

TISÓCZKI József

## A köznevelési törvény (2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről) módosításainak hatása a pedagógus „burnout”-ra

### Bevezetés

...” **1. § (1)** A törvény célja olyan köznevelési rendszer megalkotása, amely elősegíti a gyermekek, fiatalok harmonikus lelki, testi és értelmi fejlődését, készségeik, képességeik, ismereteik, jártasságaik, érzelmi és akarati tulajdonságaik, műveltségük életkori sajátosságaiknak megfelelő, tudatos fejlesztése révén, és ezáltal erkölcsös, önálló életvitelre és céljaik elérésére, a magánérdeket a köz érdekeivel összeegyeztetni képes embereket, felelős állampolgárokat nevel. Kiemelt célja a nevelés-oktatás eszközeivel a társadalmi leszakadás megakadályozása és a tehetséggondozás.

(2) A köznevelés közszolgálat, amely a felnövekvő nemzedék érdekében a magyar társadalom hosszú távú fejlődésének feltételeit teremti meg, és amelynek általános kereteit és garanciáit az állam biztosítja. A köznevelés egészét a tudás, az igazságosság, a rend, a szabadság, a méltányosság, a szolidaritás erkölcsi és szellemi értékei, az egyenlő bánásmód, valamint a fenntartható fejlődésre és az egészséges életmódra nevelés határozzák meg. A köznevelés egyetemlegesen szolgálja a közjót és a mások jogait tiszteletben tartó egyéni célokat.”...<sup>1</sup>

A törvény megfogalmazza a célokat. A célok teljesítése érdekében nélkülözhetetlen a megfogalmazott feladatokat ellátó pedagógus társadalom. Tudjuk, hogy minden egymáshoz kapcsolódó rendszer, objektum, szabályzó összefügg, hatást gyakorol egymásra. Régi és örökérvényű megállapítás, hogy minden mindennel összefügg.

Szűcs Katalin arról ír munkájában<sup>2</sup>, hogy a ...”*gazdasági élet szereplői együttműködés hiányában leginkább egymással versenyeznek, saját szabályaik szerint, ahogy azt érdekük megkívánja.*”... Megállapítja, hogy ez a verseny mára szinte minden köznevelési intézmény küszöbét átlépte és ennek első felismerése félelmetesnek tűnik. A verseny mindaddig jó, amíg pozitív és ösztönző, a negatív „kicsengés” viszont megtorpanást hoz. Mindezen gondolatokkal egyetértve annyival egészítem ki, hogy a köznevelés mindannyiunk, a magyar társadalom közös érdeke. Ha a pedagógusnak, az oktatási intézménynek valamivel vagy valakivel versenyezni kell, akkor, az nem lehet más, mint a tanulók felkészítése a mindenkori kihívásokra, a nevelés és oktatás. Természetesen tudom, versenyhelyzetek voltak és lesznek. Egy versenyben a stratégiai tervezés elengedhetetlen. A tervezés egyik építőköve a helyzet elemzése. E helyzet részhalmazát képezi a pedagógus-társadalom. Tőlük elvárt, hogy azonosuljanak az intézményi stratégiával, melyet legmagasabb szinten a köznevelési törvény

<sup>1</sup> 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről

<sup>2</sup> Szűcs Katalin: Stratégiaalkotás, mint újfajta gondolkodási szemlélet a köznevelésben, Opus et Educatio 3. évf. 1.szám, <http://opuseteducatio.hu/wp-content/uploads/2016/01/Szucs.pdf>

definiál. A versenyképesség — melyet a jövő nemzedékének legeredményesebb felkészítése fémjelezhet — fenntartása érdekében figyelni kell a „humán erőforrásra” a pedagógusra.

A pedagógus testi, lelki, mentális egészsége kifejezetten fontos tényező az oktató-nevelő munkában. Hatalmas a pedagógusok felelőssége, mert tudják, az oktatáson keresztül biztosítják a jövő esélyét. Témám aktualitását adja, hogy az elmúlt évtizedek társadalmi és politikai változásai következtében a Magyar Országgyűlés több alkalommal módosította a nemzeti köznevelésről szóló CXC. törvényt. Számos olyan módosulás szerepel a törvényben, amely az előző évek gyakorlatához képest nagy eltérést hozott a tanító, nevelő munkát végzők számára. A mindennapi hatékony és eredményes munkavégzés legfőbb két eleme a humán terület szereplői. A tanulók és a pedagógusok. Nagyon fontos, hogy mindkét humán szereplő attitűdje megfelelő legyen, segítve a hatékony oktatást, a tanulási folyamatot. Természetesen a materiális feltételrendszerek is jelen vannak, azok is hatást gyakorolnak a humán tényezőkre, de erre jelen írásomban nem térek ki. Rétvári Bence, az Emberi Erőforrások Minisztériumának parlamenti államtitkára jelentette be, hogy a KLIK megszűnik<sup>3</sup>.

A humán területeken dolgozóakra jellemző ún. kiégés (burnout) régóta ismert jelenség. Kutatása azonban csak néhány évtizedes múlttal rendelkezik. A burnout, mint társadalmi probléma a XX. század utolsó negyedében jelent meg a nyugati társadalmakban. A globalizálódás során a jelenség valamennyi fejlett ipari országban általánossá vált. A kiégést, mint jelenséget először 1974-ben Herbert Freudenberger, pszichoanalitikus alkalmazta a szakmai viselkedés leírására. Megfogalmazása szerint: *„Ez a szindróma krónikus, emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés állapota, amely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.”*<sup>4</sup>...

### **A pedagógus burnout szindróma**

Minden pedagógust fenyegeti a kiégés a környezeti feltételek egy bizonyos együttállása esetén. Azok az emberek hajlamosabbak a kiégésre, akik kezdetben a legnagyobb idealisták voltak, különösen akkor, ha nem sikerül hatékony megküzdési stratégiákat kifejleszteniük. Túlnyomóan azokat érinti, akik a kezdetekkor túlzott lelkesedést, túlzott lendületet vittek a munkájukba, a fizetést lényegtelenebb tényezőnek tartották, személyiségüket túlzottan belevitték az oktató- nevelő munkába. Akik viszonylag hosszú időn keresztül emberekre, gyermekekre irányuló állandó koncentrációt, érzelmi igénybevételt végeznek, kiégésnek kitett közösség. Ők egy veszélyeztetett csoportot alkotnak. Munkájuk eredménye csak hosszabb idő után igazolódik, nem számíthatnak egyértelmű gyors eredményre. Kevés visszajelzést kapnak az eredményességre vonatkozóan, ergo kevés a sikerélményük, ugyanakkor hatalmas nyomás nehezedik rájuk a tekintetben, hogy munkájukat hibátlanul végezzék. Véleményem szerint megfontolandó, hogy az IKT eszközöket, IKT rendszereket bevonjuk a kiégés prevenciójába. Biztosítsunk IKT használatnál egyfajta feedback mechanizmust. Gondoljuk csak meg: Manapság már rendelkezésünkre állnak olyan tanulást támogató rendszerek, mint például a MOODLE elektronikus tanulástámogató rendszer. Képes naprakész statisztikákat,

<sup>3</sup> <http://mno.hu/belfold/retvari-megszunik-a-klk-1334075>

<sup>4</sup> Kovács Mariann: A kiégés jelensége a kutatási eredmények tükrében; LAM - Tudomány orvoslás és társadalom; LAM 2006;16(11):981–987.

kimutatásokat adni, <sup>5</sup> ezáltal egyfajta visszacsatolást biztosít a tanár számára. A MAHARA és az APPI használata<sup>6</sup> virtualizált személyes interakciókat biztosíthat, lehetőséget nyit a deperszonalizáció ellen.

A diákokkal, a szülőkkel való foglalkozást erős emocionális involváltság jellemzi. A tartós vagy ismétlődő érzelmi megterhelés eredménye a kiégés. A kiégés alapja az a fájdalmas felismerés, hogy már nem tudnak segíteni a rájuk bízott gyerekeknek, már nem képesek semmi pluszt nyújtani és teljesen kimerülnek. A diákok, a kollégák iránti együttérzés és általában a hozzájuk fűződő érzések tompulnak. Néhány esetben ezek az érzések távolságtartásba, ellenszenvbe és részvétlensége csapnak át. Előfordulhatnak hirtelen bekövetkező interakciók, melyek az adott helyzetet túldimenzionálják.

Kiégés akkor alakul ki, ha a krónikus érzelmi megterhelés és stressz nyomán fizikai, mentális és emocionális kimerülés következik be. Ez jelentkezhet a reménytelenség és inkompetencia érzésével a saját személyre vonatkozóan. Kialakulnak a munkára és másokra vonatkozó negatív attitűdök. A kiégés szindrómáit, ha figyelünk a fázisokra, akár fel is ismerhetjük. A kiégési folyamat fázisai tetten érhetők: a kezdeti túlzott lelkesedést követi a realizmus fázisa, majd a stagnálás fázisa.<sup>7</sup>

Herbert J. Freudenberger (1974) szerint a kiégés 12 lépcsős folyamatként képzelhető el:<sup>8</sup>

- 1.) A bizonyítani akarástól a bizonyításkényszerig.
- 2.) Fokozott erőfeszítés.
- 3.) A személyes igények elhanyagolása.
- 4.) A személyes igények és a konfliktus elhanyagolása.
- 5.) Az értékrend megváltozása.
- 6.) A fellépő problémák tagadása.
- 7.) Visszahúzóadás.
- 8.) Magatartás- és viselkedészavarok.
- 9.) Deperszonalizáció
- 10.) Belső üresség.
- 11.) Depresszió.
- 12.) A teljes kiégettség.

...„Fontos a ciklikus elképzelés, amely arra utal, hogy számtalanszor megismételheti önmagát. Érdemes tisztázni, hogy hol tart az egyén ebben a folyamatban, hiszen a kiégés különböző fázisaiban különböző intervenciós lépéseket kell tenni.”...<sup>9</sup> A kiégés valamely fázisában való

<sup>5</sup> Molnár György: Formális és informális hálózatalapú tanulási környezetek, s a bennük rejlő tanulási potenciálok szerepe, In: Ollé János (szerk.): V. Oktatás-Informatikai Konferencia: tanulmánykötet: 196-198.

<sup>6</sup> György Molnár, András Benedek: ICT Related Tasks and Challenges In The New Model of Technical Teacher Training, In: John Terzakis, Constantin Paleologu, Tibor Gyires (szerk.) InfoWare 2013: ICCGI 2013 : The Eighth International Multi-Conference on Computing in the Global Information Technology.

<sup>7</sup> <http://www.ofi.hu/tudastar/tanulo-felnott-felnott/tanari-kompetenciaktol> Letöltés időpontja: 2013-10-31 18:37

<sup>8</sup> [http://mod-szer-tar.hu/wp-content/uploads/2014/10/Antal\\_Judit\\_Kiegesi\\_lepcsok.pdf](http://mod-szer-tar.hu/wp-content/uploads/2014/10/Antal_Judit_Kiegesi_lepcsok.pdf) Letöltés időpontja: 2016-03-29

<sup>9</sup> Kovács Mariann: A kiégés jelensége a kutatási eredmények tükrében; LAM - Tudomány orvoslás és társadalom; LAM 2006;16(11):981–987.

tartózkodás nemcsak az önmagunkhoz, kollégáinkhoz és diákjainkhoz fűződő viszonyt ronthatja el, hanem jelentősen befolyásolja a baráti, családi kapcsolatainkat is. Házasságon belüli konfliktusokat képes generálni, alássa a személyes kapcsolatokat. Aki a munkája területén nem tudja kielégíteni az igényeit, jellemző módon a házastársától vagy a barátaitól vár el többet.

A kezdeti szakaszban szinte kivétel nélkül megfogható egy bizonyos fokú tagadás és racionalizálás. Ahogy a kiégés a következő fázisba lép, a kezdeti elfedés helyett belép a probléma kivetítése. A tanárok a tanulókat egyre inkább lusta, hátrányos helyzetű, javíthatatlan jelzőkkel illetik. Lehet, hogy a kiégés fázisában lévő pedagógus, a gyermek szüleit „gyermekével nem foglalkozó, szétszórt, együttműködésre nem hajlandó” embereknek tartja, hibáztatja őket. A tanár kevésbé érzi magát felelősnek a tanulók tanulási problémái miatt, kevesebb személyes segítséget nyújt a tanulóknak. Önvád csak akkor lép fel, amikor mások okolása kevés megkönnyebbülést ad. Amikor pedig már az önvád láthatóvá válik, hamarosan bekövetkezik a kiégés súlyosbodása. Az érzelmi állapotban eluralkodik a stressz, elvész a motiváció. Eleinte fáradtságról, kimerültségről panaszkodnak. Később sorsuk szükségszerű velejárójának tekintik. Erős veszélyeztetettségről akkor beszélünk, ha ez az állapot a kiégésnek kitettek számára természetessé vált.

A kiégés egy ciklikusan ismétlődő folyamat. Edelwich és Brodsky a kiégés négy fázisát különíti el. Az első fázis a lángoló lelkesedés, az idealizmus, melynek vezető jellegzetessége az irreleváns elvárások rendszere. Erre a fázisra jellemző a semmire sincs időm érzés. Nagy lelkesedés, felfokozott energikusság, a kollégákkal való élénk kapcsolattartás. Lelkesedés az oktatásért, a diákokért való intenzív fáradozás. A magánélet és a munka túlzott mértékben összefonódik. A tanár ebben a szakaszban saját személyiségét tekinti a legfontosabb munkaeszköznek, így munkája kudarcát saját személyisége kudarcaként éli meg. Irreális elvárásokkal lát neki munkájának, azonnali eredményeket vár el magától. Arra törekszik, hogy ideális legyen, bizonyítási kényszerbe kerül. Ezt követi a második fázis a stagnálás és kiábrándulás fázisa, melyre a csökkent teljesítőképesség a jellemző. Amennyiben a pedagógus idejében felismeri bizonyítási vágyának kényszerűségét, hogy személyes igényeit nem szabad teljes egészében a munkának alárendelni, akkor kialakulhat egy olyan kiegyensúlyozott szemlélet, melyben a számára fontos munka- és magánéleti értékek, szükségletek, motivációk harmonikusan elrendeződnek, életöröme, életereje nem veszik el. Ebben az időszakban viszonylagos egyensúlyt áll be a remények és a munka eredményessége között. A kezdeti időszakhoz képest nő a távolság a munkatársak és diákok vonatkozásában, valamelyest csökkennek a pozitív érzések. A kiégés e fázisában az oktatás, nevelés iránti túlzott lelkesedés kiegyensúlyozott elköteleződésbe megy át. Kooperatív együttműködés kialakítására lesz képes kollégáival. Munkáját érdeklődéssel és türelemmel fogja végezni. Létrejön a távolságtartás és együttérzés egyensúlya diákok és kollégák irányában. Nyitottá válik kreatív tervek, kezdeményezések iránt.

Harmadik szakasz a frusztrációs fázis, amikor egyre idegesítőbbek a munkával kapcsolatos terhek.

Ha a pedagógus képtelen egy természetes, harmonikus munka- és életritmust kialakítani, előáll a kontrollvesztéstől való félelem. Úgy érzi, „a dolgok kicsúsznak a kezéből”. A teljesítmény hajszolása fáradtsághoz és gyakori hibázáshoz vezet. A magánélet egyre inkább háttérbe szorul, személyes igényeit elfojtja. Megjelennek a testi kimerültség jelei. Ekkor még igyekszik túlteljesítéssel, illetve túlzott sporttal, túlzott alvással reagálni azokra. A régi

értékrend lassan felborul, beszűkül a gondolatvilág, a környezeti befolyások, változások, kihívások egyre kevésbé hatnak rá. A burnout ezen szakaszában csökken a személy önmagával szembeni elvárása, így csökken a teljesítőképesség, az elkötelezettség, a nyitottság. A diákokkal való kapcsolat csak a feltétlen szükséges dolgokra korlátozódik. A kollégákkal való kooperatív kapcsolat leépül, a szakmai beszélgetések egyre terhesebbé válnak számára. Önértékelése csökken, büntudata nő. Néha kétségbeesett és a tehetetlen érzés keríti hatalmába. Humorérzéke visszafejlődik, hirtelen hangulati ingadozások jellemzik. Csökken az érzelmi terhelhetőség, nyugtalaná válik, gyengeség érzése nő, időnként sírasi hajlamai vannak. Előtérbe kerül a pesszimizmus és a fatalizmus érzése, időnként apátiába süllyed. Megjelennek az önértékelési zavarok. Kollégáival, tanítványaival előítéletessé kezd válni. Végül az apátia szakasza következik, amikor a szakmai munka rutinszerű folyamattá válik. Ekkor már a visszahúzóds, az ellenséges viszonyulás a jellemző. A diákok becsmérése, az ellenséges szándék feltételezése jellemzi a pedagógust, egyre gyakrabban alkalmaz büntetéseket, szankciókat. A szakmai és közéleti tevékenységtől visszahúzóds, értelmetlennek, üresnek tartja hivatását. Kezdeti értékrendje felborul, saját tudásába vetett hite meggyöngöl. Kialakul egy olyan apátiával jellemezhető állapot, mellyel védekezik a valós vagy feltételezett kudarcok ellen. Jellemzővé válik a kihívások, kockázatok kerülése, a feladatok elhanyagolása. Környezetével való kapcsolat minimálisra korlátozódik. A kollégákkal való kapcsolatot kerüli, a helyzet megváltoztathatatlanságába vetett hit lesz jellemző. Koncentrációs- és emlékező képessége gyengül. Pontatlanná válik munkakezdés vagy határidők tekintetében. A kiegészítés e fázisában kevesebb új ötletünk van, a kezdeményezőkézségünk csökken. A fantázia gazdagsága csökken. Jellemzővé válik a fekete vagy fehér típusú gondolkodás. Ellenáll a változásoknak. Az önértékelési zavarok már láthatóvá válnak.

### **A kiegészítés okai**

A női és a férfi pedagógusok különböző módon élék meg a hajlamosító tényezők okozta indikációkat. A nők hajlamosabbak arra, hogy önmagukban keressék a hibát. Ők hagyományosan gondoskodóak. Gondoskodnak a férfiakról, a gyerekekről, az idősekről és a betegekről. Bevett társadalmi elvárás még manapság is, mely szerint mindig mindenkinek eleget kell tenniük, és mindezt szeretettel, együttérzéssel, megértéssel.

Antonion, Polichron és Walters kutatták pedagógusok stressz forrásait<sup>10</sup>.

Általános stressz forrásnak tekintették, fontossági sorrendben:

- a tanulók fejlődéshiányát
- a korlátozott tanulói érdekeket
- a nehéz munkaterhelést
- a kormányzati segítség hiányát
- az erőforrások és felszerelés lényeges hiányát
- a tanulók növekvő vagy éppen csökkenő létszámát

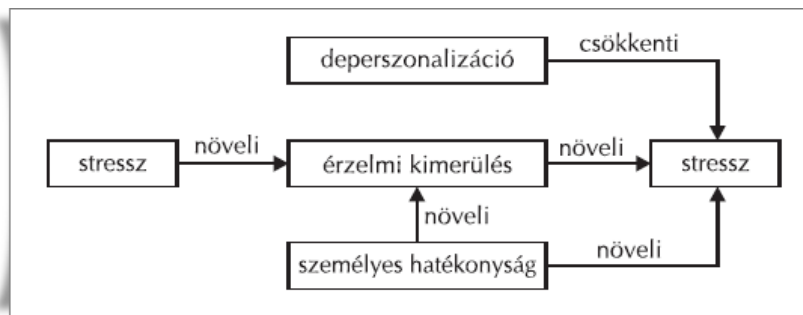
<sup>10</sup>

Letöltés időpontja: 2013-10-31 18:37

<http://www.uni-miskolc.hu/~bolcsweb/pdf/burnout.pdf>;

- a támogatószemélyzet hiányát
- a „bonyolult” tanulókkal való szembesülést
- a speciális figyelmet az egyéni tanulókra
- a kollégákkal való közös munka hiányát

Kutatásaik kitértek a nemi különbözőségekre is a stresszorokat illetően. Vizsgálták a nemi különbözőséget a stresszre adott megküzdési stratégiákban. Azt találták, hogy a nők lényegesebb helyzetben vannak, könnyebben megküzdenek, mint a férfiak.



1. számú ábra: A stressz hatása

<http://www.lam.hu/folyoiratok/lam/0611/10.htm>

### **Preventív lehetőségek**

A kiégés nem statikus, egyszeri jelenség, hanem olyan folyamat, amely ciklikusan ismétlődik. Mivel kialakulásáért egyrészt az egyén jellemzői, másrészt a munkaszervezet egyes jellemzői tehetők felelőssé, a ciklus is két szinten módosítható. A megelőzés (prevenció) és a beavatkozás (intervenció) megjelenhet a személy és az intézmény szintjén is.

Fontos tudnunk, hogy a kiégés megelőzhető és kezelhető probléma. A folyamatban számos beavatkozási pont adódik.

A kiégésnek lehetnek belső, a személyiségből fakadó okai, valamint külső okai is. Ha valaki állandóan magasra teszi magának a mércét, vagy gyenge önbizalommal rendelkezik, a sikertelenségből fakadóan könnyen kiéghet. Hasonló nem kívánt állapot következhet be, ha valakit a munkahelyén állandóan támadnak, lelkileg terrorizálnak akár nyíltan, akár burkoltan.

A munkatársaira is veszélyes lehet a kiégett egyén, megfertőzheti kollégáit!

Fontos tehát, hogy mielőbb felismerjük azokat a jeleket, amelyek a burnout veszélyére hívják fel a figyelmet. Egy munkahelyi vagy akár iskolai környezetben fontos szerep hárul a munkatársakra, csoporttársakra, akik a problémával küszködő egyénnek segítségére lehetnek. Egy jó csapatban a kiégés lehetősége a minimális szintre csökkenthető, köszönhetően az egymásra figyelésnek, a jó emberi kapcsolatoknak.

A burnout elleni leghatékonyabb megoldási mód a prevenció, amikor az önismeret révén egy kreatív, növekedni, fejlődni képes személyiséget megóvunk a fokozatos frusztrálódástól. A burnout szindróma prevenciójában igen nagy szerepe van a képzéseknek, továbbképzéseknek, tréningeknek, a támogató jellegű munkahelyi kapcsolati háló kialakításának. Döntő a

személyes motivációk, attitűdök tisztázása, az önmagunkról kialakított kép valóságosága, a hivatás határainak tisztázása.

A kiégés megelőzésében fontos tényező a foglalkozásválasztás átgondolása, tudatosítása. A motivációk tudatossága döntő, mert ha nem a valós szükségleteinkre keresünk megoldást az adott tevékenységgel, akkor azok nem is nyerhetnek kielégülést. Lappangva, belső feszültséget okozva továbbra is ott bujkálnak majd bennünk. A kiégés folyamatának megállításában a szellemi beállítottság megváltoztatása a legfontosabb. Tisztáznunk kell magunkban, melyek azok a problémás területek, ahol sikertelenséget élünk meg. Fontos, hogy életünkben kialakítsunk egy olyan rendszert, melyhez a későbbiekben tartani tudjuk magunkat. Nem szabad engednünk, hogy az ezernyi feladat elvégzése során lassanként elaprózódjunk. Meg kell figyelni, melyek azok a helyzetek, amelyekben a túlterheltség jelei ellepnek, rá kell szánnunk magunkat a munkahelyi és magánéleti problémák megoldását jelentő „tisztázó beszélgetésekre”. Felül kell vizsgálnunk mindennapi rutinjainkat, és megtalálnunk azokat a területeket, ahol érdemes lenne új munkamódszereket kipróbálnunk. Az olyan szervezeti kultúrában, melyben a pedagógus a munkájával kapcsolatban megélheti saját fontosságát, jelentőségének érzését, kisebb eséllyel válik kiégetté. Fontos lenne megadni a dolgozóknak az autonómiát, a szakmai fejlődés lehetőségét, az anyagi és erkölcsi megbecsülést.

Időt kell szakítanunk a számunkra fontos örömök élvezetére, pihenésre, kikapcsolódásra, önművelődésre. A pihenőidőt érdemes tudatosan beépíteni a napi programba, a hosszabb szabadságot pedig úgy érdemes kialakítani, hogy valóban regenerálódást, feltöltődést jelentsen. A szabadság lényege abban van, hogy képes megtörni a korábbi, munkával töltött időszakok monotonitását. Akkor tudja betölteni ezt a funkcióját, ha valóban változást indikál életünkben. Valódi kikapcsolódást az jelenthet, ha nem a mindennapi rohanó hétköznapiakat váltjuk fel egy rohanó szabadsággal vagy fordított esetben az egyhangú napi rutint követően egy izgalmas, fordulatos, stresszes programot alakítunk ki. Az állandó rohanásban, örökös lázas tevékenységben élő emberek egy része az ún. „A típusú” viselkedéssel jellemezhető. Az ilyen személy örökké siet, egyszerre mindig különféle dolgokkal foglalkozik, türelmetlen, versengő természetű, hirtelen haragú. Tökéletességre törekszik, nagy elvárásokat támaszt magával és másokkal szemben. Állandó készenlétben él. A különböző pszichoszomatikus szívbetegségek egyik rizikófaktora az ilyen típusú viselkedés. Általában nehéz megváltoztatni, hiszen igen mélyen gyökerezik a személyiségében. Az ilyen személy nehezen ismeri el, hogy viselkedésével, hozzáállásával mennyit árt az egészségének. Ha rádöbben, hogy életmódja milyen ártalmas rá nézve, megváltoztatja annak összetevőit. Így például dohányos helyett sportfüggő válik belőle. Mindezek ellenére azonban csak ritkán látja be, hogy nem feltétlenül a meglévő viselkedési elemeit kell elhagynia, hanem azt az általános hozzáállást, magatartási sémát kell megváltoztatnia, amely a túlhajszoltsághoz vezetett.

### ***A kiégés kezelésének lehetőségei***

A burnout egy krízishelyzet, melynek leküzdése, megoldása egyedül nem lehetséges. Mindenképpen külső segítségre van szükség. A burnout elhárításában nagy szerepe lehet a tudatosításnak, képzésnek, amely felhívja a figyelmet a kiégés tüneteire és megfelelő módszereket ajánl a leküzdésére. Természetesen a munkafeltételek javítása a túlterheltség csökkentésével elsőrendű fontosságú lehet. A család, a munkahely, mint támogató csoportok

megléte is rendkívül fontos. A burnout különböző fázisaiban más-más helyre helyeződnek a hangsúlyok az intervencióban. A lelkesedés fázisában a realitásra kerül a hangsúly, míg a stagnálás állapotában a mozgósítás, képzések, tréningek kerülnek előtérbe. A frusztráció fázisában a pozitívumok láttatása, az elnyomott energiák felhasználásával a változtatás elősegítésének lehetősége kaphat fontos szerepet, míg az apátia fázisában új, reális célok keresését, reális involvációt céloz a beavatkozás. A kiégést végső soron azzal is kezelhetjük, ha kilépünk a számunkra alkalmatlan munkahelyről. Hazánkban nem alkalmazzuk, vagy csak elenyésző számban, hogy az 5-7 évenként ajánlott szakmai szerepváltást, vagy az Egyesült Államokban jellemző „alkotó évek” beiktatását választja valaki. Természetesen ezt a gazdasági teherviselő képességünk is erősen determinálja. Pedig ez szintén segíthetne a kiégési ciklusok megszakításában. A munkahelyi megbeszélések, esetelemzések, szakmai továbbképzések, kollegiális konzultációk, a szakmai túlterheltség szabályozására bevezetett rendszerek csökkenthetik a kiégést. Támogatni kell a munkatársak közötti segítő, feszültségcsökkentő tényezők bevezetését, a felelősségi körök megosztását. A rugalmas terhelés, a személyes problémák figyelembevétele, a nem túl szigorú szabadságolási rendszer kialakítása szintén csökkentik a kiégés kockázatát. A személyes jellemzők és a munkahelyi feltételek egymással való kapcsolata, ezek egymásra gyakorolt kölcsönhatása fog elvezetni a kiégéshez vagy meggátolni annak kialakulását. A fenyegető burnout jeleinek felismerése és kezelése érdekében önismereti és csapatépítő tréningeket indíthatunk. A tréningek célja a saját mentálhigiéné ápolása, a feszültség csökkentése, a munkatársi csoport, közösség segítő erejének erősítése, ezáltal a kockázati tényezők csökkentése.

### ***Kutatási előzmények***<sup>11</sup>

A pedagógus kiégés témában számtalan kutatás, dolgozat, publikáció jelent meg az elmúlt években. A burnout jelenség kutatása csak a 20. század utolsó negyedében jelent meg a nyugati társadalmakban. A globalizálódás folytán e jelenség napjainkra valamennyi fejlett ipari országban általánossá vált.

„A kiégés vizsgálatához leggyakrabban használt Maslach Burnout Inventory (MBI) három dimenziót mér: a személy érzelmi kimerültségét, deperszonalizációját és személyes hatékonyságát. Az MBI-hez hasonlóan különböző dimenziók mentén méri a kiégést a Jerabek's Burnout Inventory (JBI: érzelmi kimerülés, általános kimerülés, deperszonalizáció, a munkával kapcsolatos érdektelenség) és a Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM: testi fáradtság, érzelmi kimerülés, kognitív elfáradás); a Farber Inventory of Burnout Subtypes (FIBS) pedig a kiégésben szenvedők különböző altípusait próbálja elkülöníteni.”<sup>12</sup>

Magyarországon a 90-es évektől kezdődően egyre nagyobb figyelmet kapott a téma kutatása. Különböző a kiégés mérését szolgáló kérdőívek kerültek kidolgozásra. A kutatók egyre inkább megpróbálták a kiégés folyamatát újragondolni, elemezni. Kulcsár Zsuzsanna az empátias kapacitás kimerülését helyezi kiégés-meghatározásának középpontjába. Petróczi Erzsébetet és munkatársai két nagy csoportot vontak kérdőíves vizsgálat alá. Pedagógusokat és szociális dolgozókat. Oláh Attila a kiégés kapcsolatát vizsgálta a megküzdési stratégiákkal, illetve a flow-élménnyel. Farkas Aranka a pedagógus burnout megelőzésével foglalkozott. Megpróbálta feltárni az okokat, a folyamatok lecsengését, az egymás utáni fázisokat, valamint a

<sup>11</sup> Bordás Andrea: A kiégés szindróma a külföldi és a hazai szakirodalomban kutatás közben sine loco;

<sup>12</sup> Bordás Andrea: A kiégés szindróma a külföldi és a hazai szakirodalomban kutatás közben sine loco;



lehetőségeket, amelyek védelmet adhatnak. Kőpatakiné Mészáros Mária a tanári kompetenciák és a kiégés összefüggéseit vizsgálta. Ónody Sarolta a burnout szindróma pszichodramás módszerekkel való kezelését vizsgálta.

Az egészségügyi dolgozók körében végzett kiégés-kutatók közül Pikó Bettina magatartástudományi szempontból elemezte a nővéri munkát, a társas támogatást, a szerepkonfliktust és a pszichoszomatikus panaszokat. Szicsek Margit, Hegedűs Katalin, Riskó Ágnes és Mészáros Eszter a munkahelyi légkört és a társas védőháló szerepét vizsgálták a kiégés és a testi-lelki egészség alakulása szempontjából. Kovács Mariann az érzelmi kapcsolatokra és a munkával töltött idő egyensúlyára helyezi a hangsúlyt.

### ***Mikro-kutatásom hipotézisei***

Egyre gyorsuló, elgépiesedő, rohanó hajsolt társadalmunkban egyre inkább a pénz lesz minden mérték alapja, a tradicionális értékek felbomlanak. Modern társadalmunkban egyre többen szenvednek a kiégtéstől az életuntságtól és a stressztől. Folyamatosan változó kihívásoknak kell megfelelnünk. Minden munkakörben találkozhatunk valamilyen formában a kiégtéssel, mint jelenséggel. A társadalom, a gazdasági élet egyik területén sem kívánt jelenséggel állunk szemben. Valljuk be azonban, hogy nem mindegy, emberekkel vagy tárgyakkal foglalkozik, dolgozik az illető, a kiégett dolgozó. Ha a munkavállaló egy gépet kezel, a gép tovább termel, ha viszont ő egy pedagógus, akkor a kiégtése negatívan befolyásolja a rábízott embereket, gyermekeket és minden interperszonális kapcsolatát. A pedagógusi modell, a példa szerepe igen fontos a diákok számára. Ha a nevelőt nem érdekli az, amit tanít, példája átragad - ezzel is nevel - a tanulók is érdektelenné válnak. Ha a pedagógus nem készül fel a foglalkozásokra, a tanórákra, akkor a diákok is motiválatlanná válnak. Gondoljunk csak bele, hogy hosszabb időn keresztül egy kiégett pedagógust elviselni mit jelent kollégáknak és diákoknak egyaránt? A diákok esetében kedvetlenséget, fáradságot és egyéb más negatívumokat fog előhozni. A kiégtés jelensége nagyon összetett jelenség, rengeteg oldalról közelíthető meg. Kapcsolatban áll a stresszel, a megküzdéssel, a szerepkonfliktussal, az önbizalommal, önbecsüléssel, munkahelyi megbecsüléssel, identitással, motivációval és még hosszan sorolhatnánk. A kiégett ember hiába alszik látszólag eleget, hiába pihen, fáradsága soha nem szűnik. Fáradtan vagy fáradtabban ébred, mint ahogyan lefeküdt. Munkájában bizonyítási kényszert érez, többlet teljesítmény vállal. A stresszre fokozottan reagál. A kiégtés egyfajta krízis. Egyszerre pozitív és negatív jelenség. A krízis görög eredetű szó, jelentése válság, fordulat. Ha viszont ebbe belegondolunk, a kiégtés egy olyan pont az ember életében, amikor szembe kell néznie önmagával, kérdéseket feltenni és megválaszolni, honnan indult, hol tart, hogyan tovább? A pedagógus esetében, aki emberekkel foglalkozik, legfontosabb munkaeszköze a saját személyisége, hitelessége. Személyiségének művelése, egészségének megtartása egy életre szóló feladatot jelent. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO World Health Organization) állásfoglalása szerint az egészség nem pusztán a betegség hiányát jelenti, hanem egyben a testi-lelki és szociális jól-lét állapotát is. Individuálszichológiai megközelítésben az egészséges személyiség ismertető jelei közül a következőket sorolhatjuk fel. Reális önértékeléssel rendelkeznek. A társakapcsolathoz, a hivatáshoz, a társadalomhoz való viszonya az egészségének mércéje. Ez azt jelenti, hogy önmagát a közösség egy részének tekinti, vállalja a nehézségeket, megpróbálja megoldani azokat. Ismeri önmagát, elfogadja olyannak amilyen, erősségeivel és gyengeségeivel együtt. Komolyan veszi saját és mások véleményét. Az egészséges személyiség kellemes társ és nem ellenség. Képes megvédeni

önmagát anélkül, hogy másokat bántana, leértékelne. Az egészséges ember tudja, hogy az élet egy állandó változás, a cél a tökéletessé válás, amit viszont soha nem érünk el. Ugyanakkor az ember állandóságra és biztonságra vágyik. Az Köznevelési Törvény módosításai változásokat hoztak és hoznak. Ezek a változások hatást gyakorolnak a pedagógusokra.

Kutatásomban az új köznevelési törvény oktatókra, nevelőkre gyakorolt hatását és a pedagógus kiégést kívántam összevetni, elemezni, az összefüggéseket feltárni egy empirikus vizsgálat keretében.

A vizsgálatom céljaihoz igazodóan egy null hipotézist (H0) fogalmaztam meg. Ehhez további 3 alhipotézist (H0.1-H0.3) határoztam meg, melyeket táblázatban foglaltam össze (2. táblázat). Az feltételeztem, hogy minden jogi szabályozás, mely hatással van a pedagógus jogállásra és munkakörülményre, összefügg a pedagógusok kiégését jelző burnout szindrómával.

Fő hipotézisem (H0), hogy szignifikáns kapcsolat érhető tetten a kiégés jelensége és a köznevelési törvény módosításainak jelentése és alkalmazása között.

Fő és alhipotézisek	Hipotézis leírások
H0	Szignifikáns kapcsolat érhető tetten a kiégés jelensége és a köznevelési törvény módosításainak jelentése és alkalmazása között.
H0.1	Az új Knt. negatív hatással van krónikus fáradtságra, a kimerültségre, a pihenés és öröm hiányára.
H0.2	Az új Knt. befolyásolja a pedagógus pályaelhagyást.
H0.3	Az új Knt. negatív hatást gyakorol a kollegiális és a diákokkal való kapcsolatra

**2. számú ábra: Hipotézis leírások táblázata**

*Forrás: Saját készítésű ábra*

### **A kutatás körülményeinek rövid ismertetése**

Kiinduló pontként használtam, hogy számos az előzőekben említett vagy éppen fel nem sorolt vizsgálat történt már a pedagógus burnout tekintetében. A Nemzeti köznevelési törvény 2013-ig bekövetkező módosulásait és a pedagógus kiégést eddig nem vetették össze.

Vizsgálatomat on-line kérdőívek segítségével végeztem, Magyarország összes régiójára kiterjesztve, gyakorló pedagógusok körében. Kérdőívem bevezető részében célkitűzésem ismertetése mellett felhívtam válaszadóim figyelmét válaszáruk anonimitására, önkéntességére, a válaszok összegzett módon történő felhasználására. A kérdőív kérdései a két utolsó nyitott kérdés kivételével kötelezően kitöltendő zárt kérdésként szerepeltek.

Vizsgálatom módszertani szempontok szerint két kategóriába volt sorolható. Kiértékeléskor a zárt kérdések elemzéséhez kvantitatív varianciaelemzést, a nyitott kérdésekkel kapcsolatban tartalomelemzést végeztem. Kutatásomhoz kapcsolódóan 112 adatfelvétel történt, amelyből a feldolgozás, elemzés során 5 kizárásra került. A vizsgálatok lefolytatását, (kérdések megfogalmazása, kérdőív elkészítése, azok közzététele, az eredmények gyűjtése, az

elemzések elvégzése minden esetben egyéni, saját magam által elvégzett munka volt. A kérdőív 20 kérdést tartalmazott, melyből 18 zárt, kötelező kérdés, 2 pedig nyitott, nem kötelező. A zárt kérdések között megtalálható volt alternatív, szelektív és 7 fokozatú skála is.

Kérdőívemet három fő részre tagoltam. Az első részben személyes jellegű kérdéseket tettem fel. Ezek a válaszadó nemére, munkahelyének regionális elhelyezkedésére, a pályán eltöltött éveinek számára, valamint osztályfőnöki minőségére, végzettségére kérdez rá. A kérdőív második részében megkérdeztem a válaszadó múltbéli és jelenlegi érzeteit, melyek az elemzésem fő részéhez voltak szükségesek. Ellenőrző kérdésként beépítettem egy a törvény ismeretére vonatkozó kérdést. Kérdőívem harmadik részében 2 darab nyitott kérdést tettem fel, ahol is a válaszadó szabadon megfogalmazhatta véleményét. A válaszokat 2013. október 22-én 23.59-ig fogadta a rendszer. Az adatok elemzéséhez, a válaszok feldolgozásához, kérdések vizsgálatához Excel programot használtam.



3. számú ábra: Magyarország regionális felosztása

Forrás: [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/40/HU\\_NUTS\\_2.png](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/40/HU_NUTS_2.png)

### ***A válaszadók különböző szempontok alapján történő megoszlásai***

Az alapsokaság Magyarország 7 régiójának középfokú oktatási intézményeiben tanító pedagógusok egy önkéntes csoportja. A beérkezett kérdőívek felhasználhatóságát a 4. számú ábrában láttatom. A kérdésekre adott válaszok meglepő módon őszinte válaszokat, véleményeket tükröztek.

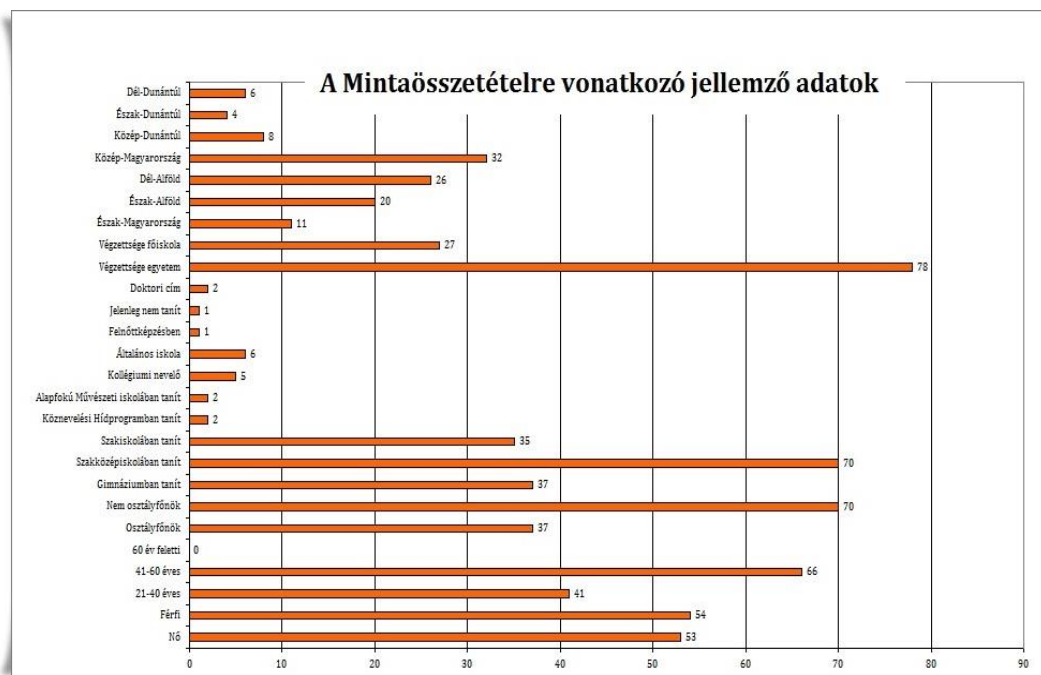
Megnevezés	Darabszám
Kitöltött kérdőívek száma	112
Feldolgozásból kizárt	5
Feldolgozott kérdőív	107

4. számú ábra: Felhasználható kérdőívek száma

Forrás: Saját készítésű ábra

A feldolgozásból 5 darab kérdőívet kellett kizárni, mivel, 1 kérdőív igaztalan állításokat mutatott, 4 db pedig saját teszt kérdőív volt.

A kérdőívet kitöltők 53/54 50-50%-ban képviselték a női és férfi nemet. A nemek megküzdési stratégiájának sikerességéről a fentiekben említést tettem. E kérdéskörben Antonion, Polichron és Walters végzett kutatásokat. Jelen elemzésemben nem kerestem összefüggést a nemek és a kiégés tekintetében.



5. számú ábra: A mintára vonatkozó jellemzők

Forrás: Saját készítésű ábra

### ***A válaszadók korösszetételének elemzése***

Második kérdésben 3 életkategória megadásának lehetőségét biztosította a zárt kérdés. A válaszokat feldolgozva: 41 fő 21-40 év közötti, 66 személy 41-60 éves korcsoportba sorolta magát. Ezek a válaszok 38-62-0%-os arányban oszlanak meg. Levont következtetésem, hogy a

62 éven felüli pedagógusok kis mértékben vesznek részt a közoktatásban, illetve arra is gondolhatok, hogy az Internetes kérdőíves felmérés módszere ettől a korcsoporttól távol áll.

#### Pedagógusok a pályán eddig eltöltött éveinek megoszlása

Harmadik kérdésem arra irányult, hogy milyen régóta dolgozik pedagógusként a válaszadó. Az erre kapott válaszok alapján 5 évnél kevesebb ideje a válaszadók 18%-a, 19 fő; 6 és 10 év között a válaszadók 18%-a, 19 fő; 11 és 15 év között a válaszadók 21%-a, 22 fő; 16 és 20 év között a válaszadók 9%-a, 10 fő; 21 és 25 év között a válaszadók 9%-a, 10 fő; 26 és 30 év között a válaszadók 14%-a, 15 fő; 31 és 35 év között a válaszadók 9%-a, 10 fő; 36 és 40 év között a válaszadók 1%-a, 2 fő végzett pedagógusként eddig nevelő-oktató munkát.

#### A válaszadó pedagógusok regionális megoszlása

Negyedik kérdésben a munkavégzés helyére kérdeztem rá. Itt a válaszadó előre definiált lehetőségek közül választhatta ki, hogy Magyarország, mely régiójában dolgozik. A legtöbben a Közép–Magyarországi régióból 32 válasz / 30% adtak feleletet. Ezt követte a Dél-Alföldi régió 24%, 26 fővel, majd Észak-Alföld 19%, 20 fő; Észak-Magyarország 10%, 11 fő; Közép-Dunántúl 7%, 8 pedagógus válaszadó; Dél-Dunántúl 6%, 6 fő; és Észak-Dunántúli régió 4%, 4 fő.

#### A válaszadó pedagógusok végzettség szerinti megoszlása

A végzettségre vonatkozó kérdésre 107 (n=107) válaszból 2 doktori cím 2%, 78 egyetemi végzettség 73% és 27 főiskolát végzett 25% a válaszadók aránya. Az összesített eredményekből nem készítettem arra vonatkozó elemzést, hogy a közoktatás intézményrendszerében oktatók, milyen végzettséggel, melyik iskolatípusban tanítanak.

#### Munkahely szerinti megoszlás

A munkahelyre vonatkozó számok azt látatják, hogy 37 pedagógus 23% gimnáziumban, 70 személy 44% szakközépiskolában, 35 fő 22% szakiskolában, a köznevelési hídprogram keretében 2 személy 1%, alapfokú művészeti iskolában 2 fő 1%, kollégiumban 5 fő 3%, és egyéb (általános iskolában, stb.) 8 fő 5% végez oktató, nevelő tevékenységet.

Arra a kérdésemre, hogy a válaszadó osztályfőnök –e?, az n=107 mintából 37 igen válasz, ez a válaszadók 35%-a; 70 nem válasszal 65%.

#### **Tartalomelemzés**

Az egyes kérdésekre adott zárt és nyitott kérdések feldolgozása módszertanilag különböző módon történt. A 19-es és 20-as kérdések nyitott kérdések voltak. Ezzel lehetőséget kívántam biztosítani a válaszadónak, egyéni véleményének a kifejtésére. Az adott válaszokat kvalitatív módon, tartalomelemzés módszerével értékeltem, érdekességgként mutatom be az összegzett eredményeket. Ennek eredményét a hipotézisvizsgálatban nem használtam fel.

A „19.) Ön mit nevezne meg az új Köznevelési Törvény pozitívumának? Kérem, írja le! „ kérdésre a mintából (n=107) 47 válaszadótól érkezett egy vagy több felelet. Ezekből a válaszokból 6 választ ki kellett zárni, mivel nem a kérdésre adott feleletet. A feldolgozást követően a 6. számú ábrán bemutatott táblázatban összegeztem a válaszokat. Itt kiemelendőnek tekintem a törvény által biztosított béremelést, melyet legtöbben, 8 válaszadó jelölt meg.

<b>POZITÍVUMOK ÖSSZEFOGLALÁSA</b>	
Bérek emelkedése	8
A 16 éves iskolakötelezettségi korhatár bevezetése	6
3 éves szakképzés	3
Eredményesség	2
Pedagógus életpályamodell bevezetése	2
Egységesség	2
A javítóvizsgák számának csökkentése a sikertelen vizsgák számának rögzítésével	2
HH és HHH gyermekek esélyhez juthatnak - HID I-II programok	2
Mindennapos testnevelés	2
Nagyobb rend	2
Esélyegyenlőség	1
Pedagógusok teljesítményének értékelése	1
Egységes tankönyvrendszer	1
Egységesebb finanszírozás	1
Kistélepülések iskoláinak megőrzése	1
A pályakezdő pedagógusok támogatása	1
Érettségi elégséges szintjének emelése	1
Központosítás	1
Kötelező erkölcsi nevelés	1
Tanárok igazságosabb óraterhelése, feladatelosztása	1
A bevezető, értelmező részek részletesebbek, pontosabbak mint a közoktatási törvény hasonló részei.	1
A szándék	1
A pedagógus munka értékelésének számszerűsítése, és a korszerű elveken alapuló minősítési rendszer	1

6. számú ábra: Nyitott kérdésre adott pozitív válaszok

Forrás: Saját készítésű ábra

A „20.) Ön negatívumként mit emelne ki az új Köznevelési Törvényből?„ kérdésre a mintából (n=107) 59 válaszadótól érkezett egy vagy több felelet. A feldolgozást követően a 7. számú táblázatban összegeztem a válaszokat. Ide kapcsolódik, a 17-es számú kérdés, ami a Köznevelési törvény ismeretére vonatkozik, melyet ellenőrző kérdésként építettem be a kérdőívbe. Elgondolkodtató, hogy a negatív válaszokat megfogalmazó 59 válaszadóból 25 fő (42% !) csupán „Futólagosan ismeri”, 1 fő pedig „csak hallott róla” választ adta a törvény ismeretére vonatkozó kérdésre. Érdeemes lett volna vizsgálnom, hogy a 33 válaszadó, aki ismeri az új törvényt, milyen negatív és pozitív válaszokat fogalmaz meg.

<b>NEGATÍVUMOK ÖSSZEFOGLALÁSA</b>	
Kötelező benntartózkodás az iskolában heti 32 órában	11
Állami iskolafenntartás. Az iskolák önállóságának csökkenése.	11
Többletmunka nincs díjazva	10
Többlet adminisztráció	10
Nagyobb leterheltséget jelent a pedagógusnak	9
Pedagógusi életpályamodell. A pedagógus kategóriába sorolása	8
A minősítő eljárás	8
Bizonyos tantárgyak óraszámának jelentős csökkenése. Pl.: Informatika, idegen nyelv	8
Az idősebb kollégák bérezése ill. az életpálya modellbe való besorolásuk nem megoldott.	6
Pótlékok megszüntetése	5
Mindennapos testnevelés bevezetése	4
Kiforratlanság a tankönyvek, tananyagok területén	4
Diákok túlterheltsége	4
A régebb óta pályán lévő pedagógusi besorolása	3
Kötelező óraszám emelkedése	3
Egyes óraszámok emelkedése	3
Új kerettanterv	3
Kötelező hit és erkölcsstan	2
Fizetési besorolás megalázó jellege	2
Nem segíti a hatékony munkavégzést	2
A tankötelezettség leszállítása 16 évre	2
Negatív "benyomásait felsorolta"	2
Szakképzés szervezetlenségét látja benne	1
Portfólió készítése és feltöltése	1
A fegyelmi eljárás menetét nem szabályozza egyértelműen, a törvényi megfogalmazás alkalmazhatatlan.	1
Az ifjúságvédelmi felelősök és a gyakorlati oktatásvezetők munkakörének megszüntetése	1
Az egyenetlen munkaterhelés	1
A "követelmények és a valóság kontrasztja"	1
"Igazgatói funkció beszűkülése"	1
Iskolatípusok között nem tesz különbséget	1
Eszközök hiánya. Pl.: a szabadidő hasznos eltöltéséhez szükséges játékszerek, focilabda, háló a kapura.	1
A HH és HHH számának adminisztratív csökkenése	1
A végzettséghez tartozó követelmények szigorodása	1
Csak szigorúan a 6-ik évig kötelező óvoda.	1
Diákjogok korlátozódnak	1
Nappali tagozaton csak 21 éves korig tanulhat	1
Létszámhoz kötik az igazgató-helyettesek és egyéb dolgozók számát	1

### 7. számú ábra: Nyitott kérdésre adott negatív válaszok

Forrás: Saját készítésű ábra

#### ***Kvantitatív elemzések***

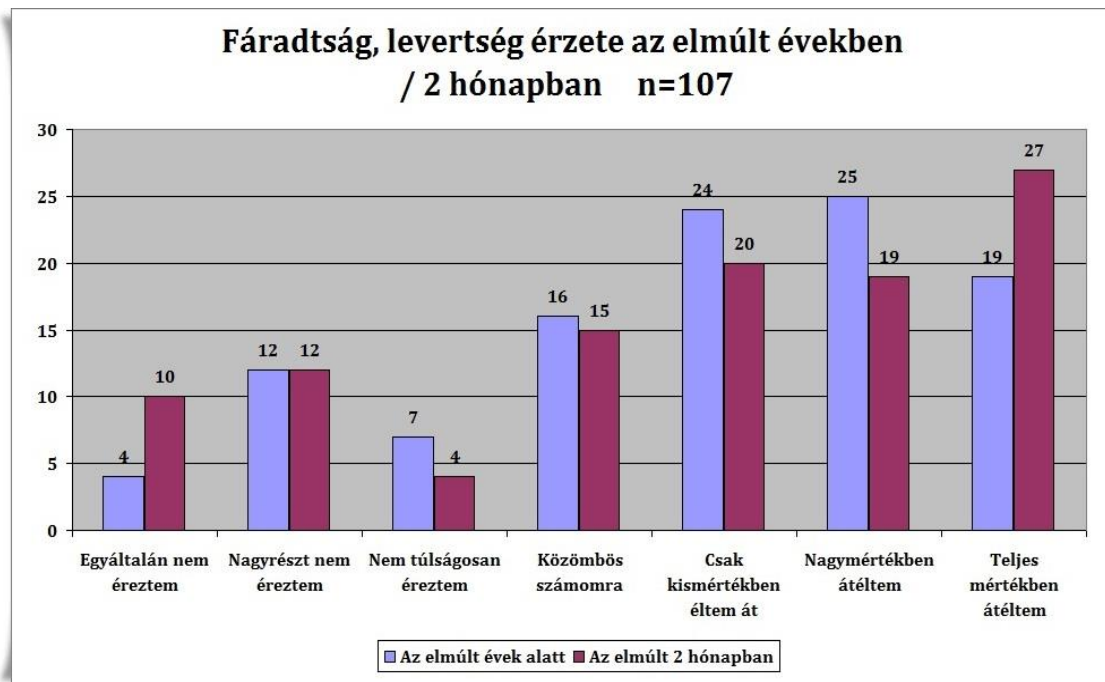
##### H0.1 Hatás a fáradtságra és kimerültségre

A fáradtság kimerültség érzésével, főként egy fárasztó nap után bármelyik munkahelyen találkozhatunk. Ez egy természetes érzés, egy védelmi mechanizmus része. Figyelmeztet bennünket, jelzi, hogy pihenésre van szükségünk. Ha ezt nem vesszük figyelembe,

egészségünk károsodik. Valós testi megbetegedések alakulhatnak ki. Ilyenek a fekélyek, migrénes fejfájások, derékfájás.

A 10. és 12. kérdések erre kértek feleleteket. „Érzett Ön az elmúlt években krónikus fáradtságot, kimerültséget, tapasztalta a pihenés és öröm hiányát?” és „Érzett Ön az elmúlt 2 hónapban kipihenhetetlen fáradtságot, levertséget? „

Ebben az alfejezetben a fenti kérdésekre adott válaszokat vettem össze. A 8. számú ábrán ábrázoltam a feleleteket.



**8. számú ábra: Fáradtság, levertség érzetének változása**

Forrás: Saját készítésű ábra

Kétmintás t-próba vizsgálat a  $H_{0.1}$ -re.  $H_{0.1}$ : Az új Köznevelési törvény negatív hatással van krónikus fáradtságra, a kimerültségre, a pihenés és öröm hiányára. A hipotézisvizsgálat más néven feltevés-ellenőrzés az a módszer, amely alkalmasan választott statisztikai próbák segítségével dönt egy-egy feltevés elfogadásáról vagy elvetéséről.

$$t_{n+m-2} = \frac{\bar{\xi} - \bar{\eta}}{\sqrt{(n-1)\sigma_n^{*2} + (m-1)\sigma_n^{*2}}} \sqrt{\frac{nm(n+m-2)}{n+m}}$$



**A felmérés válaszértékeinek ismeretében:**

	A $\xi$ változóra:	A $\eta$ változóra:
Szórás	1,760025568	1,794356246
Átlag	3,439252336	3,38317757
Szórásnégyzet	3,097690002	3,219714336
	n=107	n=107

**9. számú ábra: H0.1 elemzésének adatai**

Forrás: Saját készítésű ábra

$$|t_{sz}| = \frac{|3,439252336 - 3,38317757|}{\sqrt{\frac{106 \cdot 3,097690002 + 106 \cdot 3,219714336}{107 + 107 - 2} \left( \frac{1}{107} + \frac{1}{107} \right)}} = 0,279259438 \approx 0,28$$

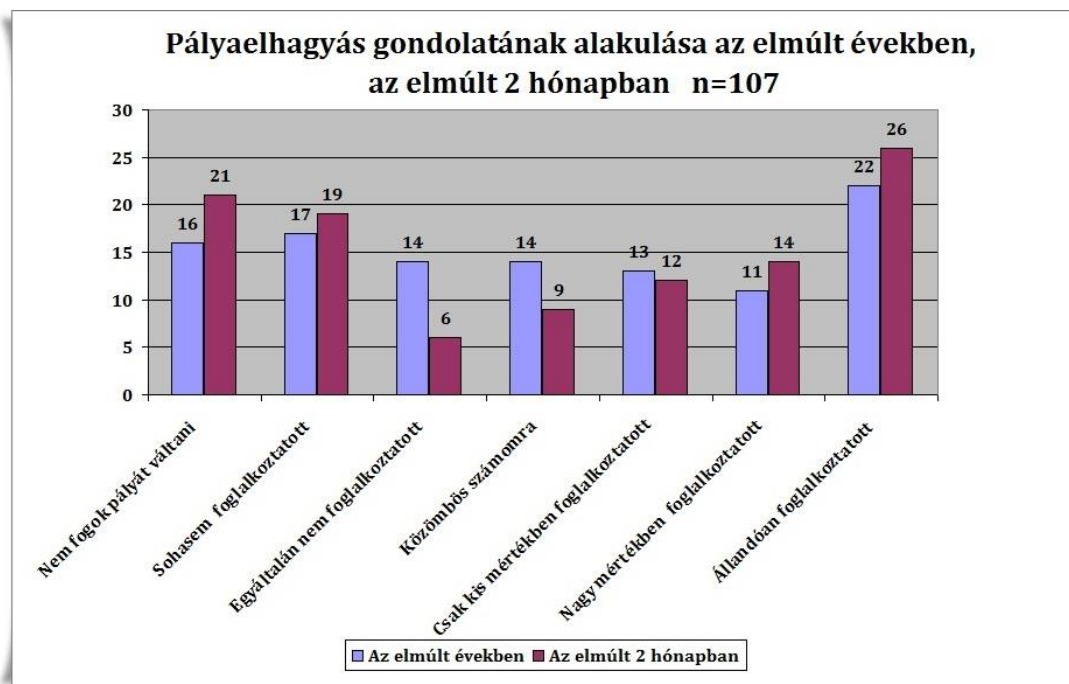
$$t_{\varepsilon} = n_1 + n_2 - 2 = 107 + 107 - 2 = 212$$

212 szabadságfok mellett a student –eloszlási táblában 5%-os szignifikációs szinten a H0.1 hipotézist elvettem. Az új Köznevelési törvény nincs negatív hatással a krónikus fáradtságra, a kimerültségre, a pihenés és öröm hiányára.

**H0.2 Hatás a pályaelhagyás gondolatára**

Kétmintás t-próba vizsgálat a H0.2-re. H0.2: Az új Köznevelési törvény befolyásolja a pedagógus pályaelhagyást.

A 10. számú diagramban feltüntettem a 11-es és a 14-es kérdésekre adott válaszok összegzését. Ezen kérdések a „Gondolkodott azon az elmúlt években, hogy elhagyja a tanári pályát?” és a „Az elmúlt 2 hónapban gondolkodott azon, hogy elhagyja a tanári pályát?”



**10. számú ábra: Pályaelhagyáson gondolkodók számának változása**

Forrás: Saját készítésű ábra

**A kétmintás t-próba elvégzésének eredményét a 11. számú táblázatban foglaltam össze.**

	A $\xi$ változóra:	A $\eta$ változóra:
Szórás	2,129678767	2,322712222
Átlag	4,046728972	4,102803738
Szórásnégyzet	4,535531652	5,394992065
	n=107	n=107
Szignifikanciaszint	0,350126191	

**11. számú ábra: H0.2 elemzési adatai**

Forrás: Saját készítésű ábra

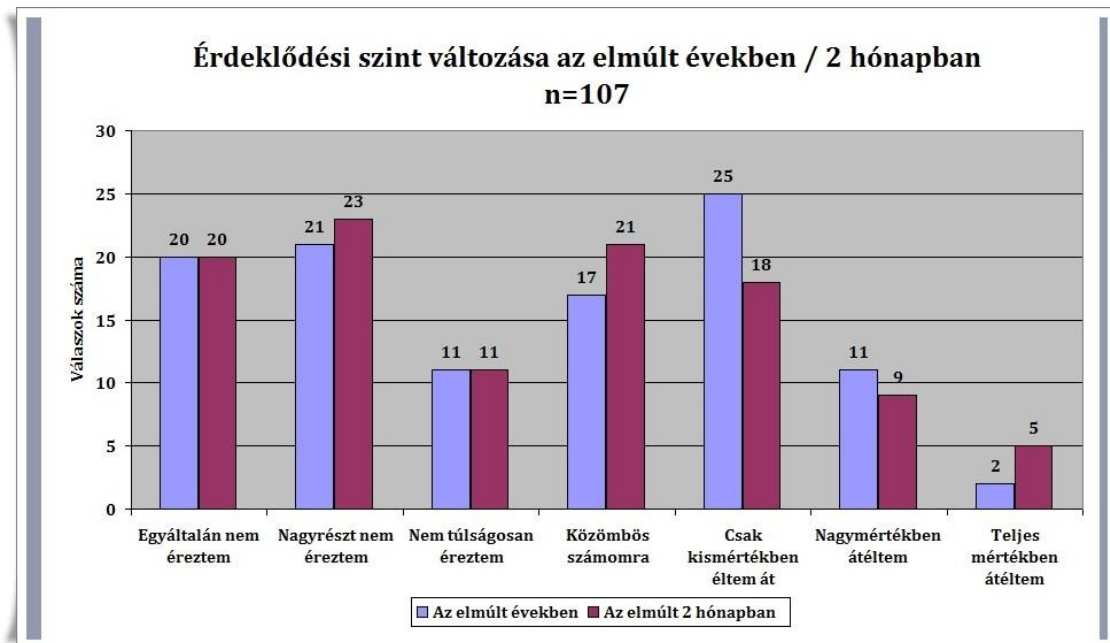
212 szabadságfok mellett a student –eloszlási táblában 5%-os szignifikációs szinten a H0.2 hipotézist elvettem. Az új Köznevelési törvény nem befolyásolja a pedagógus pályaelhagyást.

### **H0.3 Hatás a kollektív kapcsolatokra**

Kétmintás t-próba vizsgálat a H0.3-ra. H0.3: Az új Köznevelési törvény negatív hatást gyakorol a kollegiális és a diákokkal való kapcsolatra.

Az erre a hipotézisre irányuló kérdések a 9-es és a 13-as volt.

„Az elmúlt években tapasztalta e, hogy érdeklődése csökkent kollégái és tanulói iránt?” és a „Érezte Ön az elmúlt 2 hónapban, hogy nem igazán érdeklődik kollégái és tanulói iránt?” kérdések. A válaszokat a 12. számú diagramban foglaltam össze.



**12. számú ábra: Az érdeklődési szint változása**

Forrás: Saját készítésű ábra

	A $\xi$ változóra:	A $\eta$ változóra:
Szórás	1,760025568	1,794356246
Átlag	3,439252336	3,38317757
Szórásnégyzet	3,097690002	3,219714336
	n=107	n=107
Szignifikanciaszint	0,279259438	

**13. számú ábra: H0.3 elemzési adatai**

Forrás: Saját készítésű ábra

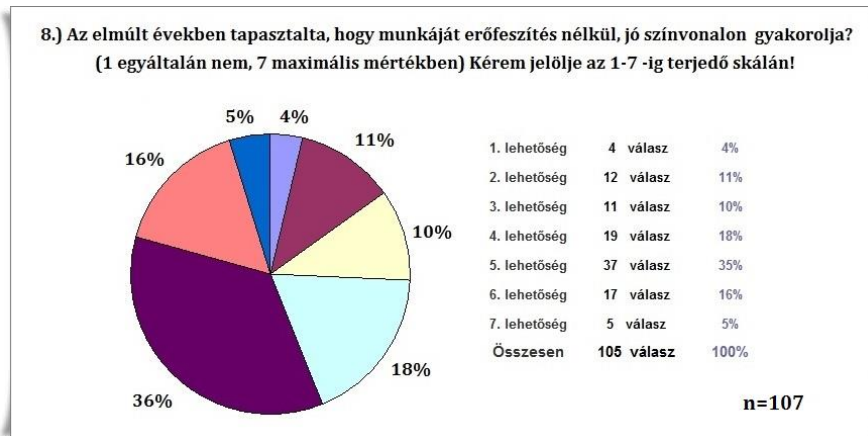
212 szabadságfok mellett a student –eloszlási táblában 5%-os szignifikációs szinten a H0.3 hipotézist elvettem. Az új Köznevelési törvény nem gyakorol negatív hatást a kollegiális és a diákokkal való kapcsolatra.

### **Az alhipotézisek (H0.1+H0.2+H0.3) összegzése**

A H0.1, a H0.2, és a H0.3 alhipotézisek kvantitatív vizsgálatának összegzésével a főhipotézisemet (H.0) elvettem: Szignifikáns kapcsolat nem érhető tetten a kiégés jelensége és a köznevelési törvény módosításainak jelentése és alkalmazása között.

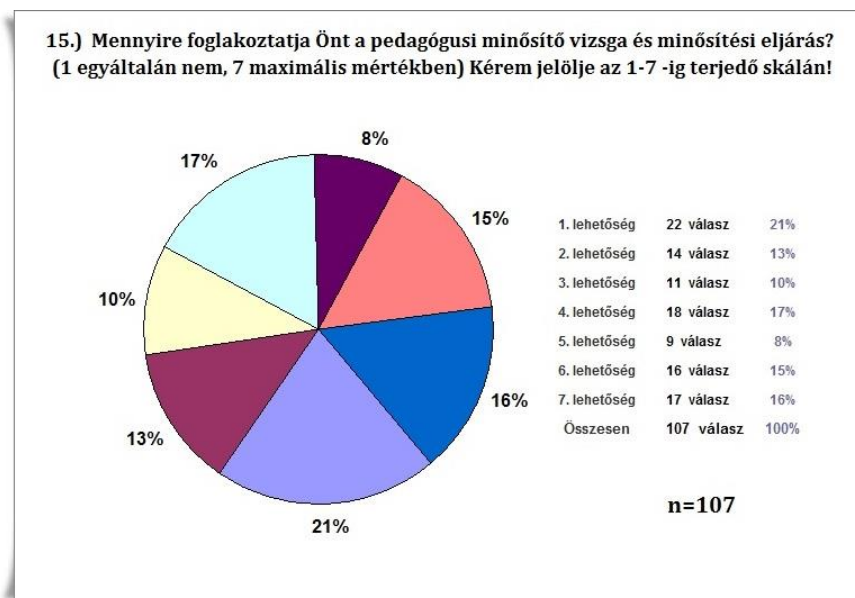
## Egyéb kérdések és válaszok

A munkavégzés attitűdje, a pedagógus önfeláldozása, valamint a munkavégzésének intenzitása befolyásoló tényezőként szerepel, stresszorként hat az oktató-nevelő munkát végzőkre, a burnoutra. Emiatt szerepeltettem két kérdést a kérdőívemben. Ezeket a kérdéseket, a rájuk adott válaszok összegzését bemutató diagramokat a 14. számú mellékletek láttatják.



14. számú ábra: Múltban végzett saját munkavégzés megítélése

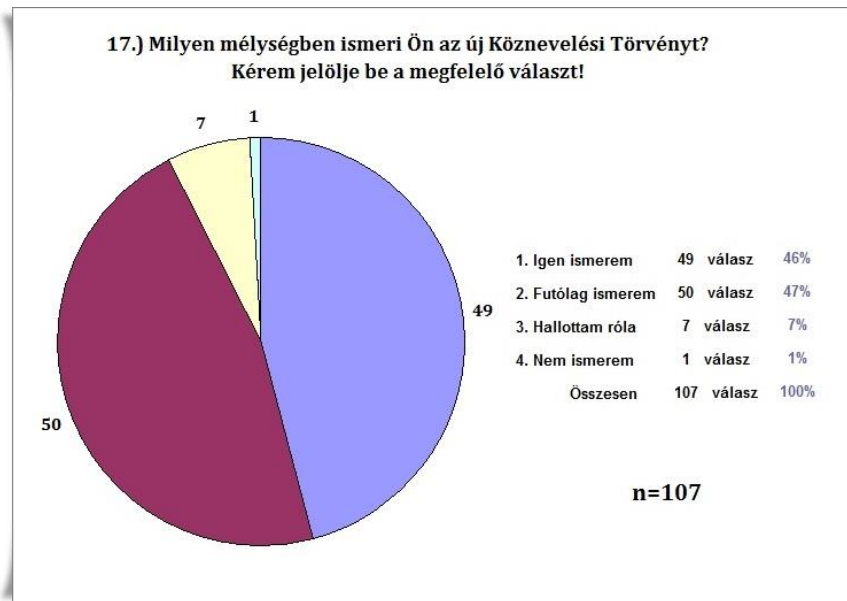
Forrás: Saját készítésű ábra



15. számú ábra: Minősítő vizsgára adott válaszok megoszlása

Forrás: Saját készítésű ábra

A 17-es számú kérdés azért fontos, mert a következő kérdések az új változásokkal kapcsolatban tesznek fel nyitott és zárt kérdéseket.



16. számú ábra: A változásokat ismerők aránya

Forrás: Saját készítésű ábra

### ***Kutatásom eredményeinek összegzése***

Reprezentatívnak mondható anonim kérdőíves felmérésemet Magyarország összes régiójára kiterjesztve, több középfokú oktatási intézményben, gyakorló pedagógusok körében végeztem.

A pedagógus kiégés területe csak egy pár évtizede kutatott terület. Mikro kutatásomat az új köznevelési törvény bevezetésével összefüggésben végeztem. Felállított hipotézisemet, miszerint a pedagógus burnout és a 2011.évi CX. köznevelési törvény módosításai között szignifikáns kapcsolat érhető tetten, a kutatás eredménye nem támasztotta alá, azt el kellett vetnem.

A kvantitatív elemzés a fenti eredményt mutatja. Végeztem egy kvalitatív felmérést is a mérés keretében. Ezt nem vontam bele az eredményem igazolásába. A kvalitatív tartalomelemzés figyelmet felkeltő módon azt mutatja, hogy a törvény módosulásaira adott válaszok pozitív és negatív irányú megoszlása hozzávetőlegesen 1/3 – 2/3 részarányt képviselnek. Ebben a napi média szerepét látom bele, mivel a választ adók 47%-a csak futólag ismeri a törvényt, annak módosulásait.

A fejezetek eredményeinek elemzése nem igazolta, miszerint szignifikáns kapcsolat érhető tetten a kiégés jelensége és a köznevelési törvény módosításainak jelentése és alkalmazása között. A kutatás eredménye alapján nincs kapcsolat a kiégés és a jogszabályi változás között, viszont az eredmények feldolgozása során adott egyes válaszok megerősítettek abban, hogy minden pedagógusnak (nem csak a pedagógusoknak) vigyáznia, óvnia kell testi és lelki egészségét. Magatartásával, megjelenésével, attitűdjével is tanít, nevel.

Egy elégedett a munkájában kiteljesedő, kiegyensúlyozott pedagógus, mind önmaga, mind szűkebb és tágabb környezete számára is fontos „humán erőforrás”,  
EMBER, aki TANÍT és NEVEL!

**Felhasznált irodalom**

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
- 229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról
- Allport G.W. (1998): A személyiség alakulása. Kairosz Kiadó, Budapest, 1998.
- Bordás Andrea: A kiégés szindróma a külföldi és a hazai szakirodalomban kutatás közben, sine loco;
- Brackett M. (2010) et al.: Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among brotosh secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47 (2010)/4.406–417.
- Buda Béla, A lélek egészsége: a mentálhigiéné alapkérdései. Tankönyvkiadó, Budapest 2003
- Freud Sigmund (1994): Bevezetés a pszichoanalízisbe. Gondolat–Talentum Budapest, 1994.
- György Molnár, András Benedek: ICT Related Tasks and Challenges In The New Model of Technical Teacher Training, In: John Terzakis, Constantin Paleologu, Tibor Gyires (szerk.) *InfoWare 2013: ICCGI 2013 : The Eighth International Multi-Conference on Computing in the Global Information Technology*. 298 p.
- Konferencia helye, ideje: Nice, Franciaország, 2013.07.21-2013.07.26. Nice: [s. n.], 2013. pp. 40-44. (InfoWare 2013) *ICCGI 2013 : The Eighth International Multi-Conference on Computing in the Global Information Technology* (ISBN:978-1-61208-283-7)
- Hankiss Elemér: A tanári pálya foglalkozási ártalmairól. In: Trencsényi László (szerk.), *Nevelés és társadalom*. Mikszáth Kiadó, Salgótarján 1994, 124-131.
- Kovács Mariann: A kiégés jelensége a kutatási eredmények tükrében; *LAM – Tudomány, orvoslás és társadalom*; *LAM 2006*;16(11):981–987.
- Molnár György: Formális és informális hálózatalapú tanulási környezetek, s a bennük rejlő tanulási potenciálok szerepe, In: Ollé János (szerk.): *V. Oktatás-Informatikai Konferencia: tanulmánykötet*. 303 p. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2013.02.08-2013.02.09. Budapest: ELTE PPK Neveléstudományi Intézet, 2013. pp. 196-201. (ISBN:978-963-284-316-2)
- Oláh Attila (2005): *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény. Belső világunk megismerésének módszerei*. Trefort Kiadó, Budapest, 2005.
- Petróczi Erzsébet, *Kiégés - elkerülhetetlen?* Budapest, Eötvös József Kiadó, 2007.
- Szűcs Katalin: *Stratégiaalkotás, mint újfajta gondolkodási szemlélet a köznevelésben*, *Opus et Educatio* 3. évf. 1.szám,

**Elektronikus források**

- <http://www.ofi.hu/tudastar/tanulo-felnott-felnott/tanari-kompetenciaktol> Letöltés időpontja: 2013-10-31
- <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00049/2001-05-ta-Onody-Kiegesi.html> Letöltés időpontja: 2016-03-20

- <http://www.uni-miskolc.hu/~bolcsweb/pdf/burnout.pdf>; Letöltés időpontja: 2013-10-31
- <http://www.tanulasmodzertan.hu/blog/2012-09-07-a-magyar-pedagogusok-lelki-egeszsegerol> Letöltés időpontja: 2016-02-22
- <http://mno.hu/belfold/retvari-megszunik-a-klik-1334075> Letöltés időpontja: 2016-03-28
- [http://mod-szer-tar.hu/wp-content/uploads/2014/10/Antal\\_Judit\\_Kiegesi\\_lepcsok.pdf](http://mod-szer-tar.hu/wp-content/uploads/2014/10/Antal_Judit_Kiegesi_lepcsok.pdf) ; Letöltés időpontja: 2016-03-29
- <http://www.kormanyhivatal.hu/download/c/43/50000/> Változások a köznevelésben 2012.pdf letöltés: 2013-10-31
- [http://www.lelkititkaink.hu/pedagogus\\_burn\\_out\\_kieges\\_elleni\\_trening.html](http://www.lelkititkaink.hu/pedagogus_burn_out_kieges_elleni_trening.html) Letöltés időpontja: 2016-02-19.