatók Freudemberger nézeteit erősítik, miszerint az elsőszámú felelős az érzelmi megterhelés melyet egyéni szinten értelmezhetünk. (Kunos, 2018) Meghatározóak a környezet által ért hatások, amikre egy reakció érkezik az emberek részéről. Azt a módszert mellyel kezeljük az egészségünket befolyásoló tényezőket, az egyéni beállítódás velejárója, az értékrendszer határozza meg. Ezért is fontos a megbirkózási stratégiák tudatosítása, ugyanis erősítheti az egészségvédelemre törekvés rendszerét. (Meleg, 2021) Meghatározó lehet a reziliencia azaz ellenállóképesség, már az egyetemi/főiskolai tanulmányok során is, ugyanis a hallgatókkal szemben, már hatalmas mértékű elvárásokat támasztanak. A nagymennyiségű

tananyagot a fiatal felnőtteknek fel kell tudniuk dolgozni, tehát a pályakezdést megelőzően már kialakítanak egy védekezőképességet, melynek rugalmassága összefüggésben áll a szakmai reziliencia¹ szinttel. (Kunos, 2018) A megbirkózás azért is fontos, ugyanis, ha ez nem sikerül és kiégés jelei tapasztalhatók már, az a munkavégzés eredményességét is jelentősen csökkenti, mely a gyermekek fejlődésére és a munkahelyi kollektíva közös érdekekre nézve negatív hatással lehet. (Ungi, 2011)

2.6.2. Szervezeti szintű stresszfactorok

A kiégésre azért hajlamosabbak a segítő munkakörben dolgozó pedagógusok, mert az empátia munkavégzésük során folyamatosan jelen van (tehát Lubinszki Mária gondolatai is megerősítik a 2.1. pontban megfogalmazott ismereteket a veszélyeztetett személyekről). Az elengedhetetlen szerepet játszó empátia egyúttal nehezíti is a lelki egészség megőrzését, ugyanis a különböző rizikó tényezők jelentős érzelmi megterhelést jelentenek a hivatást választott emberekre. Ezen felül rengeteg belső erőforrást vesz igénybe a munkavégzés, ezért kiemelten fontos lenne, a nagyfokú kiegyensúlyozottság, viszont a kontrol kialakítása nehezített a témérdek teher mellett. (Lubinszki, 2015)

Ugyan érdemes figyelembe venni, hogy a kiégéshez vezetett utat meghatározzák az egyéni okok (Füredi, 2021), de vannak olyan okai a kiégésnek melyek egy adott szakmán belül dolgozó személyeket szervezeti szinten érinthet. (Kollár, Szabó, 2017)

Első számú problémaként említeném, az általánosan is megfigyelhető túlterheltséget, melynek legfőbb oka lehet a szerteágazó kötelességek tömkelege. A pedagógus szakma, mint segítő szakma legnagyobb nehézsége lehet, a privát és szakmai élet elkülönítése, ugyanis az elvárások velük szemben magasabb teljesítési szintet vár el, mint aminek lehetséges eleget tenni. (Kollár, Szabó, 2017) Az értelmi megterhelés az állandó kötelező feladatok és az ehhez kapcsolódó téves gondolkodás is befolyásolhatja, mi szerint egyidejűleg több feladatot képes ellátni egy ember. (Füredi, 2021) Mindazonáltal, a pedagógusoknak szembe kell nézniük azzal, hogy a társadalom nagyfokon bírálja a munkájukat, és mindenekfelett elvárt a hivatástudat, akkor is, ha rengeteg nehezítő körülmény van rájuk hatással. (Szabó, Jagodics, 2016)

Továbbá, stresszfactoroként említeném, a nem megfelelő munkahelyi kapcsolatokat, beleértve a vezetőt és a munkatársakat, a jó kapcsolat hiánya vagy elmélyült konfliktusok is feszült hangulatot eredményezhetnek, illetve az együttműködést is nehezítheti, a közös munka

¹ Az a pedagógus tekinthető szakmailag reziliensnek, aki képes szembenézni és végül megküzdeni a szakmájában felmerülő nehézségekkel. (Ceglédi, 2020; idézi: Ceglédi, 2022)

folyamán. Jelentős szerepe lehet az intézményvezetőnek a dolgozói közösség irányításában, ugyanis, ha ez hiányzik, tisztázatlanok lehetnek a szerepkörök, és az említett konfliktusok is hosszú ideig elhúzódhatnak. A vezetőségen múlik továbbá, hogy milyen szintű önállóságot enged a munkaközösség tagjainak, de probléma lehet a túlzott korlátozás is. (Ungi, 2011)

A megfelelő munkavégzéshez alapfeltételnek bizonyulna a megfelelő tárgyi felszereltség, viszont gyakran előfordul, hogy a szükséges eszközök nem biztosítottak a pedagógusok számára, illetve gyakori akadály, hogy a rendelkezésre álló eszközök minőségileg kivetni valót hagynak maguk után. (Fernet, Guay, Senécal és Austin, 2012; idézi: Szabó, Jagodics, 2016).

A pedagógusok munkájuk során folyamatos társadalmi szintű átszervezési hatásoknak vannak kitéve, (Kollár, Szabó, 2017) valamint a munkaközösség tagjainak intézményen belüli állandó cserélődéssel, negatív hatást gyakorolhat a csoport állandó tagjaira. (Kollár, é.n.) A pedagógusok nehezített társadalmi helyzetét tovább fokozza (Gyetvai, 2021), hogy a munkájuk megfelelőségét és eredményét ingadozó körülmények között ellenőrzik, emellett a pedagógusok társadalmi megítélése sincs magas szinten, melyet az anyagi javak minimalizálása is megerősít. (Hajduska, 2001; idézi: Lubinszki, 2015) A csekély összegű fizetés okozta anyagi bizonytalanságot és a pedagógusokkal szembeni negatív attitűdöt Torma Boglárka is megerősíti. (Torma, 2013) Jól látható, hogy 2001-ben ez már gondot jelentett az alacsony fizetés, melynek megoldásáról napjainkban sem olvashattam szakirodalmat.

Ezen felül, az életkort, a hajszoltságot, a sokoldalú, komplex feladatokat már összefüggésbe hoztam bizonyos tényezőkkel a 2.1.2. pontban is, ebben az alpontban szintén kihangsúlyoztam a tényezők fontosságát, mint veszélyeztető hatóerőt, de a továbbiakban más kockázati tényezőkre szeretnék részletesebben kitérni.

Túlzott bizonyítási vágy is fokozottan felmerülhet (Kunos, 2018), különösen a pálya kezdeti szakaszában. A véget nem érő teendők azt sugallják, hogy minél több feladatot vállaljanak a még kevés tapasztalattal rendelkező személyek, illetve a közvetlen környezetük is ezt erősítheti. (Kollár, é.n.) Lényeges, hogy milyen stratégiát/módot választ az egyén a megküzdés során, ugyanis kiegészítést legnagyobb mértékben a megbirkózási képesség befolyásolhatja, amit a flow ezen túl fokozhat. (Torma, 2013)

Különböző csoportok felől temérdek elvárás is érkezik feléjük. (Kollár, Szabó, 2017) A szülők részéről is bizonyos követelmények fogalmazódnak meg óvodapedagógusokkal szemben, a szakembereken az igények növekedése is fokozza a lelki nyomást. (Tamás, 2010) A gyermekekkel kapcsolatos problémák megoldását a szülők egy része is a pedagógusoktól várja el (Antal, 2013), továbbá a partnerek között, a véleménycsere és a megbeszélés sem működik megfelelő módon. (Ungi, 2011)

Falusi vagy kisebb óvodákban a csoportok nem túl szűkösek, ellentétben a frekvenciáltabb helyen, magas csoportlétszámokkal rendelkező óvodákban. A nagyobb csoportlétszámmal működő csoportokban, sokkal nehezebb megfelelő körülményeket biztosítani. Osztott és osztatlan óvodai csoportokban is előfordul, hogy 22-nél is több a gyermekek létszáma. (Anonymus, 2015)

Könnyen képesek az emberek a rengeteg stresszt kiváltó tényező mellett megfedkezni a pozitív dolgokról. Az utóbbi időben a covid betegség jelenléte rengeteg dologban befolyásolta az emberek életét. Egy közös pontot emelnék ki, a veszteséget, mely valamilyen formában és szinten, minden ember életében jelen volt. Az állandósult bizonytalanság világi és egyéni szinten is félelmet eredményezett. Az emberek a mentális egészségüket úgy tudták csak megvédeni, ha arra koncentráltak amit befolyásolni tudtak, és képesek voltak hálát érezni valami olyanért, amivel rendelkeztek. (D'Aquino, 2021)

2.7. A kiégés prevenciója és intervenciója

2.7.1. Egyéni szinten

A mentális egészségre törekvés alappillére az önismeret, ebből kifolyólag az önismerettel kapcsolatos tréningek, szakmai anyagok segítségével, nagyobb szintű magabiztosságra lehet szert tenni. Ezen belül kiemelhető az örökölt tulajdonságok és az egyéni vágyak feltérképezése is. (Antal, 2013) Az önismeretre, ha kellő figyelmet fordítanak nagyfokú önfejlesztés valósulhat meg. (Ádám, 2020)

Fontos szerepet játszik a kiégés megelőzésében a napi szintű relaxáció, a mozgás bármely formája, edzés vagy akár a séta is megfelelő lehet. (Gyetzvai, 2021) A különböző rituálék amelyek egyéni örömforrásból fakadóan alakíthatók ki (például, haj- és testápolás), szintén segítségül szolgálhatnak a kiégés prevenciójában. (Füredi, 2021) Mindez nem igényel túl sok időt, viszont az egészséget illetően, hosszú távon csak profitálni tudnak belőle az emberek. (Gyetzvai, 2021) Már gyermekként szerepet kaphat a sport a mindennapi életben, mely az egészséges nézeteket és az egyéni képességek felismerését fokozhatja, így a kiégés nem lehet veszélyforrás. (Kunos, 2018)

Gyetzvai Anna is a mozgáslehetőségek kihasználást erősíti. (Gyetzvai, 2021) A mozgás beépítése a mindennapokba, különböző gondolatmeneteket indíthat el, átértékelhetők a gondolatok, mindez fokozni fogja az életörömet és a koncentrációs képességet. (Füredi, 2021) A relaxálást, meditálást pedig segítheti, a különböző relaxációs technikák elsajátítása. (Ádám, 2020) A meditálásnak szintén számtalan pozitív hozadéka lehet a mozgáshoz hasonlóan, ilyen

például a memória erősítése, a kreativitás kibontakozását is segíti, illetve a legnagyobb segítséget a stressz csökkentésében nyújthatja. (Füredi, 2021)

A privát és a szakmai élet elkülönítését tekintve, fontos, hogy a pedagógusoknak reális elvárásaik legyenek önmagukkal szemben. Ezt úgy tudják elérni, ha megfelelő alkalmazkodási stratégiákat alakítanak ki arra, hogy elkülönítsék a munkahelyi nehézségeket és a magánéletet. (Kollár, Szabó, 2017) Keresztesi Polixéna megerősíti, hogy a különböző szinterek elkülönítése lényeges, illetve azt is, hogy valamilyen új tevékenység kipróbálása is hozzájárulhat a kiégés elkerüléséhez. Ezen felül kiemeli, az erősségek felismerésének majd tudatosításának fontosságát, a „nem”-et mondás művészetét, és a támogató családi háttérét is. (Kiss, 2013)

A kiégés körében egyaránt érintettek lehetnek extrovertált és introvertált beállítottságú emberek is, viszont a közvetlen környezet felől érkező támogatást, különböző módon értelmezhetjük esetükben. Introvertált személyek tipikusan olyan feltöltődési formákat választanak csak, amit egyedül élhetnek meg, ezzel szemben az extrovertált személyek embertársaik körében töltődnek fel. Az előbb említett személyiségjegyek hozadékait, hozzátartozóként és ismerősként is érdemes lehet figyelembe venni, ha segítségnyújtás merül fel egy kiégés folyamatában lévő személy számára. (Füredi, 2021)

Az intervenció során, a kiégés jeleit mutató személy számára, ha segítségnyújtás merül fel, elsődleges megoldás lehet egyénileg segíteni neki, de fontos figyelembe venni, hogy az egyént folyamatosan ugyan azok a negatív ingerek érik a megszokott környezetében, ebből kifolyólag hasznos lehet a stresszkezelési, megküzdési módszereket előtérbe helyezni. (Polonyi, 2020) Más kutatások is e nézeteket erősítik, a következő technikával kiegészítve vezethet célhoz az intervenció. Célszerű elfogadni, hogy az idő múlásával a különböző körülmények megváltoztak, és egy ismerősnek bizonyuló szituációban, nem feltétlenül használhatóak a régen bevált, jól alkalmazható módszerek. Ennek elfogadását követően, fontos a gyermekeket érintő élethelyzetekhez, feladatokhoz rugalmasan hozzáállni, mely alatt nyitott szemlélet értendő. (Antal, 2013)

Lehetőség nyílik egyéni szupervíziókon részt venni, ami a kiégés első szakaszában megjelenő irreális célokra hívja fel a figyelmet, ezáltal a valósággal nem megegyező elképzeléseket is tisztázza, ezen felül, az egyéni munkát átfogóan támogatja részletes ismeretek átadásával. (Kömlósi, 2013) Mindenek előtt, ha önálló módon történik az intervenció saját részre, az észlelet testi betegedésekre és tünetekre fontos a hangsúlyt fektetni, melyek a stressz megszüntetésével jelentősen javulhatnak, ezt követően lephet csak magasabb szintre az önfejlesztés. (Füredi, 2021)

2.7.2. szervezeti szint

Egy szervezeten belül, a kiegészítők többeket is érinthet, emberekkel foglalkozó szakmáknál kifejezetten magas számban vannak jelen a stressz hatások. A kiegészítés megelőzhető lehet, ha olyan oktatásokat szerveznek a pedagógusok számára, melynek kiemelt feladata a stressz által okozott tünetek hangsúlyozása, ezáltal leküzdésére alkalmazható módszerek is fontosnak bizonyulnak az oktatási programokon. (Kollár, Szabó, 2017) Következtetésképpen, a prevencióban, elsősorban a fizikai stressz megszüntetése az elsődleges feladat, ezt követően fontos foglalkozni a mentális-, fizikai- és érzelmi stresszrel, mert ez a 3 terület szorosan összefügg. (Füredi, 2021)

Keresztesi Polixéna kiegészítései szerint, célszerű lenne a mentálhigiénés programok minél gyakoribb megszervezése, mely eredményhez vezethet a prevencióban és az intervencióban is. (Kiss, 2013) Másrészt, mentálisan és szakmailag is előrelépés lenne a pedagógusok számára, az átalakult rendszer kezelésének módszereit célzottan oktatni. (Antal, 2013)

Az egyéni szupervízió túl, léteznek team-szupervíziók is, ahol kollégák közösen vannak jelen, szakmai gondolkodásra irányulnak ezek az alkalmak, közösen elmélkednek, melynek során az egyéni módszertani szemléletek is felszínre kerülhetnek. A beszélgetés folyamán, együtt gondolkodnak és az egyéni alkalmakhoz hasonlóan, a belső működési rendszer választóvonalait tisztázzák. A különbséget abban véltem felfedezni, hogy ez mindenki számára profitálást jelenthet, nem csak egy-egy pedagógus számára hasznos. (Komlósi, 2013)

Tehát fontos a dolgozók munkaköréhez tartozó feladatok tisztázása, illetve ennek megfelelően fixálódjanak a szerephatárok a munkahelyen, melynek kialakulásához a nyílt kommunikáció elengedhetetlen, a vezető és a kollégák részéről egyaránt. (Antal, 2013) A szakmai továbbképzések során is elsajátítható az ismeret, arról, hogy a munkahely működési rendszerében mely feladatok vonatkoznak az egyén munkakörébe, ennek elsajátításához segítséget nyújt a szükséges szakanyag átadása. (Komlósi, 2013)

Az óvodai intézményekben speciális eseményeket, megbeszéléseket is szervezhetnek a munkaközösség tagjainak, melybe a nevelési-, oktatási munkát segítő szakemberek is bevonhatók. Az ilyen alkalmak a munkaközösség, mint támogató rendszer erősítéséhez járulhatnak hozzá, ahogy a munkaidőn túlmutató közös programok is ezt a célt szolgálhatják. (Kollár, Szabó, 2017) A nevelést, oktatást segítő szakemberek jelenlétének fontosságát korábban Tamás Márta is hangsúlyozta már, különös tekintettel emelte ki az óvoda pszichológusát, aki segíthet egy teljesen egyedi aspektusból rávilágítani a gyermekekkel

kapcsolatos nehezen megfejthető helyzetek megoldásának kulcsára. Ez a fajta esetmegbeszélés a pedagógusok közötti kooperálás sikerességét segítheti elő. (Tamás, 2010)

Gyakori problémaként említhető, hogy a felettesek, a kellemetlenségek elkerülése végett, nem szívesen nyújtanak reflektív értékelést a beosztottak számára, pedig fontos lenne, a visszajelzés (Füredi, 2021) Amennyiben elmarad a visszajelzés, a szerephez tartozó feladatokról, előfordulhat, hogy tisztázatlanok lesznek a követelmények, illetve a hatékony munkavégzés is csökkenhet, ahogy az alkalmazott elégedettsége is. Fontos még az óvodapedagógusok számára, hogy megérthessék mi zajlik körülöttük, ugyanis ez is csökkentheti a bizonytalanságot. (Kollár, é.n.) A reagálás, nem csak a munkáltató felől, hanem az alkalmazottak részéről is fontos, tehát elengedhetetlen lenne figyelmet fordítani arra, hogy ez a fajta kommunikáció rugalmasan működjön. (Ádám, 2020)

A munkahelyi kollektíva körében is szerepet kap az intervenció és a prevenció. A vezetőség figyelmén túl, fontos, hogy a munkaközösség tagjai is folyamatos figyelmet fordítsanak egymásra. Esetleg, ha emellett egyénileg is részt tudnak venni különböző képzéseken, segíthetnek egymásnak a kiégés állapotának visszafordításában. (Komlósi, 2013) A vezetőség, ha tudatosan figyelmet fordít az alkalmazottak között egy pozitív csoportlétkör kialakítására, az jó alapot biztosíthat a támogatásra szoruló személyek számára. (Ádám, 2020) A vezetőség támogatása sokat számít, ugyan akkor arról sem feledkezhetünk meg, hogy az irányító szerepben lévő felek is szorulhatnak támogatásra, így a prevenciót szolgáló képzések, számukra pont olyan fontos, mint bármely más köznevelésben dolgozó személy számára. (Hasson, Butler 2020)

Abban az esetben, ha egy pedagógus a munkatársán kiégés jeleit tapasztalja, akkor mérlegelnie kell, képes vajon a felismerő a segítségnyújtásra, illetve tennie e bármit is társa jobbulásának érdekében. Mindenek felett, fontos figyelembe venni, hogy a kolléga kiégését nem akadályozhatja meg az előzékeny munkatárs. Ugyanakkor a kiégés útjára lépett személynek segítséget nyújthat, ha a valaki beszélgetést kezdeményez vele és meghallgatja azt, amiről éppen csak beszélni szeretne. (Füredi, 2021)

A mobbing kifejezés angol eredetű, ha magyarra szeretnénk fordítani, mondhatjuk egyfajta munkahelyi problémának, konkrétan pszichoterrornak (Szelezsáné, 2016), mely egyfajta érzelmekre ható bántalmazás. (Benedek, 2015; idézi: Szelezsáné, 2016) Mindazonáltal, mobbing folyamat is kialakulhat egy munkahelyen, ami kollégák között előforduló verbális bántalmazás formájában jelenhet meg, egy olyan személlyel szemben, akinek az egyéni védekezőképességei nem elég stabilak. (Benedek, 2015; idézi: Szelezsáné, 2016) A folyamat lényege, hogy tartósan jelen van az úgynevezett pszichoterror. Abban az

esetben maradhat fent a mobbing állapota, ha a felettesek nem megfelelően koordinálják a munkaközösség életét. A kiszemelt félben, tartós stresszt idézhet elő és az állandósult stressz hosszútávon kiégéshez vezethet. Jól látható, hogy szerepe van a vezetőségnek a megfelelő munkahelyi légkör kialakításán túl a fenntartásában is. (Szelezsáné, 2016)

2.8. Az intervenció során alkalmazhatónak bizonyult eszközök és kevésbé hatékony módszerek

A munkalehetőséget biztosító intézmény vagy más szervezetek által szervezett képzések hatékonyságát és fontosságát a korábbiakban már taglaltam, ezért ebben a pontban szeretném meghatározni, hogy mitől lehet hatékony egy szupervízió a kiégés megelőzésének szempontjából.

Az korábbi pontban említett előremutató szakmai tudást, rendkívül fontos, hogy a pedagógusok számára megfelelő szinten adják át. A továbbképzés anyaga magába foglalja a mai köznevelési intézmények rendszerének az átszerveződését, ezáltal működését is. Gyógypedagógusok, szociális munkatársak, védőnők, stb. segítik az átfogó pedagógiai munka sikeres megvalósulását, melynek kivitelezéséhez elengedhetetlen a szakmai szerepkörökhöz tartozó feladatok világos meghatározása. (Tamás, 2010)

A kiégésben érintett személynek, állapotának aktuális szakaszához mérten más-más prevenciós lehetőségek funkcionálnak megoldásként. (Füredi, 2021) Már akkor is hasznos lehet a prevenció, ha a kiégés jelei nincsenek is jelen, ugyanis a kiégés elkerülhető lehet az elsődleges prevenció során. A legnagyobb segítő erő ezen a szinten a jó munkahelyi közeg. (Gyetvai, 2021)

A második szinten már kiégés jelei tapasztalhatók, tehát fontos az intervenció. Megfelelő módszerként bizonyult ebben a fázisban az időbeosztás újragondolása, a gondolatok rendszeres összegzése papíron, ellazulást segítő technikák alkalmazása és a mozgás. (Günthner, Batra, 2012; idézi: Szényei et al.; idézi: Gyetvai, 2021) A lényeg, hogy ezek a tevékenységek beépüljenek az egyén mindennapjába. (Füredi, 2021) Ezek a tevékenységek önerőből is beépíthetők a mindennapi életbe, illetve a munkahely is támogathat kezdeményezéseket. Több országban előfordult, hogy munkáltatók masszázst, szépítő kezeléseket vagy jógát ajánlottak fel a munkavállalók számára térítésmentesen. (Ádám, 2020)

A harmadlagos prevenció során, a legfontosabb, hogy az állapot ne romoljon tovább. (Günthner, Batra, 2012; idézi: Szényei et al.; idézi: Gyetvai, 2021) Füredi Júlia is megerősíti, hogy ha már bekövetkezett a kiégés, akkor a különböző tevékenységek, melyek a másodlagos prevenció szintjén kiválóan alkalmazhatóak, nem működő technikák ebben a szakaszban. Itt a

legfontosabb, hogy az egyén eljusson a felismerés szintjére és változtatni akarjon jelenlegi helyzetén. (Füredi, 2021) Segíthet, ha saját magában feltárja, hogy mi volt a kezdetben a belső késztetése, ami miatt ezt a szakmát választotta, és a pályán eltöltött idő alatt mik azok a dolgok, amik számára fontosak. Az előbbieken túl, a külső megítélések is lényegesek lehetnek. A motiváló elemek felidézése során, például arra összpontosíthat, hogy a hozzá tartozó gyermekek hogy viszonyulnak hozzá. (Lubinszki, 2015)

Biomedikális szemlélettel megközelítve, a rendelkezésre álló eszközök jelentősen lekorlátozódnak, ugyanis nem használható megoldás állandó gyógyszeres kezelés alá helyezni a dolgozó embereket. Legjobb esetben is csak minimális szintű eredményeket produkálhatnak gyógyszerek segítségével. A külső beavatkozás műtéti formában úgyszintén nem megoldás, de fontosnak tartom megemlíteni ezt a fajta megközelítést, ugyanis az elmélet hangsúlyozza a testre gyakorolt negatív hatását a kiégésnek. (Polonyi, 2020)

Továbbá, problémaként merül fel, hogy a biomedikális kutatások eddigi eredményei nincsenek összhangban a pszichológiai magyarázatokkal (Polonyi, 2020), tehát sokkal inkább hangsúlyossá válik az interperszonális megközelítés, mely a társadalmi és szervezeti szinteken keresi a kiégés során hasznosan alkalmazható eszközöket. (Mihálka, 2015; idézi: Polonyi, 2020)

Egyéni gyógyítási módszerként két népszerű változatot emelnék ki, melyek bizonyított, hogy nem működnek. Az egyik, hogy hosszú idő elteltével (hónapok, évek) majd a pihenés vagy napi szintű addíciók segítségével, a probléma teljes mértékben megoldódhat. Ők nem néznek szembe a konkrét problémával, így nem is tudják megoldani azt. A másik lehetőség, hogy ha szembesülnek az érintettek a probléma súlyosságával, hirtelen gyökeres változásokat akarnak végbe vinni szokásrendszerükben. Lényeg a fokozatosság, amint néhány tevékenység beépült a mindennapokba, folyamatosan lehet egyre több lehetőséget kihasználva az egészségért tenni. Például, ha eddig egy napban a rendelkezésre álló idő maximális kihasználására törekedett egy segítő szakmában dolgozó személy, megpróbálhat változtatni ezen úgy, hogy az egyéni energiaszintjét figyelembe véve próbálja meg a napi teendőit beütemezni. (Füredi, 2021)

3. A kutatás bemutatása

3.1. A kutatásba bevont személyek körében, a kérdőív módszerének alkalmazása

A kérdőívet 2 hétig hagytam megtekinthető és kitölthető formájában, 2023.04.01-2023.04.15. között, melynek során 100 választ vártam. Az említett időintervallum alatt 104 válasz érkezett be hozzám.

A célközönségemként jelöltem meg - az interneten fellelhető közösségekben - olyan óvodapedagógusok, akik köznevelési intézményekben dolgoznak. Első sorban nagyobb online platformokon elérhető szakmai csoportokat céloztam meg a kérdőívem népszerűsítésének érdekében. Legtöbb válaszra, azaz legalább 50 kitöltésre, egy több mint 110 ezer résztvevővel rendelkező csoportban számítottam, ugyanis a csoport célközönsége, az óvodáskorú gyermekek, szüleik és óvodapedagógusok. Így a csoportban rengeteg kutatásomban érintett személy fellelhető, viszont az említett csoportból, 20-nál is kevesebben töltötték ki az általam készített kérdőívet.

Ezt követően, más interneten fellelhető, óvodapedagógusok számára készített csoportokat és kérdőívek kitöltését támogató online közösséget is felkerestem, majd közzétettem kutatási kérdőívemet. Az említett csoportokban, szülők nem szerepelnek, csak óvodapedagógusok, köztük egy 25 ezer tagú csoportban, két 17 ezer tagból álló csoportban, egy 11 ezer-, 8 ezer-, 1 ezer tagú online közegben osztottam meg, illetve egy 6 ezer fővel rendelkező kérdőív kitöltéssel foglalkozó csoportban is igyekeztem népszerűsíteni kérdőívemet.

Mivel ezeken a felületeken is a vártnál kevesebb válasz érkezett, ezért hólabda mintavételt alkalmaztam, így családtagok, ismerősök segítségével több óvodapedagógushoz is eljutott az email levelező rendszereken keresztül a mintavételhez szükséges kérdőívem, melyet többen ki is töltöttek. E közben több óvodavezetőtől is segítségeket kaptam, aminek hatására szűkebb online szakmai csoportokhoz is eljutott a mintavételelem eszköze, mindez online formában. Az említett kommunikációs csatornákon keresztül, már több válasz érkezett be részemre. Mindezen túl, óvodapedagógusi kitöltést, a még rendelkezésre álló személyek körében továbbra is személyes felkeresésem és kéréseim után kaptam meg. Ezt leginkább úgy kiviteleztem, hogy az egyetemi közegben elérhető személyek segítségét kértem kérdőívem kitöltésében és középiskolai tanulmányaim során megismert pedagógia szakos oktatók ismeretségei által kerültem közelebb még több óvodapedagógushoz, továbbá családi és ismeretségi körben is segítettek a hozzátartozóim.

A módszernek köszönhetően, rövid időn belül, juthattam megfelelő mennyiségű válaszhoz, így a kutatásomhoz szükséges vizsgálati anyag megfelelő mértékben állt

rendelkezésekre. Különböző településen dolgozó óvodapedagógus közösségekhez jutott el a kérdőívem, így a mintaválasztás alanyai spontán módon kerültek kiválasztásra, mely fokozza a sokszínűségét a válaszlehetőségeknek, további előnye a hólabda módszernek, hogy költségvetést nem igényelt. (Kontra, 2011) Excel táblázatba rendszereztem a kapott adatokat, mely az eredmények feldolgozását átláthatóvá tette, illetve a magadott adattartományok alapján diagrammokat tudtam készíteni, melyekkel szemléletesebbé igyekszem tenni primer kutatási eredményeimet.

A pedagógusok sokszínűségét, azért is tartottam fontosnak, ugyanis a pedagógusok kiegészével foglalkozó szakirodalmak egyértelműen alátámasztják, hogy a pedagógusokat különösen veszélyezteti a kiégés. Primer kutatásomhoz, kiemelten az óvodapedagógusok körét céloztam meg, ugyanis szeretném feltérképezni, hogy a társadalomnak ez a csoportja, milyen ismeretekkel és nehezítő tényezőkkel találkozik munkája során, érintettségemet ebben a pedagógusi körben a bevezetésben részletesebben taglaltam.

Összefüggésbe szeretném hozni a szakirodalmi ismeretanyagot a kutatásom eredményeivel, tehát párhuzamot kívánok vonni, a kiégés fontosságának legfőbb okait illetően. Az előbbieken túl, a szakirodalmi részben feltárt főbb ismeretanyagokat szeretném prezentatív módon összekötni, az óvodapedagógusi ismereteknek mértékével és minőségével, ebből kifolyólag deduktív kutatási módszert alkalmazok. Mindazonáltal, kutatási kérdéseket fogalmaztam meg szakdolgozatom bevezető részében, melyekre a vizsgálatot és az elemzést követően választ szeretnék kapni.

A kérdőívem egyaránt tartalmazott eldöntendő és kifejtendő kérdéseket is, melyek sorrendiségét meghatározta, a szakirodalmi részben alkalmazott logikai felépítés. A szekunder kutatás felépítéshez alkalmazkodva, a kérdőív kérdéseinek sorrendjét is ezzel megegyező logikára építettem fel, tehát fontos szempontnak tartottam, hogy a sorrendiségek megegyezzenek. A folyamatszerűség az alábbiak szerint épül fel; a kiégésre irányuló kérdéseket az általános adatok bemutatása előzi meg, majd az elméleti hátterek ismeretével, a gyakorlati tapasztalatokkal, az alkalmazható módszerek ismertetésével és a témával kapcsolatos szabad gondolatok kifejtésével folytatódik.

Úgy vélem az általam készített kérdőívvel, átfogóbb képet kaphattam így, hogy félig strukturált formájú volt, mintha csak strukturált módon alítottam volna össze, így célom, a felderítés könnyebben megvalósulhat. A releváns válaszadást igyekeztem azzal is alátámasztani, hogy meghagytam a kérdőív kitöltésnek szabadságát és hitelesen biztosítottam a kitöltőket, illetve a közvetítő feleket a kérdőív anonimitásáról. (Kontra, 2011)

Az objektív megvilágításon túl, előfordulhat, hogy a válaszadók szubjektív megközelítéssel válaszoltak a kérdésekre, ebből kifolyólag a kapott eredményeket törekszem, úgy bemutatni, hogy a kérdőív egyes kérdéseinél, a legszélesebb körben megjelölt óvodapedagógusi ismeretanyagot mutatom be szakdolgozatomban.

3.2. A kérdőív eredményeinek prezentálása

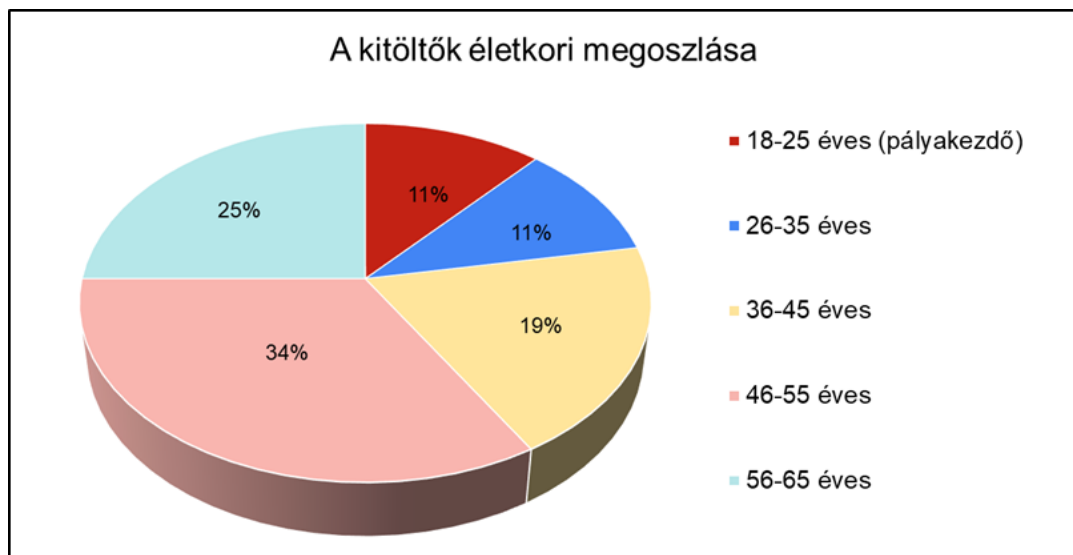
Ahogy korábban említettem, az online terek segítségével, rövid időn belül (két hét alatt) sikerült 104 személyt elérnem, akik kitöltötték a félig strukturált kérdőívemet. Az óvodapedagógusok minden válasza érvényesnek bizonyult. A kitöltők semmilyen személyes adatot nem adtak meg, tehát a kérdőív megőrizte anonimitását. Az válaszok jól átlátható összegzésének érdekében, kérdéskörönként haladva szeretném reprezentálni az eredményeket.

3.2.1. Általános adatok

Kezdő kérdéseimben, általános adatokra irányuló kérdéseket fogalmaztam meg, ebből kifolyólag az első 4 kérdésem demográfiai adatainak eredményeit mutatom be először.

Az 1. kérdésemben, a pedagógus társadalom óvodapedagógusainak nemére voltam kíváncsi, melynél a gyakorlati tapasztalataim alapján többségében nőkre számítottam. A pontos adatok szerint a 104 kitöltő közül 102 nő- és 2 férfi nemű személy töltötte ki, azaz a válaszadók 98,1%-a nő és 1,9%-a férfi.

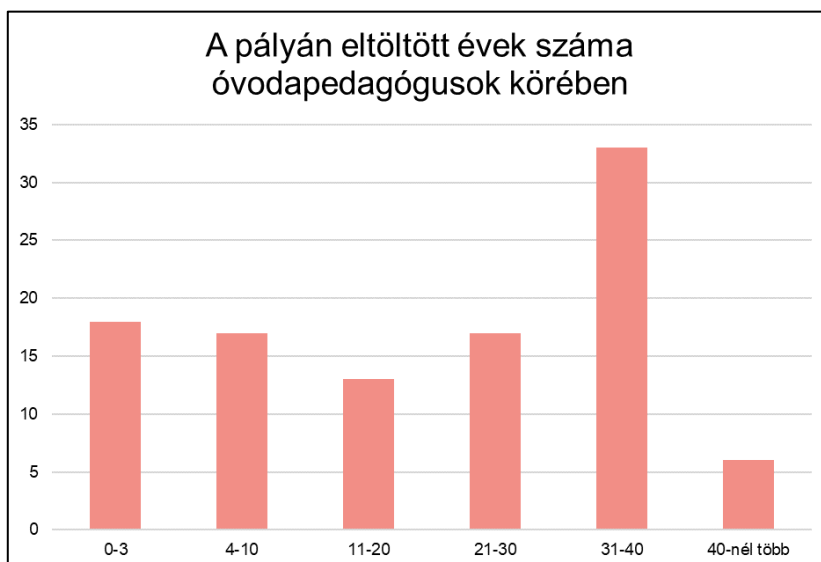
A 2. kérdésem a kitöltők életkorára irányult, melynél kiválasztható volt, hogy az óvodapedagógusok melyik életkori periódusba tartoznak. Figyelembe vettem a pályakezdés legkorábbi és legkésőbbi időszakát is, ebből kifolyólag, adtam meg 18-25 évest (pályakezdőt), 26-35 évest, 36-45 évest, 46-55 évest, 56-65 évest és a 65 évnél idősebbet választási lehetőségnek. A mintaadók életkora különböző arányban oszlik meg, ahogy ez alább a diagrammról is leolvasható, legnagyobb arányban a 46 és 55 év közöttiek voltak, a mintavételem 34%-át alkotják ők, a náluk idősebb kitöltők az 56-65 évet betöltött személyek is 25%-ban voltak jelen. Mindemellett, jelentős arányban voltak 36-45 év közötti személyek, ugyanis a kitöltők 19%-a sorolható ide, az ennél fiatalabb korosztályba tartozó személyek, elenyésző mértékben töltötték ki kérdőívemet.



1. ábra: A mintaadók életkorának százalékos megoszlása

A 3. kérdésem, pályán eltöltött évekre irányul, mely korrelációt is mutathat az előbbieken prezentált életkorokkal, de azt a lehetőséget sem zárja ki, hogy a munkával töltött évek, nem csak óvodapedagógusi munkakörben zajlottak. Jelenleg egy pályakezdő csak óvodapedagógusi BA diplomával dolgozhat óvodapedagógusként, így a pályán jellemző, hogy 3 évvel később tud elhelyezkedni még korábban volt lehetőség „*érettségi-képesítő bizonyítvánnyal*” óvónőként dolgozni. (CXC. törvény, 2011) A kissé kitolódott pályakezdést, a válaszadók is alátámasztják, mégpedig azért, mert minden 18-25 éves 0-3 közötti munkatapasztalatot jelölt meg, tehát az óvodapedagógusok közül senki nem rendelkezett még legalább 4 pályán eltöltött évvel.

2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről, 99. § (6) bekezdés b) pontjában meghatározza, hogy akik 1996. szeptember előtt szakközépiskolai végzettséggel 7 évet már dolgoztak a szakmájukban, számukra nem kötelező felsőfokú képzésben óvodapedagógusi diplomát szereznii. (CXC. törvény, 2011) Az előbbieket következtetni engednek arra a korrelációra, hogy az életkor és pályán eltöltött évek összefüggése nem csak fiatal felnőtteknél látványos, hanem a közép- és idősebb korosztálynál is számottevők lehetnek. A 46 év feletti korosztályban nagy létszámmal előfordulhat, hogy középiskolai tanulmányaikat követően egyből munkába álltak, így a pályán eltöltött éveik előrehaladottabbak, mintha felsőfokon is folytatták volna tanulmányaikat, ezzel bővítve ismereteiket. Az előbbieket nem zárják ki, hogy a közép- és idős korosztály tagjai, munka végzés mellett vállalhatták a felsőfokú végzettség megszerzését.



2. ábra: A válaszolók pályán eltöltött évei százalékos megoszlásában

A 4. kérdéssel a vizsgált személyek környezetére összpontosítottam, mely a kisebb-nagyobb települések különbözőségét célozta meg, nem pedig a lakóhely pontos megismerésére irányult, sokkal inkább az embereket érő környezeti hatások és lehetőségek szempontjából lehet számottevő a lakóhely/munkahely lakossági besorolásának ismerete. A kitöltők, választhattak, főváros, megyeszékhely, nagyváros, kisváros, falu és község nagyságrendű települések közül. Az ábrán jól látható, hogy a vizsgáltak körében a legtöbb ember életét kisvárosi hatások határozzák meg, ugyanis 33% tevékenykedik kisvárosban, illetve 27%-a a válaszadóknak a falut jelölte meg, 16% pedig község nagyságú településen él vagy dolgozik (akár mindkettő). Következésképpen, 24% a nagyobb településen fellelhető vizsgált alanyok százalékos aránya, azaz a válaszadók közel negyede élhet/dolgozhat, nagyobb infrastruktúrájú közegben.



3. ábra: Munkahelyi vagy lakóhelyi megoszlása a vizsgált személyeknek

3.2.2. Kiegész (burnout) fogalmának ismerete

Az 5. kérdésem, arra irányult, hogy az önkéntes kitöltők hallottak-e a kiegész fogalmáról, ezáltal „igen” vagy „nem” válasz közül választhattak. A 104 kitöltő közül 2 fő jelölte meg azt a lehetőséget, hogy nem hallotta a burnout fogalmát, ezzel ellentétben 102 óvodapedagógus már hallott a fogalmáról, tehát a válaszadók 98,1%-nak lehetősége volt a következő kérdésben pontos ismereteit átadni a fogalom meghatározását illetően.

A kiegész fogalmát 2.1.1. pontban, három különböző meghatározását ismerttettem. Részterületenként osztottam fel a megfelelőnek ítélt ismereteket. A 6. kérdésnél, több válaszadó is összetett módon fogalmazta meg a kiegész fogalmát, így a több szempontú gondolkodás sok esetben, több releváns gondolatot is tartalmazott, de esetenként előfordult, hogy részben tüneteket is felsoroltak a fogalmi kérdéskörben, erre alább térek ki.

Freudenberger külön kiemeli fogalmában, hogy hosszabb ideig tart és érzelmi nehézséget foglal magába. (Freudenberger, 1980; idézi: Ónody, 2001) A krónikusságot a kérdőív kitöltés során szabad gondolattal bíró személyek közül 11-en rögzítették, például „*tartós, folyamatos, hosszabb ideig, állandó*” szavakkal kifejezve. A stressz jelenlétét a kiegész során úgy szintén 11-en megtudták fogalmazni (megegyező, vagy különböző személyek). Kiemelten az érzelmi megterhelést, következtetésem szerint az öröm elvesztésével azonosították, mindössze 12-en. A Freudenberger által meghatározott hármas komponens „fizikai, emocionális, mentális kimerülést” (Freudenberger, 1980; idézi: Ónody, 2001) szó szerinti formában 18-an fogalmazták meg. Az „*érdektelenség*” szót 14-en használták, és a „*motiváció*” hiányára de korábbi meglétére utaló válaszok is 15-ször szerepelt, melyeket a remény és a kilátások, tervek elvesztésével azonosítottam, még a negatív beállítódású hozzáállásra (Freudenberger, 1980; idézi: Ónody, 2001), a válaszolók közül különösképpen senki nem hívta fel a figyelmet.

A pszichológiai lexikon kiegész definíciójában, az állapotot depresszióhoz hasonlította. (Pszichológiai lexikon, 2007; idézi: Komlósi, 2013) A válaszadók közül 3 fő vont párhuzamot a kiegész és a depresszió között a következő megfogalmazások szerint; a kiegész „*egy depresszív állapot*”, „*semmi élvezetet nem talál munkájában, depresszió a jellemző*”, „*depressziós tüneteket foglal magába*”. A pszichológiai lexikon által meghatározott fogalma a kiegésznek, Freudenbergerhez hasonlóan, magába foglalja az állapot krónikusságát is (Pszichológiai lexikon, 2007; idézi: Komlósi, 2013), ezt a szempontot kiemelő személyek arányára az előbbi bekezdésben részletesebben kitértem.

A legfrissebb, hivatalosan is elfogadott fogalmát a kiegésznek, a WHO fogalmazta meg. Különös figyelmet fordít a munkahely jelentőségére (Polonyi, 2020), ezért úgy vélem érdemes megemlítenem, hogy a válaszadók közül 29 fő tett említést a munkahely meghatározó

szerepéről. Mindezt, például a következő kontextusokban; „*tartósan kedvezőtlen munkakörülmények*”, „*stressz a mindennapi munka során*”, „*kilátástalanság a munkában*”, „*munkahelyi ártalom*”, és ahogy a 29 főből 4 kitöltő is fogalmazott, hogy „*nem lel már örömet az imádott munkájában*”. Mindazonáltal, 104 válaszadó közül feltételezhető, hogy 29-en a 2019-ben WHO által meghatározott (Polonyi, 2020) kiégés fogalmat hallották már korábban, így ismereteik aktuálisnak tekinthetők.

A kiemelt gondolatok mellett, 12 válaszadó által adott meghatározás, tartalmában nem egyezett a kiégés fogalmával, ez azt takarja, hogy a gondolat kifejtők 12,5%-ban markánsan megfogalmazható kiégési tünetekkel keverték a fogalmat. Ezen túl másik 6 kitöltő nem határozta meg a kiégés fogalmát valamilyen okból kifolyólag, vagy ide nem sorolható választ adott így ők 6,2%-át alakítják az eredménynek. Következtetésképpen, a vizsgált személyek 81,3%-a a kiégés valamely megfogalmazásának fontosabb elemeit felismerte, és beazonosíthatóan, érthetően jegyezte le az online kérdőívben, tehát részben vagy egészben ismerték a fogalmat. A várt 98,1%-os arányhoz képest, mindössze 16,8%-os lemaradás tapasztalható, mely nem tekinthető jelentős kiugrásnak.

3.2.3. Stresszfaktorok

A 7. kérdésemnél, arra kerestem a választ, hogy az óvodapedagógusok milyen stresszfaktorokat ismernek, amelyek elősegíthetik a kiégés kialakulását. A felsorolás mennyiségének lehetőségét nem korlátoztam le, így a válaszadók egy vagy több problémaforrást jegyezhetek le. A legtöbb szempontú válaszokból 4 kitöltőt is kiemelnék, ők 9 stressz faktort soroltak fel.

Ezzel szemben, törvényszerű, hogy egy ember ugyan azt a problémát nem írhatta kétszer, ezért egy-egy konkrét stresszfaktor esetében, kiszámolható az érintett személyek százalékos aránya. Mindez pedig azért is lehetséges, mert minden területet, egyesével értelmeztem összesítésemnél. Az előbbit, úgy csináltam, hogy a gyakran felmerült stresszorokat felsorolás jellegűen kigyűjtöttem, ezt követően összeszámoltam, hogy egy-egy tényezőt, hány ember sorolt fel, majd százalékos kimutatást készítettem belőle.

A válaszadás irányítottságát tekintve, szándékosan nem korlátoztam le a stresszfaktorokat kiemelten a munkahelyi környezetre, viszont a válaszolók nagy része automatikusan a munkahelyére asszociált, az észrevételemet a következő bekezdés csoportosítása is alátámasztja. Elsősorban viszont, két kifejezetten objektív választ szeretnék bemutatni. Ilyen volt például, aki felsorolta „*Társadalmi, gazdasági, biológiai*” tényezőket, illetve egy másik válaszoló is igyekezett kategorizálni az alábbiak szerint; „*Külső: a tárgyi feltételek hiánya, nem*

reális elvárások, leterhelés, sok adminisztráció, Belső: pihenő idő csökkenése, feltöltődési lehetőség hiánya”.

Első számú stressz forrásnak, a „*túlterheltséget*” vagy „*túlhajszoltságot*” jelölném meg, melyet a válaszok 31,7%-a tartalmazta. Az előbb említett szavak valamelyikét lejegyezve olvashattam és ezen túl a kiemelt részletek is jól érthető megfogalmazását tapasztaltam. Ilyen a szerteágazó kötelességek és a növekvő elvárások, melyeket a kitöltők 6,7%-a emelte ki. Fokozott hangsúlyt fektettek az adminisztrációra és a különböző dokumentációk elkészítésére a mintaadók 11,5%-a. Az elvárás realizálását is többen megkérdőjelezték, ez hatást gyakorol további 11,5% mintaadóra, ugyanis az említett „*korlátozza a pedagógusok szabadságát*” egy válaszadó tapasztalatai szerint.

Jellemző volt, hogy az óvodapedagógusok a nem megfelelő munkahelyi kapcsolatokat vagy a negatív légkört emelték ki. A nem megfelelő kapcsolatok, a kitöltők 24%-nak okoz napi problémát, melyre konkrétumokat is kiemelnék. Stresszt eredményezhet például az „*elhúzódó krízis helyzetek*” „*belső rivalizálás az óvodapedagógusok között*” „*elutasító kolléga*”. A munkatársakon kívül, 4,8%-ban kiemelték a főnökséggel kapcsolatos negatív tapasztalatokat, illetve a válaszolók, további 4,8%-nak okoz gondot a vezetőség részéről, a nem megfelelő instruálás, szervezés vagy támogatás hiánya. Néhány konkrét példa, ami alapján a gond; „*nem megfelelő vezető*”, „*erős nyomás a vezető részéről*”, „*autokrata vezetés*”. A pedagógusok számára ez 10,6%-ban nagyfokú feszültséget is eredményez. További munkahelyi problémaként merült fel a szerepkonfliktus, ez 5,8%-os arányt jelent. A számtalan ellentét a team munkának nem tesz jót, ugyanis az együttműködés alappillére lenne a hatékony munkakörülményeknek. Javasolnám, az asszertív kommunikációt, melynek jelentése, hogy olyat mond ki az egyén, amit ő is elfogadna, tehát „*én*” üzeneteket fogalmaz meg, például „*én így élném meg...*”. (Hamvas, 2022) Ez a fajta kommunikáció, eszköz lehet a közös munka folyamán, ugyanis feltétele, a társak figyelembevétele. Mindazonáltal, az asszertív kommunikációval számtalan nehezítő körülményen lehetne gyengíteni.

További kiemelt hátrányként jelentkezett az óvodapedagógusok körében a fontosság-, jelentőség- és megbecsülés érzésének hiánya, illetve az elismerés-, pozitív visszajelzés- és sikerélmény hiányát is ide sorolnám, mindezt összevetve, a mintaadók 34,6%-át érinti, ami nagyon magas aránynak számíthat.

Kiemelhető stresszfaktorént kategorizálnám az alacsony munkabér okozta nehézségeket, ugyanis az ezzel járó anyagi bizonytalanság a pedagógusok 23,1%-át fokozottan foglalkoztatja, melynek hatására másodállásra is kényszerülhetnek, számos vizsgált személy megfogalmazta

ezzel kapcsolatos gondolatát, „aggódás a megélhetés miatt”, „anyagi okból másodállás vállalása szükséges”, „anyagi okokból másodállásra kényszerülés”.

Az előbbieken túl, más stresszforrások is megfogalmazódnak az óvodapedagógusokban, ilyen a megküzdés és bizonyítási vágy nehézsége, melyben 5,4%-os az érintettség, illetve a válaszadók 8,7%-nál gondot okoz a munkahelyen tapasztalt monotonitás. Fontos figyelembe venni, hogy ez egy egyéni stresszforrás. Egy korábban, működött sablonban való bent ragadás eredményezheti a monotonitást, tehát megoldás lehet új opciók kipróbálása. (Hamvas, 2022)

Meglepő módon tapasztaltam, hogy a szülőkkel és a gyermekekkel kapcsolatos nehézségek milyen sok ember munkájában okoz nehézséget. A szülők részéről megfogalmazódó követelmények és a közös nevelés hiánya 17,3%-os arányban tapasztalható a vizsgált körben. Az előbbin túl, gyerekek integrálása (beleértve a beilleszkedési, tanulási, és magatartási nehézségekkel küzdő és a sajátos nevelési igényű gyermekeket), 14,4%-ban nehezíti a nevelési munkát kutatási eredményeim alapján. További új kutatási eredményként fedeztem fel, hogy többnyire, akik a szülőket és az atipikus fejlődésű gyermekeket jelölték a stresszforrásként, ők a munkahelyi légkör nehézségeit is kiemelték, tehát egy hármas összefüggést figyelhettem meg a válaszolók 5,8%-nál.

Feltételeztem, hogy a magas csoportlétszám is nehezíti a munkakörülményeket, de a válaszadók 1%-nak okoz csak gondot, viszont ezzel összefüggésben, sokkal inkább kiemelt stresszor volt a vizsgált körben a személyi feltételek hiánya, ugyanis 10,4%-ban emelték ki ezt a nehézséget.

Minden eddig említett problémán túl, a társadalmi nyomás okozta „létbizonytalanság” „kiszámíthatatlanság” 16,3%-ban került felsorolásra. Továbbá kiemelték a pedagógusok, az átszervezések, átalakulások és változtatások negatív hatásait, melyek 7,7%-ban fokozzák az említett stressz tényezőket. Erre konkrét példákat is kiemelnék a megadott válaszok közül ilyen, a „folyamatosan növekvő elvárás” „előmeneteli rendszer hiányosságai”.

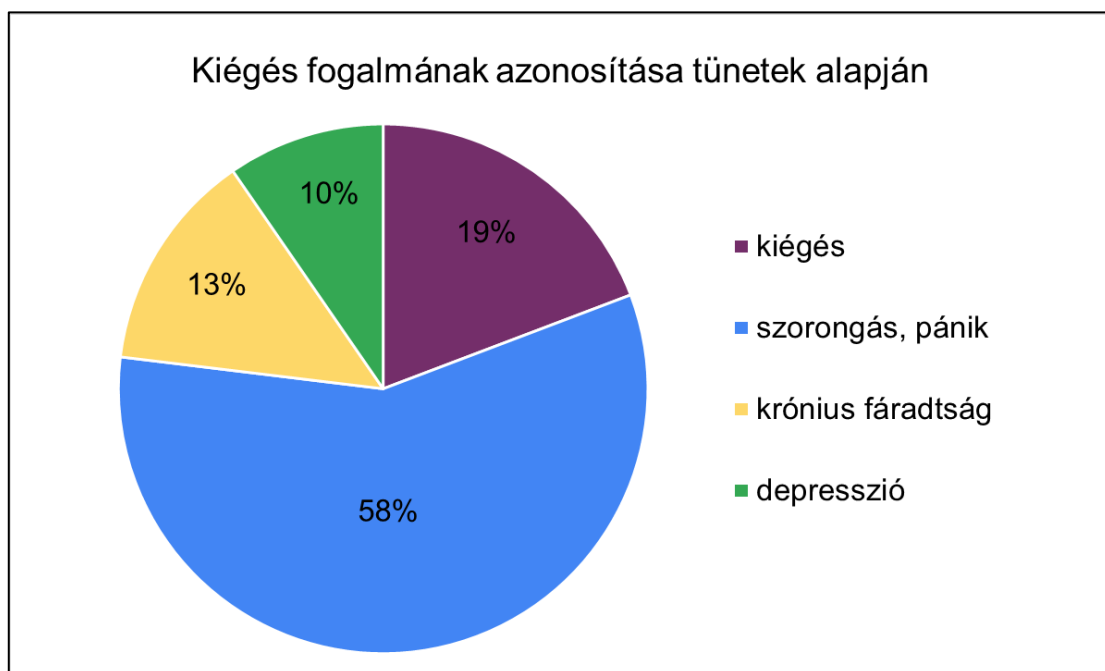
3.2.4. Kiegészítő jeleinek felismerése, kezelésének módjai

A 8. kérdésem arra irányult, hogy felismerik-e a pedagógusok, ha a közvetlen környezetükben, vagy önmagukon kiegészítő jeleit tapasztalják. 104 válaszadó közül, 91 fő válaszolt „igen” ami a válaszadók 88%-át jelenti, és 13 ember jelölte meg azt, hogy „nem” ismerné fel a kiegészítő tünetét, ami 13%-ot takar.

A 9. kérdésben a válaszadók kiválasztották, hogy melyek azok a tünetek, amik csak a kiegészítőre jellemzők. Négy fogalom tüneteit különítettem el, melybe a kiegészítően kívül beletartozik a depresszió, a krónikus fáradtság és a szorongás, pánik fogalma. A fogalmakat nem írtam bele

kutatási kérdőívembe, viszont úgy választottam szét a tüneteiket, hogy a legtipikusabb, az adott fogalomra kiemelten jellemző tünetcsoportot részleteztem. A 104 kitöltőből 20 fő jelölte meg helyesen a kiégés fogalmát, 60 fő a pánik, szorongásra jellemző tünetcsoportot, 14 óvodapedagógus a krónikus fáradtságot, és 10 ember azonosította, a depresszió tüneteivel a kiégést. A 8. kérdésnél az óvodapedagógusok 88%-os eredményt mutattak arra, hogy felismernek a kiégésre jellemző tüneteket, tehát feltételeztem, hogy ugyan ebben az arányban valóban felismerik a kifejezetten kiégésre jellemző tüneteket. Ezzel ellentétben, a kutatási eredményem alapján, a válaszadók kevesebb, mint negyede ismerné fel a kifejezetten kiégésre jellemző tünetcsoportot.

Mindazonáltal a következtetésem objektív kutatási eredménye azt mutatja, hogy a válaszadóknak csupán 19%-a ismerné fel pontosan a kiégésre jellemző tüneteket, ez mindössze 68%-os eltérést mutat a várt eredménytől, ami rendkívül kiugró mérték. Ahogy a diagrammon is látható, a válaszadók 58%-a szorongás és pánik tüneteit azonosította kiégés tüneteivel, amely nem várt eredmény produktuma, ezen kívül 13% arányban gondoltak a krónikus fáradtságra, és 10% (elenyésző) arányban választották a depresszió tüneteit. Mivel ilyen nagymértékben jelölték be a mintadók a szorongás és a pánik meghatározó jeleit, ezért fontosnak tartom feltárni, hogy a pánik és szorongás jelenléte a későbbi kiégéshez nagymértékben hozzájárulhat. (Füredi, 2021)



4. ábra: Óvodapedagógusok által választott tünetcsoportok fogalmának százalékos aránya

A 10. kérdésben arra kérdeztem rá, hogyha a kitöltő önmagán, vagy munkatársán tapasztalna a kiégés tüneteit, miként cselekedne. Két válaszlehetőséget adtam meg, melyeket a szakirodalmakból elsajátított ismeretek alapján fogalmaztam meg. Konkrétan, abban a formában olvashatták a kitöltők, hogy „*több figyelmet fordítanék rá*” vagy „*jelezném az intézményvezetőnek*”. Ezek a lehetőségek ugyan hatékonyak bizonyultak prevenció során, de az emberi különbözőségből kifolyólag, megadtam a lehetőséget az „*egyéb*” választásnak amit ki is fejthettek az óvodapedagógusok. A kitöltők 77,9%-a választotta azt a lehetőséget, hogy több figyelmet fordítana munkatársára, melynek egyéni okai lehetnek. Feltételezem, hogy ezt tarthatja a legoptimálisabb megoldásnak ez ügyben, vagy önmaga az intézményvezető és igyekszik az ilyen jellegű kérdéskörökben a megoldásra törekedni, illetve az is előfordulhat, hogy a kitöltőnek nem állt szándékában kifejezni más jellegű gondolatot ebben a kérdéskörben. A válaszadók 9,6%-a továbbítaná észrevételeit az intézményvezető felé. Előfordulhat, hogy azok a válaszadók, akik így döntenének, bizonytalanok a személyes kompetenciájukban (Füredi, 2021), viszont nyilvánvaló a segítő szándék megléte esetükben.

A mintaadók 12,5%-a más meglátásból közelítette meg a kérdésben rejlő megoldást, melyeket ismertetni kívánok. Három fő felmondana amennyiben kiégés jeleit tapasztalna saját magán. Egyikük feltűntette, hogy ez a feltételezésen túl megy, ugyanis így is cselekedett, amikor saját magán észlelte a kiégés jeleit. Más gondolat szerint „*igyekeznék motivációt keresni*”, „*Próbálnék valami olyan hobbit, tevékenységet találni, ami feltölt lelkileg.*”, „*segítséget adnék*”. Akadtak, akik ki is fejtették, hogy az odafigyelést, milyen módon valósítanák meg; „*beszelnék vele a dolgról*”, „*támogató, biztató magatartás, a motiváció segítése*”, „*ajánlanék neki személyiséghez megfelelő hobbit, programot*”. Jól látható, hogy a legutóbbi szempont a feltöltődést és a kikapcsolódást részesítené előnyben, ezzel szemben egy következő nézőpont, mely szerint a fokozottabb munka lenne a megoldás; „*dolgoznék, ahogy bírnám, mert még nagyobb baj zúdulna rám*”. Akadt további 3 gondolatmenet, amik a megadott válaszlehetőségekhez képest szélsőségesebb nézetekként értelmezhetők. Egy személy mindkét általam megadott megoldási lehetőséggel élne, és másik két válaszoló pedig semmit nem tenne, ha kiégési tüneteket tapasztalna.

3.2.5. Kiégés elkerülését és a hatékony munkavégzést támogató tevékenységek, a család fontossága

A 11. kérdésben arra kerestem a választ, hogy vajon az óvodapedagógusok, milyen szinten fordítanak figyelmet olyan fontos tevékenységekre, melyeknek a szakirodalmak alapján, fontos szerepük van a prevencióban. Rendszeresnek pedig a napi vagy heti szintű cselekvések

számíthatók. Több szakirodalmakban gyakran fellelhető tevékenységet emeltem ki, köztük a „relaxálást, edzést vagy mozgást, kirándulást vagy sétálást és az önismereti tréningek végzését”.

Ezen kívül előfordulhat, hogy valaki más számára fontos, kikapcsolódást szolgáló tevékenységet végez rendszeresen. Az előbbinek is nyitottam egy választási fület kérdőívembe, de nem tartottam fontosnak kifejtését, ugyanis a sokszínű tevékenységek feltételezésem alapján többnyire más okból is fontosak lehetnek a kitöltők számára. Abból merem feltételezni, hogy az egyéb válaszlehetőségek nem csak kiégés megelőzése szempontjából fontos tevékenységek a mintaadó óvodapedagógusoknak, mert kérdésem szerepét a megelőzésben, direkt módon nem tüntettem fel, ugyanis a felsorolt tevékenységek fontosságának okát, nem tartottam fontosnak hangsúlyozni a válaszadók számára.

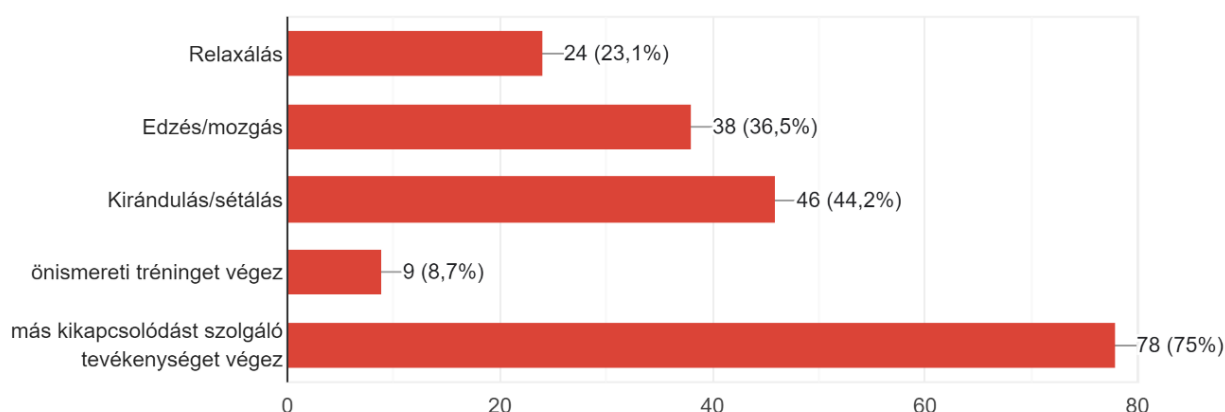
Egy ember nézőpontjából, több válaszlehetőség is megjelölhető volt, ezzel szemben egy válasz többszöri megjelölése jelentéktelen lett volna, ezért elemzésem eredményeit területenként számítottam ki, ugyanis ha összességében néztem volna, az eredmény értelmezhetetlen lenne.

A 104 kérdőív kitöltőnek a 23,1%-a relaxál napi vagy heti rendszerességgel, az edzés vagy mozgás a pedagógusok 36,5%-nak fontos annyira, hogy rendszeresen figyelmet fordítson rá. Ennél is nagyobb az arányban választották a kirándulást vagy sétálást az óvodapedagógusok, ugyanis 44,2%-nak (közel felének) rendkívül fontos. A kiégés szempontjából, pont ugyan azt a célt szolgálják - a kikapcsolódást és feltöltődést -, mint a keményebb mozgásos tevékenységek.

Az önismereti tréningekkel való foglalatosságot rendkívül kevesen tartják fontosnak, ugyanis a kitöltők 8,7%-a részesít előnyben. Reflektálva az alacsony megjelölési arányra, szeretném hangsúlyozni, hogy az önismereti tréningek azért is nagyon fontosak, mert megfelelő önismerettel és önszeretettel, megfelelő módon lehet érvényesülni, ami által sikeresebben felelősséget vállalhat az egyén önmagáért. (Hamvas, 2022)

Más kikapcsolódó tevékenységet ezzel szemben 75%-os arányban végeznek a kitöltők. Az eredmények reprezentálásának szempontjából kevésbé fontos, mégis érdemesnek tartom megemlíteni, hogy az sem zárható ki, hogy a „vagy” szóval elválasztott tevékenységeket együttesen is művelnék a pedagógusok.

A kitöltők által rendszeresen (napi, heti szinten) végzett tevékenységek



5. ábra: Százalékban és darabszámban kimutatott eredmények, a kiegészítő megelőzése érdekében rendszeresen végzett tevékenységeket illetően

A 12. kérdés a kiegészítő felmerülésében egy rendkívül fontos kérdéskörrel foglalkozik, a támogató magánéleti kapcsolatok jelentőségével. Igyekeztem minél összefoglalóbb, de lényegre törő egyéni gondolatokat idézni, ugyanis az objektív megközelítésükön túl, egyéni véleményük és értékrendjük is formálhatta erre a kérdésre adott válaszukat.

Mindezt megelőzően, egy számszerűsített összegzést is készítettem, melynek során összesítettem a válaszokat, majd két részterületre osztottam, „jól elkülöníthető egymástól a két szintér” vagy „egyáltalán nem lehet szétválasztani a két területet”. A válaszokat egyesével osztottam el az előbbi csoportokba, melyből százalékos következtetést vontam le. Számításom eredménye alapján, a válaszadóknak mindössze 5,8%-a szerint nem számottevő az összefüggés, ezzel szemben, kérdőív kitöltésében részt vevő óvodapedagógusok körében, 94,2%-ban vallják, hogy szoros párhuzam van a család és a munkahely között. A kutatási eredmény mindenképpen hasznos lehet, ugyanis a szakirodalmak rendkívül megosztó módon nyilatkoznak a privát és szakmai élet elkülöníthetőségéről. Jelen esetben, a kutatásom eredménye egyértelműen azt erősíti, hogy a két terület szorosan összefügg.

Néhány válaszadó gondolatát is ismertetném a „jól elkülöníthető egymástól a két szintér” kategóriába soroltak közül. Kiemelnék egy gyakorlati példán keresztül történő szemléltetést, az összeolvadás lényegéről: „Szerintem igazán fontos, mivel hiába próbáljuk külön választani a magánéletet a munkától, akkor is a magánéleti támogatás hiánya kihathat a munkánkra akár tudat alatt, például türelmetlenebbek lehetünk.” Egy következő válaszadó a munkájának egyetlen színtereként képtelen emlegetni csak a munkahelyét, ugyanis a munkája az intézmény helyszínén túl mutat, és azért fontos a támogató családi háttér, ugyanis „nem csak munkaidőben dolgozom, hanem ez a hivatásom, így muszáj a családom megértése, toleranciája” (3.2.6.

pontban részletesebben kitérek a jelenségre). Egy másik kitöltő is igyekezett összefoglalni, hogy nagyfokon miért függ össze a két szintér, *„ha az óvodapedagógus lelki, testi egyensúlyban van, természetesen hatékonyabban tud működni a munkahelyén is”*. Előfordult, hogy az önkéntes válaszadó a fontosabb magánéleti kapcsolatok hiányában szemléltette a hipotézis következményeit, méghozzá úgy, hogy *„az egyik legfontosabb, ha a magánéletben a szeretteinktől nem kapunk támogatást, motivációt, pozitív visszajelzéseket, érzelmeket, nagy hatással van, lesz a mindennapi életünkre”*. Egy következő kitöltő a kikapcsolódás perspektívájából közelíti meg a család védő funkcióját, miszerint *„nagyon fontos, a megújulás, más témáról beszélgetés”*. Rendkívül lényeges elem, hogy a szabadidős tevékenységek akkor nyújtanak tényleges kikapcsolódást, ha nem a munka a központi téma. (Hamvas, 2022)

Egy óvodapedagógus úgy hozott összefüggést, hogy válaszát a családi és a munkahelyi szintér jól elkülöníthető csoportba sorolható, ő úgy véli *„fontosak, de nem mondanám azt, hogy teljes mértékben összefügg a kettő. Szerintem el lehet különíteni a kettőt egymástól”*, és egy további óvodapedagógus megítélése alapján, *„nyilván számít, hogy az embernek milyen a magánélete, de nem ez az eredményes munkám meghatározó része”*.

További két érdekesnek bizonyuló választ emelnék ki, ugyanis eléggé egyéni értelmezés figyelhető meg, viszont beleférnek még a kérdésen keresztül támasztott keretekbe. Közülük egyikük megfogalmazása alapján, a munkahelyi eredményességet, megfelelő működést támasszák alá a családi kapcsolatok *„fontos, mert családi és személyes problémák nem terelhetik el a figyelmet a munkáról”*. A másik válasz alapján a család megítélése *„hosszabb távon nagyon, rövidtávon persze elviszi az időt”*. Fontos mérlegelni a szélsőséges alternatívák között, ugyanis így lehet csak egyensúlyt teremteni az egyéni értékrendben meghatározott fontos elemek között. (Hamvas, 2022)

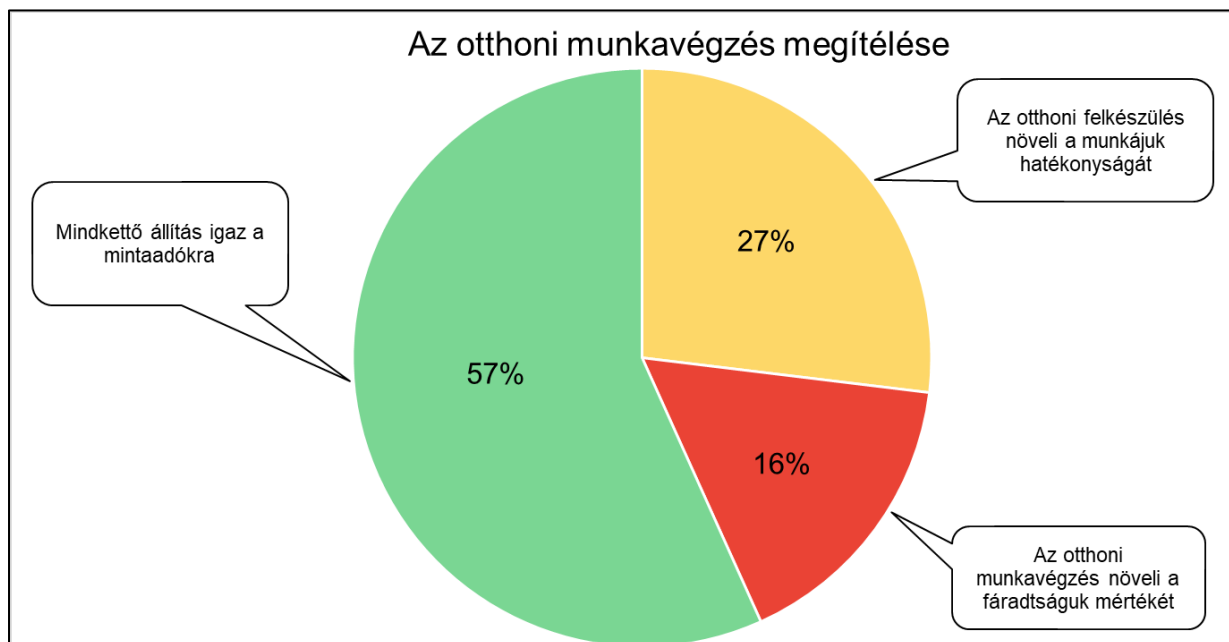
3.2.6. A munkavégzést befolyásoló tényezők jelentőségének megítélése

A 13. kérdésben, arra kerestem a választ, hogy a kitöltők, milyennek ítélik meg a munkahelyhez kapcsolódó otthoni munkavégzést, illetve milyen hatással van rájuk és munkájuk minőségére. A kérdéskört azért is tartottam fontosnak részletesebben megismerni és megismertetni, ugyanis két szintér összeméréséhez hozzájárulhat, hogy a felkészülési idő - napi 1,5 órában - eleve a munkaidejük szerves részét alkotja. A megadott időtartam bárhol eltölthető, ezért nyugodt körülmények megléte és az otthoni munkaeszközök használata miatt, az óvodapedagógusok többnyire otthon készülnek fel a foglalkozásokra.

Három válaszlehetőség állt rendelkezésre a kitöltőknek ennél a kérdésnél. Választhattak *„az otthoni felkészülés növeli a munkám hatékonyságát”*, *„az otthoni munkavégzés növeli a*

fáradtságom mértékét” „*mindkettő állítás igaz rám*” lehetőségeket. A 6. ábrán jól látható, hogy a mintaadók 57% mindkét állítással azonosulni tudott, ezen kívül 27% a munkahatékonyaságot emelte ki, és mindössze 16%-ban összpontosítottak csak a felkészülési idő negatív hozadékára.

A segítő szakmában könnyen lehet, hogy az egyén haza viszi gondolatait a munkával kapcsolatban, melyektől fontos, hogy elvonatkoztasson, szükség esetén tudatosítva. (Hamvas, 2022) Ezzel szemben jól látható az eredményekből, hogy az óvodapedagógusok számára ez egy nehezen kivitelezhető feladat, mivel munkájuk szerves része a felkészülésre szolgáló idő, aminek a helye meghatározatlan, így otthon is hasznosítható a felkészülési idő.



6. ábra: Az otthoni munkavégzés hatékonyság növelő ereje, kördiagrammal szemléltetve

A 6. kérdésnél a leggyakrabban előforduló stresszorok körét mértem fel a kitöltők válasza alapján, jelen pontban a 14. kérdésnél pedig néhány konkrét stresszfaktort értékelhettek a kitöltők. A jelölés módja, hogy pontozási rendszer alapján válasszák ki a munkavégzésben a befolyásoltságuk mértékét. Kiemelten a 7. ábrán látható tényezők fontosságát vizsgáltam, melyet 1-5 skálán értékelhettek egyéni benyomásuk szerint. A számok jelentőségét magyarázattal láttam el, ami szerint: „1 = egyáltalán nem befolyásol, 2 = nem fordítok rá különösebb figyelmet, 3 = többször is foglalkoztat, de igyekszem máshogy kompenzálni a nehézségeket, 4 = sokszor gondolkodok, hogyan változhatna jobb irányba, 5 = nagymértékben befolyásolja a munkavégzésemet”. Az eredmények összegzését számszerű értékek segítségével mutatom be, ahogy alább a diagrammon is megfigyelhető. Leginkább, százalékban kapott eredményeket emelek ki azokon a területeken, ahol jelentős mértékben befolyásolja a legtöbb ember munkavégzését, a tényező. Az összegzés formáját indokolja a feltételezésem, mely

szerint, ha nagyfokú előfordulás jellemzi, akkor lehetséges, hogy a probléma társadalmi szinten értelmezhető. A 3-as értékű megítélés során már érezhető a stresszfaktor jelenléte, de feltételezhető, hogy az egyéni ellenálló képesség hatása is szerepet játszik ezen a megítélési szinten.

A túlterheltség és a szerteágazó kötelességek, a 104 kitöltőből, 93 mintavételt alkotó munkavállalóra gyakorol hatást, legalább azon a szinten, hogy gyakran foglalkoztatja, és mellette már befolyásolja a munkavégzését is. Legtöbben, 3-5 között értékelték az említett szempontot, ami a mintaadók 89%-át jelenti, ez rendkívül magas arány. Érdekesség, hogy ebből a legtöbben, 42-en az 5-ös pontot jelölték meg.

A nem megfelelő munkahelyi kapcsolatok nehézségeit, a skálán 3-5-ig 80 fő jelölte meg összesen, mely a válaszadók 77%-át jelenti, ebből a legmagasabb választási arány 36 főnél szintén az 5-ös pontra esett. Az 5-ös értékelés magába foglalja, hogy az ezt megjelölőknek nagymértékben meghatározza a munkavégzését a feszült munkahelyi légkör.

A konkrétan a vezetőségre irányuló pontnál, a megfelelő instrualás és szervezés hiányát emeltem ki, melynél többnyire megegyező arányban rajzolódik ki a diagrammon, a 3, 4 és az 5 értékének azonos megítélése. Összességében az állandó jellegű problémát 3-5 között pontozta 85%-a válaszolóknak.

A megfelelő munkaeszközök hiányát, 3-as skálán értékelték a legtöbben, azaz 41 óvodapedagógus választotta, hogy jelen van a probléma, de másként törekszik kompenzálni a hiányosságokat. Feltételezhető, hogy az otthoni munkakörülmények enyhítenek a hiányosságokon. További 30 fő gondolkodik azon, hogy hogyan változhatna jobb irányba az eszközhiany, és még 17 fő érzi nagyfokon a felszereltség hiány okozta nehézségeket. Következtetesképpen, 3-5 közötti pontot adott a mintaadók, 85%-a.

A megbecsültség hiánya, ahogy a 7. ábrán is látható, többnyire egyenlő módon oszlik meg a 3-5 pontot jelölt óvodapedagógusok száma, ez arányaiban a kitöltők 85%-át jelenti, ami előbbi szemponttal megegyezik.

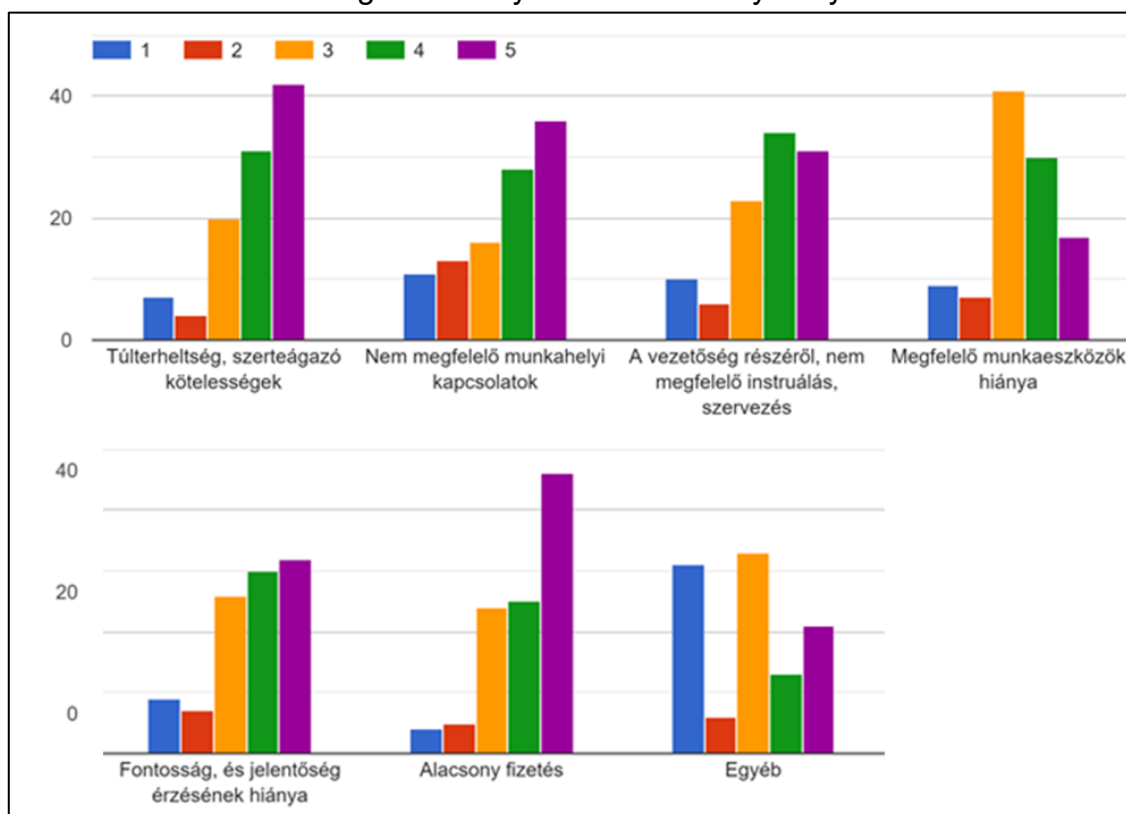
Az alacsony fizetés okozta stressz jelenlétét 3-as számmal, 24 fő jelölte meg a 4-es értéket további 25 fő választotta és az összes eddigi arányt megelőzően, a mintaalkotók 46-an jelölték meg az 5-ös értéket, mely a probléma nagyfokúságát, látványosan prezentálja. Összegezve, a kitöltők 91%-os arányát jelöli, mely az eddigi magas eredményekhez képest is meg jelentősebb gondot okoz a mintaadók körében.

Az egyéb stresszfaktorok ismertetésére, a 6. kifejtendő kérdésnél bővebb lehetőséget biztosítottam, a jelenlegi kérdéskörben a szakirodalmak által említett legjelentősebb stresszorokat emeltem ki, mely természetesen nem zárja ki, hogy más tényezők is

meghatározóak lehetnek a mindennapi munkavégzés során, ezért biztosítottam a más felmerülő tényezők pontozásának lehetőségét. Jól látható az alábbi diagrammon, hogy az „egyéb” szempont pontozásának íve eltér a korábbi konkrét szempontokra jellemző értékeléseitől. A számozások mennyisége vegyes arányban oszlik meg, így az értékek különbözőség miatt összevonhatatlanok.

Eddig nem kapott különösebb hangsúlyt az 1 vagy 2 számok értékelése vagy megjelölése, ugyanis csak elenyésző mértékben jelölték ezeket a kitöltők. 31 fő jelölte meg, hogy más tényezők egyáltalán nem befolyásolják a munkavégzésüket, mely 30%-os arányt jelent, ehhez hasonló mértékben, 33 fő jelölte a 3-as szempontot, miszerint más tényezők is gyakran befolyásolják munkájukat, tehát a kitöltők 32%-a jelölte meg. Mindazonáltal, a kitöltők közül 21 fő, azaz 21%-ban jelölték meg, hogy más tényezők nagymértékben befolyásolják munkavégzésüket. Ez kevesebb, mint negyedét érinti tehát a kitöltőknek, ezért a kismértékű visszajelzés, megerősíti, hogy a főbb befolyásoló tényezők szerepeltek a pontozható körülmények között.

Munkavégzést befolyásoló munkahelyi tényezők



7. ábra: Munkahelyi tényezők befolyásoló erejének számszerűsítése 1-5 skálán, darabszamos összesítéssel szemléltetve

3.2.7. A vezetőség támogató ereje a továbbképzések és esetmegbeszélések megítélése szempontjából

A 15. kérdésem arra irányult, hogy a kitöltők munkahelyén biztosítanak-e lehetőséget szakmai továbbképzésekre illetve tréningekre, amire 5 válaszlehetőséget adtam meg, melyek kiválasztási arányát részletezni kívánom. A 8. ábrán szemléltetem, hogy a válaszadók milyen arányban vesznek részt a képzéseken, illetve az ehhez tartozó megítélés is megfigyelhető a diagrammon. Az összegzett eredményeket, növekvő tendencia szerint kívánom bemutatni.

A kitöltők 2,9%-ban nem vesznek részt képzéseken és nem is szeretnék. Látható, hogy rendkívül alacsony az aránya azoknak az óvodapedagógusoknak, akiknek nincs lehetőségük és igényük a fejlődésre, ezen túl 5,8% arányban nem vesznek részt képzéseken, de nyitottak a jövőben továbbképzésekre amennyiben van rá lehetőségük, ez szintén kedvező mutató.

A stresszkezelésről szóló tréningek fontosságát a kiégés szempontjából, a szakirodalmak feldolgozás során ismertettem, tehát feltételeztem, hogy a munkáltatók legalább fele is szemelőt tartja fontosságát. A vélt eredményen túl, a valós eredmény, 8,7%-os arányt mutat, mely nagyon kis mértékű segítséget jelent a kiégés megelőzése szempontjából.

A válaszadók 36,5%-a vesz részt továbbképzéseken, viszont ők úgy ítélték meg, hogy legtöbbször nem a legaktuálisabb témákról tanulnak. Rendkívüli pozitívum, hogy a válaszok legnagyobb, az az 46,2% arányban azt erősítik, hogy részt vesznek az óvodapedagógusok különböző tréningeken, képzéseken, amiket általánosságba véve hasznosnak ítélték meg.

Összességében megvizsgálva a kapott eredmények mutatják, hogy a mintaadók 91,4%-a részt vesz valamilyen jellegű képzésen viszont rendkívül kevés főnek van lehetősége stresszkezelési módszerekről tanulni ezeken az alkalmakon.



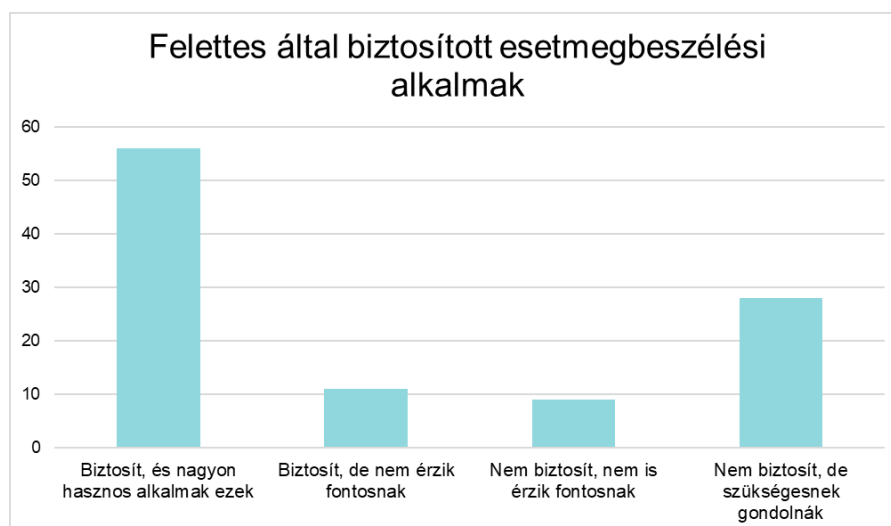
8. ábra: Az óvodapedagógusok számszerűsített részvételi aránya tréningeken és képzéseken

Érdekelt voltam az esetmegbeszéléseket illetően, ezért 16. kérdésemben kitértem arra, hogy az óvodapedagógusok számára vajon biztosítottak-e az esetmegbeszélések, illetve az általam megadott válaszlehetőségek tartalmazták fontosságának a kérdéskörét is. Feltételeztem, hogy a bizonyított túlterhelés tekintetében nem jellemző az esetmegbeszélő alkalmak megszervezése. Ennél a kérdésnél is növekvő sorrendben mutatom be a kapott ismeretanyagot.

A kitöltők 8,7%-a jelölte meg azt, hogy nem szoktak esetmegbeszélő alkalmakat tartani munkahelyükön, de nem is tartanák indokoltnak, ami következhet abból, hogy a közösségben a team munka jól működik vagy oka lehet, hogy a pedagógusokat nem foglalkoztatják, ebben a fajta megbeszélésben rejlő lehetőségek. Mindenesetre alacsony az arányuk, ahogy azoknak a személyeknek is, akik azt jelölték, hogy munkahelyükön tartanak esetmegbeszéléseket, de ezeket nem érzi fontosnak, ezt mindössze 10,6%-ban jelezték. Az ok esetükben is megegyező lehet, az általam bemutatott indokokkal.

A minősítő értékelések elmaradása, ugyan rendkívül pozitív hozadékkal bír, de hátránya, hogy nehéz megszokni, ha megszokják, akkor már rendkívül élvezhetik a munkavállalók, hogy kívülről jeleznek vissza számukra. (Hamvas, 2022) Következtetésem alapján az a fajta megítélés az esetmegbeszéléseknek, miszerint „igen, de nem érzem fontosnak” előfordulhat, hogy azért fogalmazódott meg a válaszadóknak, ugyanis még nem váltak általánossá kellő mértékben az esetmegbeszélések.

Magas arányban vannak azok a személyek, akiknek a munkahelyén nincs lehetőségük esetmegbeszélésekre, viszont szükségesnek gondolják, 26,9%-ban vélekedtek így a kitöltők. A legnagyobb mintaérték, hogy 53%-os arányban vannak, akik részt vesznek esetmegbeszélő alkalmakon, és érzékelik is a jótékony hozadékát, ugyanis egyöntetűen megjelölték, hogy nagyon hasznos alkalmaknak ítélik meg ezeket a lehetőségeket.



9. ábra: Esetmegbeszélő alkalmak megítélése az óvodapedagógusok körében

3.2.8. A kiégés jelenségének aktualitása és a témában felmerülő gondolatok.

A 17. kérdésnél, lehetőséget nyújtottam az egyéni gondolatok kifejtésére a kiégés témájának aktuális problémáival kapcsolatban, illetve a kiégés jelenlétének fontosságát is belefoglaltam kérdésemben. A válaszokat típusaik szerint 4 kategóriára osztottam.

A válaszadók 39%-a a saját tapasztalatát írja le a kiégéssel kapcsolatban, melyre néhány példát is kiemelnék, ők egyöntetűen megerősítették a téma lényegességét. A kapott válaszok alapján, volt aki azt mondta azért érzi aktuálisnak mert, *„a kollégák 70%-a a nevelőtestületben nyugdíjazás előtt áll és a kiégés tünetei érezhetőek.”* illetve akadt, aki előbbivel megegyezően támasztotta alá ismereteit, hogy *„rengeteg pedagóguson egyre korábban érezhetőek a kiégés jelei”*. További tapasztalatként szolgálnak a következő gondolatok, miszerint azért áll fenn mert, *„a jelenlegi oktatási politika és az alacsony pedagógus megbecsülés és a túlterhelés lelkiileg, fizikailag rossz hatással van a pedagógusokra”*. A pedagógusok körében a pályakezdők rendkívül alacsony száma mellett is tettek észrevételt, *„egyre több pedagógus hagyja el a pályát nagy részben a kiégés miatt”* illetve, hogy *„sok emiatt a pályaelhagyó vagy a fásult pedagógus”*

A kitöltők következő 44%-a a kiégés okát igyekezett megkeresni vagy feltárni, illetve meg is indokolták, hogy miért fontos a témával foglalkozni, tehát ők szintén határozottan állították, hogy van a témának létjogosultsága. Oknak bizonyult, *„elsősorban a köznevelés és a közoktatás helyzete, valamint a gyermekek mentális képességeinek alacsony szintje, az adminisztrációs terhek folytonos növekedése, megbecsültség hiánya”*. Egy következő felosztásban olvasható indoklás szerint, *„a pedagógus társadalom elég sok támadást kap, és a gyerekek nevelése jobban áttolódik az intézményi közegre, ami még több nehézséget okoz, elég aktuálisnak tartom”*. Röviden összefoglalva a válaszok alapján társadalmi kontextusba helyezve, *„nagyon aktuális, mert a pedagógus pálya presztízse válságban van”*.

A mintaadók mindössze 9%-a jelezte, hogy aktuális, de nem fejtette ki, hogy miért gondolja annak, ők tartózkodtak a tágabb kifejtéstől, az előbbieken túl 8%-uk még nem tapasztalt ezzel kapcsolatban nehézséget.

18. kérdés során az óvodapedagógusok jelezheték a témával kapcsolatban felmerülő gondolataikat, mely opcionális lehetőség volt, így a bennük lévő meglátásokat kiégés mentén szabadon és szempontrendszer nélkül fejthették ki. Mindössze 28-an fogalmaztak meg többletet a témával kapcsolatban.

Felmerült például, a megbecsültség hiányának kiemelt szerepe, melyet fontosnak tartottam ismertetni, ugyanis annak a gondolatmenetnek szerves része, hogy a fiatalok kis mértéke választja csak ezt a szakmát. A kitöltő gondolata szerint; *„Óvodapedagógusként azt is*

nagy problémának tartom, hogy a hivatásunknak lassan nincs meg a kellő megbecsülése, a gyerekek és a szülők részéről egyaránt. Ugyanez elmondható sajnos tágabb környezetben is, társadalmilag, anyagilag egyre lejjebb csúszik a pedagógus társadalom, éppen ezért a fiatalok egyre kisebb rétege választja ezt a hivatást.” A 7. kérdésemnél, a stresszfaktorok meghatározását illetően, a kitöltők nagymértékben megjelölték az együttműködés nehézségeit a munkahelyen. A probléma áthidalásához, következtetésem alapján nagymértékben hozzájárulhat egy ebben a pontban említett észrevétel, mi szerint *„Sok múlik az intézmény vezetőjén.”*

Mivel rendkívül sokszor hangsúlyoztam a dolgozatom elején a segítő szakmák érzelmi igénybevételének nehézségét, ezzel párhuzamban egy kitöltő javaslatot fogalmazott meg a prevenció sikerességének érdekében. A szakirodalmi áttekintések során nem merült fel, ezért szükségesnek tartom, hogy ismertessem észrevételét miszerint, *„Szükség lenne évente pszichológiai alkalmassági vizsgálatra a pedagógusok részére.”* Egy következő elméletet szeretnék prezentálni, az óvodapedagógus a negatív légkörből időleges kiszakadást javasolna az alábbi módon a kiégés elkerülésének érdekében; *„Személy szerint 5 évente köteleznék minden pedagógust a pályamódosításra 1-2 évig. Így elkerülhető lenne, hogy fásult, kiégett, motiválatlan pedagógusok dolgozzanak gyerekekkel. Ezt a pályamódosítást kiterjeszteném a hivatali dolgozókra is, eladókra, mindenkire, aki emberekkel foglalkozik.”* Hamvas Edina gondolatai reflektálnak a meglátásra. Egy személy elhagyhatja a jelenlegi munkahelyét, ha már kiégett, viszont szükséges lenne figyelembe vennie, hogy a korábbi állapotát viszi tovább a következő munkájába is. (Hamvas, 2022) Úgy vélem ezt az időleges kilépesre vonatkozó észrevételnél is figyelembe lehet venni.

A 3.2.5. pontban ismertetett önismereti tréningekre kis mértékben fektetnek hangsúlyt a mintaadók, viszont nagyon is kiemelhető meghatározása a fontosságának az itt említett gondolat, hogy *„rendkívül fontos az önismeret, a magamba vetett hit, a mentális fejlettség, mert csak ekkor tudom magam eredményesnek érezni és a nehézségeket legyőzni.”* Mindenek mellett, kutatási eredményem alátámasztják, hogy társadalmi szinten rendkívül sok stresszhatás érzékelhető napjainkban. Egyéni védőfaktorok kialakításával lehetséges a leghatékonyabban megküzdenni a társadalmi szintű problémákkal, amelyben legnagyobb támaszok lehetnek az említett erősségek.

4. Kutatás eredményei

A kutatásaim eredményeit, szakdolgozatom bevezető részében megfogalmazott kutatási kérdések megválaszolásával szeretném bemutatni, melyek felmerülésének okát indokoltam azzal, hogy „Az óvodapedagógus hatást gyakorol a munkaközösség tagjaira, a szülői közösségre, és különösképpen a gyermekekre.” A megfelelő szakirodalmak ismeretanyagán túl, a kérdőívem kitöltésén keresztül kaptam reprezentatív kutatási anyagot, a pedagógusok kiegészéssel kapcsolatos ismereteinek minőségéről és aktualitásáról. Átfogó képet kaptam a téma főbb elemeit illetően és kutatásom eredménye, hogy a legelején kitűzött megválaszolandó kérdésekre is megfogalmazódnak konkrét válaszok.

4.1. Kiegész fogalmának, jeleinek felismerése, stressz faktorok meghatározása

Kitűzött célként jelöltem meg, az óvodapedagógusok körében, a kiegész veszély ismeretének feltérképezését, ezt a burnout fogalmi meghatározásával és a stresszorok ismeretének bemutatásával tettem meg. Mindezen túl a kiegész jeleinek felismerésén és az erre adott megoldási lehetőségein keresztül mértem fel a mintaadók általános ismereteit a témában.

A kitöltők a kiegész fogalmát többnyire részben meghatározták, 29 fő összpontosított válaszában a munkahelyi tényezőkre, mely a leggyakoribb szempontnak számított a kitöltők körében, ez megegyezik a WHO által definiált fogalommal. A válaszolók az előbbieken túl, a motiváció hiányát és az érdektelenséget is nagymértékben kiemelték, mely a szó szerinti meghatározást ugyan nem követi, de jelentésük a reményvesztettséget magába foglalja. Szó szerinti fogalom elemet, 18 fő jegyeztet le. Következtetésül, rendkívül magas számban adták át a kérdőívben a pontos ismereteiket, mely a kimerülés hármasköréből állt. A válaszadók 81,3%-os arányban ismerték legalább részben a fogalmak valamelyikét.

A kitöltők nagy része megegyező stresszfaktortokról számolt be, melyeket előfordulási arányuk szerint csökkenő sorrendbe sorolom fel. A leggyakoribb a túlterheltség, a nem megfelelő munkahelyi kapcsolatok, a pozitív visszajelzések hiánya, illetve az anyagi bizonytalanság. A túlterhelés magába foglalhatja a gyakran kiemelt kötelező dokumentációkat és az irreális elvárásokat. A munkahelyi kapcsolatokon túl a vezetőség szerepét is kiemelték stressz tényezőként. Többek között, a szülővel történő együttnevelés hiányosságait, a különleges bánásmódot igénylő gyermekekkel történő foglalkozás nehézségeit is. A társadalmi nyomás és elvárások is aktuális stresszforrások.

A kitöltők 88%-ban feltételezték saját magukról, hogy felismernék a kiégés jeleit, ezzel szemben a kifejezetten kiégésre jellemző tüneteket, az óvodapedagógusok negyede sem ismerte fel, ugyanis a mintavételelem alanyainak 58%-a összetévesztette a pánik és szorongás ismertetőjegyeivel. Az erre adott reakció, az esetek 77,9%-ban azt erősítette, hogy több figyelmet fordítanak társukra vagy önmagukra, ha kiégés jeleit tapasztalják, mely megfelelő lépésnek számít, ahogy az is, ha az intézményvezető felé jelzik a munkavállalók az észrevételeiket. Ezzel összefüggésben a segítségnyújtás esedékessége feltételezhetővé válik, mivel a megfelelő jelek felismerésére érkezhetsz csak megfelelő segítség.

4.2. Kiégés elkerülésének módjai, a prevencióban alkalmazható és alkalmazott módszerek bemutatása

Jelentőséget tulajdonítottam a prevencióban hasznosítható módszereknek, mely egyéni megoldások felkutatását célozta meg első körben. A kitöltők több, mint háromnegyede választotta azt a lehetőséget, hogy több figyelmet fordítana munkatársára amennyiben kiégés jeleit tapasztalná, ennek egyéni okai lehetnek. Feltételezem, hogy ezt tarthatja a legoptimálisabb megoldásnak ez ügyben, vagy önmaga az intézményvezető és igyekszik az ilyen jellegű kérdéskörökben a megoldásra törekedni.

Egyéni tevékenységeket a kiégés megelőzése érdekében nagyfokon végeznek az óvodapedagógusok, ugyanis 36,5%-a a kitöltőknek edz vagy mozog rendszeresen, illetve 44,2%-uk a kirándulást vagy a sétálást választja gyakran. Összességben megállapítható, hogy az óvodapedagógusok hatékony cselekedetekkel óvják egészségüket. 75%-uk valamilyen más tevékenységet végez napi vagy heti szinten, ami nem várt eredmény, ebből kifolyólag egy jövőbeli vizsgálat során, érdemes lehet feltérképezni, hogy még milyen tevékenységek járulhatnak hozzá a prevenciós folyamatokhoz.

A család jelentőségét is nagymértékben, 94,2%-os arányban jelölték rendkívül fontosnak. Összességében megállapítható, hogy az óvodapedagógusok számára, a megfelelő hozzátartozói támogatottság kiemelt szerepet kap. Kiégéssel kapcsolatos ismereteik szintjét is szerettem volna feltérképezni, melyre a válasz, hogy az óvodapedagógusok a kiégés mértékét felmérték és ezzel párhuzamban emelték ki a család rendkívüli jelentőségét.

4.3. Közösségi erő, vezetőség támogató ereje

Kutatási kérdésem alapján vizsgálom a vezetőség segítő erejét és felelősségét. A vezető óvodapedagógusokról általánosságban megállapítható, hogy folyamatos képzések megszervezésével támogatják a munkavállalók fejlődését, ezzel egyöntetűen hozzájárulnak a

kiegés megelőzéséhez is. Ezt alátámasztja az eredmény miszerint a kitöltők felénél nagyobb arányban, rendszeresen vesz részt hasznosnak ítéltető továbbképzéseken.

A vezetőség magas arányban támogatja az eset megelőző programokat, melyet a pedagógusok hasznosnak gondolnak. A kitöltők negyede nyitottan fogadná, ha felettese biztosítaná az említett programokat, mivel jelenleg nem áll rendelkezésükre. Eredményként összegezhető, hogy a vezetőség az intézményekben nagymértékben segíti a kiegészés elkerülését. A stresszfaktorok ismertetésénél, kirajzolódott a munkahelyi közösség meghatározó szerepe, ugyanis nem megfelelő légkörben az óvodapedagógusok fokozott feszültséget élnek meg.

Jól látható, hogy a prevencióban alkalmazható egyéni és munkahelyi módszerek a válaszolók körében, általánosságba véve többnyire megvalósul. Ezzel párhuzamban érdemes lenne figyelembe venni, hogy mikor is szükséges a prevenció vagy intervenció, mely a tünetek megfelelő felismerésével könnyen megvalósulhatna.

5. Összefoglalás

Szakedolgozatom célja, hogy átfogó ismeretek keretén belül bemutassam a kiegészés és annak prevenciók lehetőségeit. A szakirodalmi feldolgozásban elméleti háttér-szakanyagokat ismertettem, melybe beletartozik a kiegészés fogalma, az állapotban érintett személyek köre, a burnout szakaszonkénti felosztása, a meghatározó tünetek és a stressz kiemelt szerepe. A szekunder kutatásom második részében, az embereket körülvevő környezetben megfigyelhető tudományos ismereteket közöltem. A megközelítem magába foglalja a védőfaktorokat és rizikófaktorokat, melyeket részletekbe menően egyaránt értelmeztem egyéni és társadalmi, szervezeti szinten. Minden eddigin túl, az intervenció és prevenció során alkalmazható eszközöket is bemutattam, szintén az előbb említett szintek mentén. Ebből kifolyólag kutattam, az óvodapedagógusok ismeretének mértékét és minőségét a kiegészés témakörén belül.

104 köznevelésben dolgozó óvodapedagógus töltötte ki a részben strukturált kérdőívemet, amelynek első felében, általános adatokat adtak meg. A kitöltők 98,1%-a nő- és 2%-a férfi nemű óvodapedagógus, életkoruk szerint legnagyobb arányban a 46-55 év közötti válaszolók szerepelnek, ők alkotják a mintavételelem 34%-át, de magas számban töltötték ki az 56-66 év és 36-45 év közötti személyek is. Korreláció is megfigyelhető az életkor és a pályán eltöltött évek száma között, ugyanis kérdőívemet a legmagasabb arányban a 31-40 éve pályán lévőek töltötték ki. Lakóhelyük szerint, a kitöltők háromnegyede nagyvárosi közegeknél kisebb településen él, azaz alacsonyabb infrastruktúrával rendelkező kisvárosokba, falvakba és községekbe.

A kiégés fogalmát 98,1%-a a kitöltőknek már hallotta, így feltételezhető volt, hogy közel ennyi fő sikeresen meghatározza a fogalmát. Az összesített eredmények mindössze 16,8%-al mutattak negatív eltérést, mely nem számottevő különbség, ugyanis összességében az óvodapedagógusok 81,3%-a a kiégés valamelyik fogalmának a fontosabb elemeit felismerte, és jól érthetően kifejezte.

A kitöltők több stressz faktort is ismertettek, melyek közül a leggyakoribbakat említeném. 34,6%-ban a megbecsülés hiányát jegyezték le, illetve 31,7%-os arányban a túlterheltség is jelen van, továbbá a munkahelyi kapcsolatok nehézsége a kitöltők 24%-át érinti. Jelentős problémaként merült fel a továbbiakban, az alacsony anyagi megbecsültség, a szülőkkal történő együttműködés hiánya, és a társadalmi nyomás. Az előbbieket a válaszadók egyéni gondolataik alapján adták meg, és összefüggést mutatnak a szakirodalmak által meghatározott leggyakoribb munkahelyi stresszorokkal. Látványos jelentőségüket alátámasztja, hogy 14. kérdésben értékelhető befolyásoló tényezőket a szakirodalmak által határoztam meg, és a megfelelő munkaeszközök hiányán kívül az előbb említett stresszfaktorok mindegyike szerepelt. A nehezítő tényezők (az egyéb szemponton kívül), minimum 77%-os arányban minden területre kiterjedve, a kitöltők munkavégzését negatív irányba befolyásolja. Rendkívül magas arány minden stressztényezőnél a 85% feletti érték.

A mintavételelem alanyai közül 88%-os arányban értékelték úgy, hogy felismernék a kiégés jeleit, melytől a kapott arány jelentősen eltér, ugyanis a kitöltők, csupán 19%-a ismerné fel a kifejezetten kiégésre jellemző tüneteket. A válaszadók több mint fele a pánik, szorongás tüneteit jelölte meg, így a várt eredménytől ez 68%-os eltérést összegeztem negatív irányba.

A prevencióban a család kiemelkedő szerepét, az óvodapedagógusok 94,2%-a megerősíti, vagyis abszolút védelemként értelmezhető a szembetűnő eredmény, és mindössze 5,8% szerint nem feltétlenül függ össze a két szintér. Továbbá, az egyéni szinten számon tartott hatékony módszereket, is fokozott mértékben végzik. Edzeni vagy mozogni a kitöltők több mint fele szokott heti vagy napi szinten, és kirándulni vagy sétálni is rendszeresen szokott a mintaadók közel fele. Önismereti tréninget csak 8,7%-uk végez, amely alacsony arány a megfelelő védekező mechanizmusok kiépítéséhez, melyre jól látható, hogy fokozottan szükség lenne ilyen nagymennyiségű stressz hatásainak kezelésében.

A válaszadók felénél többen, az az 57%-os arányban ítélik meg a fáradtságuk és a hatékonyságuk együttes jelenlétét. Fontos lenne az otthoni légkörben elvonatkoztatni a munkától, de a két szintér összefolyik a segítő szakma ezen területén, így egy kettős érzést kelt az eredmény a kialakult munkarendből kifolyólag.

A vezetőség támogató ereje a képzések megszervezését illetően, megfigyelhető, hogy magas arányban van jelen. A válaszadók több mint háromnegyede vesz részt képzéseken, melyeket 46,2%-a a kitöltőknek hasznosnak ítéli meg, viszont 36,5% a témákat nem érzi aktuálisnak. Alább, javaslatot fogalmazok meg erre a zárógondolatomban. Esetmegbeszélő alkalmakra az óvodapedagógusok nagy része nyitott, mivel a felettesek 53%-a biztosít ilyen lehetőséget, viszont 26,9%-ban a vezetőség nem biztosít esetmegbeszélésre lehetőséget, annak ellenére sem, hogy munkavállalók nyitottak lennének rá.

Az óvodapedagógusok a téma aktualitását megosztó arányban közelítették meg, az okát keresték, vagy a saját tapasztalataikon keresztül ítélték meg a téma fontosságát, mindez közel megegyező arányban oszlott kétfelé.

Kutatási eredményeimet összefoglalva az alábbi következtetéseket fogalmaztam meg. Stressztényezők mértéke kiemelkedően magas fokon hatással vannak az óvodapedagógusokra, ebből kifolyólag, segítségül szolgálhatna, ha a munkavállalók, a gyakori továbbképzési alkalmakon szélesebb körben is stresszkezelési módszereket tanulhatnának. A kiégéssel kapcsolatos ismeretek vegyes arányban összegezhetők, ugyanis fogalmi meghatározása a kiégésnek nagyfokon ismert volt, viszont a kiégés tüneteit kis arányban ismerik csak fel a pedagógusok, így felmerül a megoldási lehetőség megfelelőségének kérdése. A kiégés megelőzése érdekében választható hétköznapi tevékenységeket viszont nagymértékben végzik az óvodapedagógusok. A támogatottság a vezetőség részéről magas arányban megfigyelhető, kiemelten az esetmegbeszélő alkalmakat illetően, viszont szükséges lehetne hangsúlyozni a körükben a stresszkezelési tréningek jelentőségét.

6. Bibliográfia

1. 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről, 99. § (6) b) hatályos: 2012.10.26. In: Nemzeti Jogszabálytár [online] [2023.04.16.] <URL: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-190-00-00.3>>
2. Andrea D'Aquino: Right now feels so long and without any end in sight. In: New York Times [online] 2021.02.15. [2023.04.09.] <URL: <https://www.nytimes.com/2021/02/15/science/science-covid-mental-health.html>>
3. Anonymus: Változások az óvodarendszerben [online]. Elektronikus kiad. szerk. Török Balázs. Budapest: Oktatáskutató és fejlesztő intézet, 2015. 74. p. [2023.04.09.] <URL: https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/attachments/1503613_valtozasok_az_ovodarendszerben_beliv.pdf>
4. Antal Judit: És veled ki törődik? A pedagógus lelki egészsége. Győr: Barbori bt., 2013. 21-46. p.
5. Ádám Szilvia: Korai kiégés [online]. Elektronikus kiad. szerk. Dr. Endrődy Orsolya, Svraka Bernadett, F. Lassú Zsuzsa. Budapest, 2020. 89-100. p. [2022.11.17.] <URL: <https://www.eltereader.hu/media/2020/10/Endr%C5%91dy-%E2%80%93-Svraka-%E2%80%93-F-Lass%C3%BA-Soksz%C3%ADn%C5%B1-pedag%C3%B3gia-WEB.pdf>>
6. Ádám Szilvia, Mészáros Veronika: A humán szolgáltató szektorban dolgozók kiégésének mérésére szolgáló Maslach Kiégés Leltár magyar változatának pszichometriai jellemzői és egészségügyi korrelátumai orvosok körében. In: Mentálhigiéné és Pszichoszomatika [online] 2012. 13. évf. 2. sz. 127-147. p. [2023.03.20.] <URL: <http://real.mtak.hu/58155/1/mental.13.2012.2.2.pdf>>
7. Borbáth Katalin, Horváth H. Attila: A tanulói jóllét és a pedagógus/nők/ foglalkozási és pszichológiai jóllétének kapcsolódásai. In: Neveléstudomány [online] 2021. 3. sz. 108-111. p. [2022.11.27.] <URL: http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2021/nevelestudomany_2021_3_104-114.pdf>
8. Dr. Kollár Csaba: A munkahelyi kiégés (burnout szindróma) elméleti megközelítése, kutatási irányai és közgazdaságtudományi aspektusa. h.n. é.n. 2-17. p. [online] <URL: http://www.fluentum.hu/fluentum_I_3_drkollarcsaba.pdf>
9. Falus András, Melicher Dóra: Sokszínű egészség tudatosság. Budapest: SpringMed Kiadó, 2015. 181-188. p.

10. Füredi Júlia: Elég! Kiegészem. Most hogyan tovább?. h.n.: Kulcslyuk Kiadó, 2021. 21-200. p.
11. Gill Hasson, Donna Butler: Mental Health and Wellbeing in the Workplace [online]. Elektronikus kiad. szerk. John Wiley. West Sussex: Wiley-Capstone, 2020. 11-13. p. [2023.04.09.] <URL: https://download.e-bookshelf.de/download/0014/1073/46/L-G-0014107346-0042539618.pdf?fbclid=IwAR1YgHU33FBIGg_Se7euxEGu4BmQh3Jf_w5RI6HT8y9ylS6em5BdkI2iIgY
12. Gyetvai Anna: A kiegész fogságában. In: Katedra [online] 2021. 28. évf. 8.sz. 18-20. p. [2022.11.18.] <URL: <https://katedra.sk/Folyoirat/28/08/index.html>
13. Hamvas Edina: „Kiegész – Megelőzni jobb, mint átélni” tanfolyam. Pécs, 2022.05.27.
14. Kiss Judit: A pedagógusokat érintő kiegészzindróma [Beszélgetés Keresztesi Polixéna iskolapszichológussal] In: Magyar Közoktatás [online] 2013. 2. sz. 6-8. p. [2022.11.19.] <URL: https://communitas.ro/media/2013_02.pdf
15. Komlósi Piroska: A továbbképzések szerepe a kiegész megelőzésében. In: Kapocs [online] 2013. 7. évf. 3. sz. 24-28. p. [2023.03.13.] <URL: <https://www.kapocsfolyoirat.hu/kapocs/archives/2013-12-3-58.pdf>
16. Kontra József: A pedagógiai kutatások módszertana. In: MEK honlapja [online] Kaposvár: 2011. 35-112. p. [2022.09.12.] <URL: <https://mek.oszk.hu/12600/12648/>
17. Kunos Nóra: 12 lépcsőfokon a teljes kiegészig. In: Új pedagógiai szemle [online] 2018. 68. évf. 11-12. sz. 59-69. p. [2022.11.17.] <URL: https://epa.oszk.hu/00000/00035/00190/pdf/EPA00035_upsz_2018_11-12_059-071.pdf
18. Kovács Edina, Ceglédi Tímea, Bordás Andrea, Berei Emese Beáta, Hedviga Hafičová, Tatiana Dubayová: „Amit eddig nem is tudtam magamról.” [online] In: Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület, Kádár Erika. 2022. 12. p. [2023.04.26.]<URL: <https://tinyurl.hu/dPoy>
19. Lubinszki Mária: A kiegész komplex értelmezése és prevenciós lehetőségei a pedagóguspályán. [online] In: Docēre et movēre – Bölcsész- és társadalomtudományi tanulmányok a Miskolci Egyetem Bölcsészettudományi Kar 20 éves jubileumára. 2015. 263–276. p. [2022.04.02.] <URL: https://bolcsesz.uni-miskolc.hu/dok/jubileumikotet/25_lubinszki.pdf
20. Meleg Csilla: A lelki egészségvédelem iskolai modellje, Pedagógiai esettanulmány. Budapest: L’Harmattan Kiadó, 2021. 21-36. p.

21. N. Kollár Katalin, Szabó Éva. 3. köt. Pedagógusok pszichológiai kézikönyve. Budapest: Osiris, 2017. 112-127. p.
22. Ónody Sarolta: Kiegészítő tünetek (burnout szindróma) keletkezése és megoldási lehetőségei, In: Új pedagógiai szemle [online] 2001. n.a. [2022.11.20.] <URL: <https://epa.oszk.hu/00000/00035/00049/2001-05-ta-Onody-Kiegesei.html>
23. Polonyi Tünde, Abari Kálmán, Kiss Tamás: Válságok megelőzése és kezelése. Budapest: Oriold és Társai, 2020. 164-199. p.
24. Szabó Éva, Jagodics Balázs: Erőforrások és követelmények A tanári kiegészítő munkahelyi tényezőinek komplex vizsgálata, In: Iskolakultúra [online] 2016. 26. évf. 11. sz. 8-13. p. [2022.11.20.] <URL: <http://real.mtak.hu/47289/1/01.pdf>
25. Szelezsánné Egyed Dóra: A pedagógusok körében megjelenő stressz, pszichoterror és kiegészítő jelensége; prevenció és kezelési lehetőségek a köznevelési intézményben. In: Opus et Educatio [online] 2016. 5. évf. 5. sz. 590-595. p. [2023.03.30.] <URL: https://epa.oszk.hu/02700/02724/00010/pdf/EPA02724_opus_et_educatio_2016_05_590-603.pdf
26. Tamás Márta: Mentálhigiéné és segítő hivatás Fejezetek az elmélet és a gyakorlat területeiről [online]. Elektronikus kiad. szerk. Kiss Enikő Csilla és Sz. Makó Hajnalka. Pécs, 2010. 71-252. p. [2023.03.20.] <URL: <https://docplayer.hu/528971-Mentalhigienes-segito-hivatas.html>
27. Torma Boglárka: Pedagóguspályák, Utak és lehetőségek a kiegészítő és szakmai kiteljesedés között, In: Alkalmazott pszichológia [online] 2013. 13. évf. 3. sz. 7–25. p. [2022.11.26.] <URL: http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2015/07/APA_2013_3_TORMA.pdf
28. Ungi Ferencné: A gondozónők lelki egészségvédelme, In: Kultúra és Közösség [online] 2011. 2. évf. 4. sz. 105-112. p. [2023.03.18.] <URL: http://epa.oszk.hu/02900/02936/00009/pdf/EPA02936_kultura_es_kozosseg_2011_04_10_5-112.pdf
29. Varga Éva: Kiegészítő a generációk tükrében [online] Elektronikus kiad. Tavasz Mihályné. Zalaegerszeg, 2022. 10. p. [2023.04.18.] <URL: https://perepo-dolgozat.uni-pannon.hu/id/eprint/25922/1/varga_%C3%A9va_2022jan_publikus.pdf
30. Vladár Anita: A kiegészítő vizsgálata a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a motiváció függvényében orvosok körében, In: Különleges Bánásmód [online] 2016. 2. évf. 3. sz. 15-29. p. [2023.03.19.] <URL: <http://real.mtak.hu/80351/1/KB2016-3-015-E-0001-5066XXXX0-Vladar.pdf>

7. Ábrajegyzék

1. ábra: A mintaadók életkorának százalékos megoszlása	28
2. ábra: A válaszolók pályán eltöltött évei százalékos megoszlásban.....	29
3. ábra: Munkahelyi vagy lakóhelyi megoszlása a vizsgált személyeknek.....	29
4. ábra: Óvodapedagógusok által választott tünetcsoportok fogalmának százalékos aránya... 34	
5. ábra: Százalékban és darabszámban kimutatott eredmények, a kiegész megelőzése érdekében rendszeresen végzett tevékenységeket illetően.....	37
6. ábra: Az otthoni munkavégzés hatékonyság növelő ereje, kördiagrammal szemléltetve	39
7. ábra: Munkahelyi tényezők befolyásoló erejének számszerűsítése 1-5 skálán, darabszámos összesítéssel szemléltetve.....	41
8. ábra: Az óvodapedagógusok számszerűsített részvételi aránya tréningeken és képzéseken	42
9. ábra: Esetmegbeszélő alkalmak megítélése az óvodapedagógusok körében	43

8. Mellékletek

8.1. Kérdőív

Kiegészítés a pedagóguspályán

Tisztelt Óvodapedagógusok!

Pallag Hanna vagyok, végzős óvodapedagógus hallgató a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen. Szakdolgozatomban, a kiegészítés és annak prevenciósi lehetőségeit vizsgálom a pedagógiai munkában.

Kérem olyan óvodapedagógusok segítségét a kérdőív kitöltésében, akik köznevelési intézményben dolgoznak.

A kérdőív anonim, kitöltése 10 percet vesz igénybe. Minden kitöltés segítség lenne számomra, előre is köszönöm szépen minden pedagógusnak aki kitölti a kérdőívemet!

*** Kötelező kérdés**

Az Ön neme *

- Nő
- Férfi

Az Ön életkora: *

- 18-25 éves (pályakezdő)
- 26-35 éves
- 36-45 éves
- 46-55 éves
- 56-65 éves
- 65 évesnél idősebb

Hány éve dolgozik óvodapedagógusként? *

- 11-20
- 0-3
- 40-nél több
- 31-40
- 4-10
- 21-30

Válassza ki, hogy hol él vagy dolgozik? *

- Főváros
- Nagyváros
- Kisváros
- Falu
- Község
- Egyéb: _____

Hallott már a kiégés (burnout) fogalmáról? *

- Igen
- Nem

Meg tudná fogalmazni, hogy mi a Kiégés fogalma? *

Saját válasz _____

Milyen stresszfaktorokat ismer, amelyek elősegítik a kiégés kialakulását? *

Saját válasz

Felismeri, ha a közvetlen környezetében, vagy önmagán kiégés jeleit tapasztalja? *

- Igen
- Nem

Válassza ki, hogy Ön szerint melyek a kiégés legjellemzőbb tünetei, amik **csak** a kiégésre * jellemző tünetek:

- Önértékelési zavarok, alacsony önbecsülés, elhanyagoltság érzése
- Főként fizikai kimerültség jellemzi, beleértve a gyakori megbetegedéseket, kimerültség és koncentrációs zavar is jelen van
- Düh, reménytelenség és tehetetlenség érzése jellemzi
- Gyakran ingadozó fizikai és mentális állapotok: fáradtság és kimerültség érzése ingadozik

Ha önmagán, vagy munkatársán tapasztalná a kiégés tüneteit, miként cselekedne? *

- Több figyelmet fordítanék rá
- Jelezném az intézményvezetőnek
- Egyéb: _____

Ön rendszeresen (napi vagy heti szinten) figyelmet fordít, az alábbi tevékenységekre? *

Több válaszlehetőséget is megjelölhet.

- Relaxálás
- Edzés/mozgás
- Kirándulás/sétálás
- önismereti tréninget végez
- más kikapcsolódást szolgáló tevékenységet végez

Ön szerint mennyire fontosak a támogató magánéleti kapcsolatok, ahhoz, hogy a munkahelyén is hatékonyan tudjon teljesíteni? Miért? *

Saját válasz

Hogy ítéli meg az otthoni munkahelyhez kapcsolódó munkavégzést, milyen hatással van Önre? *

- Az otthoni felkészülés növeli a munkám hatékonyságát
 - Az otthoni munkavégzés növeli a fáradtságom mértékét
 - Mindkettő állítás igaz rám
-

Több tényező is hozzájárulhat a kiégéshez! Kérem értékelje 1-től 5-ig, hogy az alábbi *
tényezők mennyire befolyásolják Önt a munkavégzése során!

(1 = egyáltalán nem befolyásol, 2 = nem fordítok rá különösebb figyelmet, 3 = többször is foglalkoztat, de igyekszem máshogy kompenzálni a nehézségeket, 4 = sokszor gondolkodok, hogyan változhatna jobb irányba, 5 = nagymértékben befolyásolja a munkavégzésemet)

	1	2	3	4	5
Túlterheltség, szerteágazó kötelességek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nem megfelelő munkahelyi kapcsolatok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A vezetőség részéről, nem megfelelő instruálás, szervezés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Megfelelő munkaeszközök hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fontosság, és jelentőség érzésének hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alacsony fizetés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyéb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lehetőséget biztosítanak az Ön munkahelyén szakmai továbbképzésekre, tréningekre? *

- Igen, csakis hasznosnak ítéltetőkét
- Igen, de legtöbbször nem a legaktuálisabb témákról szól
- Igen, köztük stresszkezelési módszerekről szóló tréningeket
- Nem, többnyire nem veszek részt képzéseken, de jövőben részt szeretnék venni néhány hasznosnak tűnő képzésen
- Nem veszek részt képzéseken, nem is szeretnék

Felettese biztosít alkalmat esetsmegbeszélésekre? *

- Igen, és nagyon hasznos alkalmak ezek
- Igen, de nem érzem fontosnak
- Nem, nem is érzem szükségesnek
- Nem, de szükségesnek gondolnám

Mennyire tarja aktuális problémának, a kiégés jelenlétét és miért? *

Saját válasz

Amennyiben bármilyen egyéb gondolat felmerült Önben a témakörhöz kapcsolódóan, észrevételeit itt jelezheti.

Saját válasz

Küldés

Űrlap tartalmának törlés

8.2. Nyilatkozatok

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: PALLAG HANNA
A Hallgató Neptun kódja: Q93C5D
A dolgozat címe: A KIÉPÉS ÉS ANNAK PREVENCIÓS LEHETŐSÉGEI A PEDAGÓGIAI MUNKAERŐBEN
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: SZAKDIDAKTIKAI TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: Kaposvár év április hó 27 nap

Pallag Hanna
Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A PALLAG HANNA (név) (hallgató Neptun azonosítója: Q93C5D)
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi
források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: Kaposvár, 2023. év április hó 27. nap

Csirmák Péter Balázs
Belső konzulens

NYILATKOZAT

Alulírott PALLAG HANNA, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, KAPOSVÁRI Campus, ÖVODAPEDAGÓGIA szak nappali/levelező* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: Kaposvár, 2023 év április hó 27. nap

Pallag Hanna
Hallgató

NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot/Portfóliót áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot/Portfóliót záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: Kaposvár, 2023 év április hó 27. nap

Csimáné Pongor Beáta
Belső konzulens

*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!