



HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN, AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

EFOP-3.9.2-16-2017-00023



SZÉCHENYI 2020

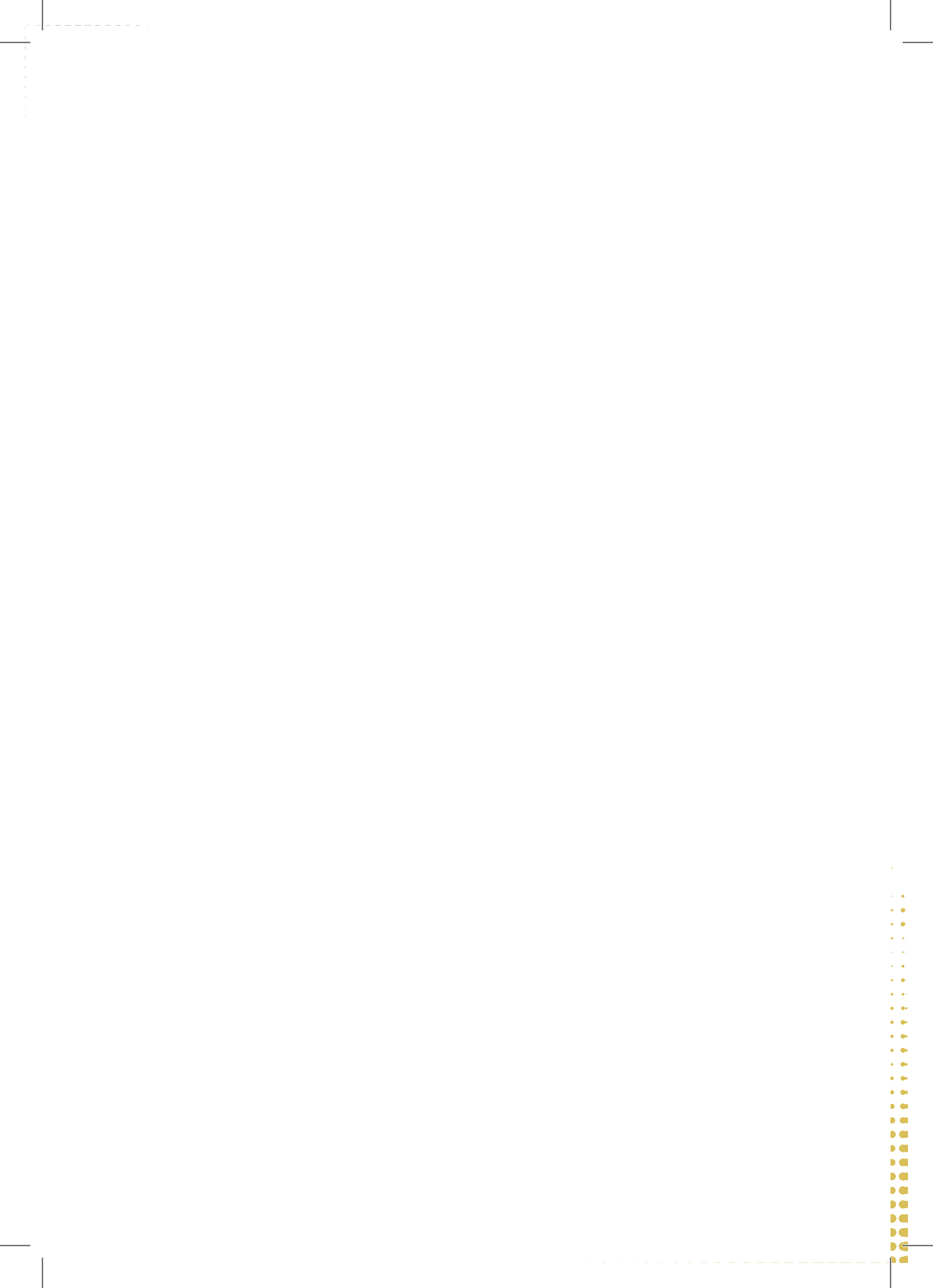


MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



1. A burn out alapjai

„Mindig cselekedj úgy, mintha a világegyetem jövője tőled függene, de kacagd ki magad, amikor arra gondolsz, hogy fikarcnyit is számít, amit teszel.”

(Buddhista tanítás)

RÖVIDEN A KIÉGÉSRŐL

„Burnout (kiégés) 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.”

H. Freudenberger (1974.)

A kiégés egy tünetegyüttes, amely hosszútávú fokozott érzelmi megterhelés, kedvezőtlen stresszhatások következtében létrejövő **fizikai- érzelmi-mentális kimerülés.**

A KIÉGÉS LEGFONTOSABB JELLEMZŐI:

Fizikai tünetek:

- krónikus fáradtság
- alvászavar
- pszichoszomatikus betegségek

Érzelmi tünetek:

- reménytelenség érzése
- szorongás, félelem
- érzelmi üresség, közömbösség
- kudarcélmény, tehetetlenség érzése
- fokozott érzékenység a stresszre

Viszonyulásban, kapcsolatokban megjelenő tünetek:

- visszahúzódás, kapcsolatok elvesztése
- negativitás, ellenségesség, cinizmus
- túlérzékenység, állandó védelem

A kiégés belső okai:

- Hiányos teljesítménymérés (kontroll)
- bizalmatlanság
- konfliktuskerülés
- negatív gondolkodás
- hibáztatás
- öntúlterhelés

HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN, AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

A kiégés külső okai:

- rossz munkahelyi légkör
- túl nagy feszültség
- jó munka elismerésének hiánya
- adminisztratív terhek
- bizonytalanság

A KIÉGÉS SZAKASZAI:

1. Első az **idealizmus szakasza**. Ekkor még van lelkesedés a szakmáért; a kollegákkal való kapcsolattartás még élénk, az érintettek saját személyiségüket tekintik a legfontosabb munkaeszköznek.
2. A második a **realista fázis**. Az illető szakmája iránt elkötelezett, együttműködő a kollegákkal, érdeklődik a munkáját célzó emberek iránt, de már a távolságtartás és a részvétel egyensúlyának megteremtésén fáradozik. Vannak még kreatív tervei, még nyitott a kezdeményezések iránt.
3. A **stagnálás vagy kiábrándulás** a harmadik periódus. Ekkor már csökken a teljesítőképeség, az érdeklődés, a nyitottság. Az emberekkel való kapcsolattartás csupán a legszükségesebbekre korlátozódik. A kollegákkal való beszélgetések is gyakran terhesek, inkább csak védekezésünk megerősítését szolgálja.
4. A negyedik a **frusztráció szakasza**. A páciensek a szakmájukban visszahúzódnak, partnereiknél egyre több negatív vonást észlelnek. A kapcsolatokban a megengedő és a tekintélyelvű stílus ingadozik. A szakmai, közéleti tevékenységtől vonakodnak, mert értelmetlennek és üresnek vélik. Kétségbe vonják a saját tudásukat, hivatásuk értelmét és értékét. Egyre idegesítőbbé válnak számukra azok, akikkel dolgozniuk kell.
5. Az **apátia fázisa**. Ekkor minimumra korlátozódik az interakció, a bánásmód rideg, sőt ellenséges. A szakmai munka sematikussá válik. Az illető kerüli a segítő kollegákat, a helyzet megváltoztatásának lehetőségét elveti

**HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,
AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!**

AZ ÉSZLELÉS MODELLJE:

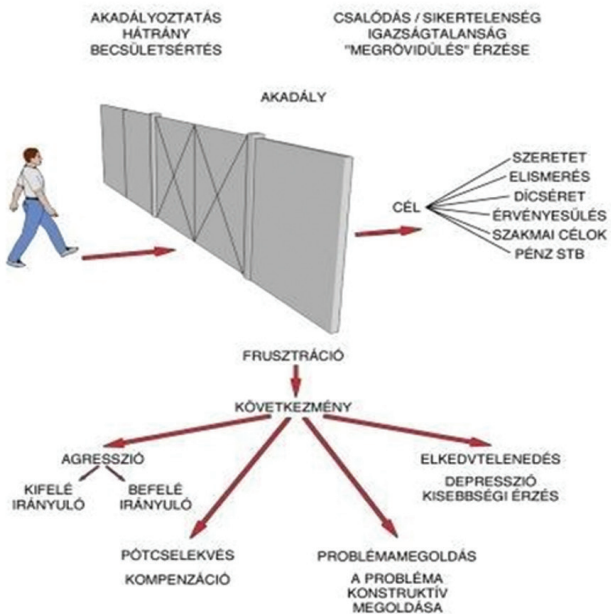


**HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,
AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!**

PSZICHOLÓGIAI REAKCIÓK A STRESSZRE:

A FRUSZTRÁCIÓ - AGRESSZIÓ MODELL

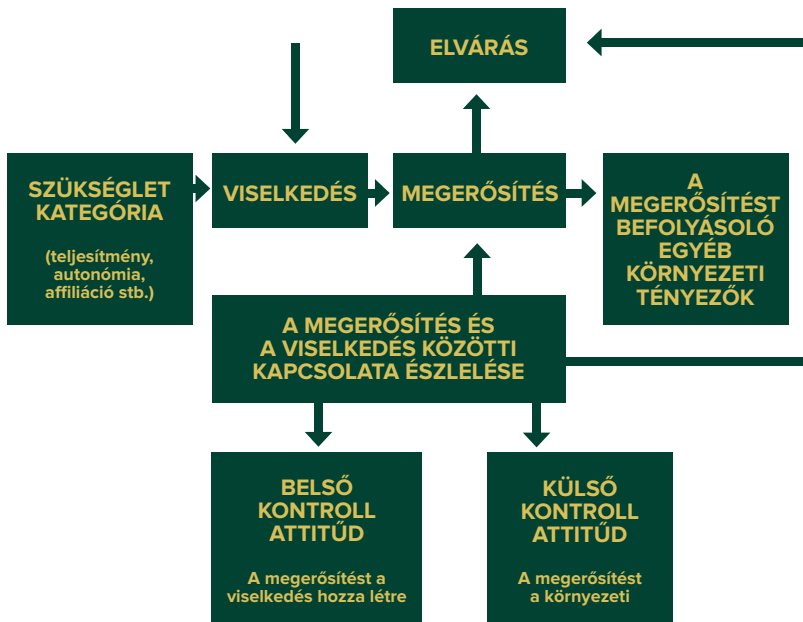
FRUSZTRÁCIÓ ÉLMÉNY VALÓDI VAGY VÉLT AKADÁLYNÁL EGYFORMÁN KELETKEZHET.



2. ÉN – a személyiségelméletek tükrében

A személyiség olyan önmagáról alkotott képe, mely jórészt mások véleménye alapján alakul ki, s mely irányító funkcióval rendelkezik.

ROTTER ÉS A (KÜLSŐ-BELSŐ) KONTROLL



ÉNKÉP

Az énkép az énről való tudásunkat, önmagunkkal kapcsolatos ismereteinket, melyek egyidejűleg magukban foglalják testi énünket, szociális szerepeinket, különböző csoportokban betöltött tagságunkat, vágyainkat, értékrendszerünket (Sallay).

A személyiség olyan önmagáról alkotott képe, amely jórészt mások véleménye alapján alakul ki, és amely irányító funkcióval rendelkezik (Linville–Carlston)

ÖNÉRTÉKELÉS

Olyan értékítélet, amelyet magunkról megfogalmazunk és hosszabb ideig fenntartunk. Az önmagunkkal kapcsolatos érzelmeinket, értékítéleteinket foglalja magában, és énfogalmunkhoz hasonlóan a társas összehasonlítástól függ.

KOMFORTZÓNÁK

A komfort zóna egy gondolkodási terület, viselkedés és/vagy tapasztalat, ahova bezárkózunk, mert nem akarjuk kellemetlenül érezni magunkat. Azok az az élet-, munka- és szociális környezetek, amiket megszoktunk.

TANULÁSI ZÓNA

Ebbe a zónába tartozik mindaz, amit még nem tudunk, amiben még nincs igazi tapasztalatunk, amit még nem ismerünk. Valami olyasmi, amit tudni szeretnénk, ezért el szeretnénk sajátítani. Valami, amihez azonban bátorságra és áthidaló képességre van szükségünk, mert már nem érezzük magunkat annyira komfortosan és biztonságban. A hideg veríték és a heves szívdobogás jól érzékelhető jelei, ha valaki kilép a komfort zónájából.

PÁNIK ZÓNA

Itt található meg mindaz, amitől tartunk, rettegünk, amit nem tudunk legyőzni. Minden, ami egy vagy több számmal „nagyobb”; amit nem tudunk kontrollálni és ezért a rizikó és a veszély túl nagy lesz számunkra. Ebben a zónában nem vagyunk képesek tanulni, hanem mindig frusztráltak maradunk. Minden, ami itt található, távol áll a személyiségünkötől, idegen számunkra és nem tudunk vele megbirkózni.

SZEREP

Szerep: a pozíció betöltéséhez szükséges viselkedési technika (mindig feltételezzük a másik jelenlétét!).

Sajátos reagálási mód, szokás, legtöbbször öntudatlanul zajló viselkedési lánc, mely jellemző szociális attitűdök, emóciók, én-azonosulások közepette megy végbe. (Buda Béla)

SZEREPTÍPUSOK

1. Strukturalista, funkionalista megközelítés
 - Velezületett típusok: nemek, kasztok
 - Szerzett szerepek: egyéni aktivitás függvényében alakul ki
2. Szerepek átfogósága szerint
 - Pervazív szerepek (nemi szerep)
 - Rokonsági, családi szerep
 - Foglalkozási szerep
 - Szituációs szerep

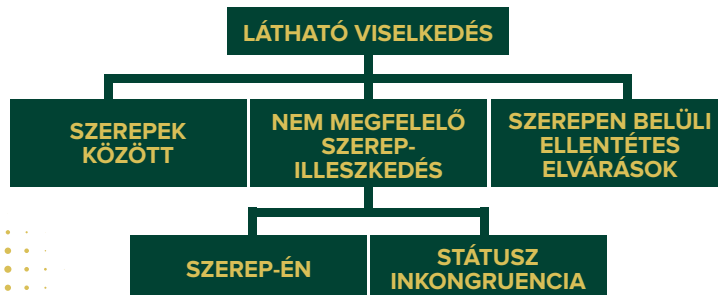
FOGALMAK:

Szerepelvárás: egy adott státust betöltő személy viselkedését meghatározó tényezők, melyek a szerep-partnerek viselkedéséhez igazodnak

1. Kann-elvárások (csekély szankcióval járó következmények, illem és jó modor szabályai)
2. Soll-elvárások (közösségi szankció - kiközösítés, kerülés)
3. Muss-elvárások (társadalmi szankció – törvények általi szabályozás, büntetőjog)

Szerepküldés: az adott interakcióban részt vevők kommunikatív eszközökkel küldik egymásnak a szerepigényeket.

Szerepnyomás: szankcionálják a kihágást (az elvárástól való eltérést).



ÖNISMERET

Az önismeret az nem más, mint az egyén „áttekintése saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése saját viselkedésének a rúgóiba, háttérébe, motívumrendszerébe, képessége arra, hogy helyesen megítélje saját szerepét, hatását az emberi kapcsolatokban”. (K. Pálffy, 1990.)

AZ ÖNISMERET HÁROM SZINTEN VALÓSULHAT MEG:

- **Az első** (felszínes) **szint** az adottságokról és a képességekről való tudás szintje (saját tudásunkról, akaratérőnkéről, érdeklődési körünkről, feszültség- és kudarctűrő képességünkről stb. szerzett ismereteink).
- **A második szint** (mélyebb történeti) a ránk korábban (például a kora gyermekkorban) ható élményekre vonatkozik. Kérdés: mik voltak ezek, és hogyan befolyásolták az egyén jelenlegi törekvéseit, érzéseit, szándékait, viselkedését (a viselkedés és a szándékok összhangja, vajon a cselekedeteink megfelelnek-e mélyebb vágyainknak, céljainknak).
- **A harmadik szint** az önismeret társas szintjét jelenti. (Hogyan tudunk megfelelni a velünk szemben a különböző társas szerepeinkben támasztott elvárásoknak. Milyenek látnak mások, és ez mennyire egyezik a saját magunkról kialakított képpel).

AZ ÖNISMERETI KERÉK

(személyiségfejlesztésre vonatkozó modell)



HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,

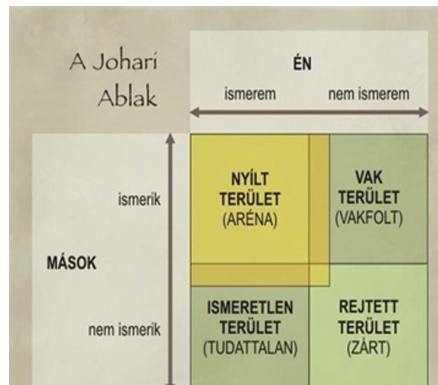
AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

Az önértékelés olyan értékítélet, amelyet magunkról megfogalmazzunk, és hosszabb ideig fenntartunk. Az önmagunkkal kapcsolatos érzelmeinket, értékítéleteinket foglalja magába, és én-fogalmunkhoz hasonlóan a társas összehasonlítástól függ.



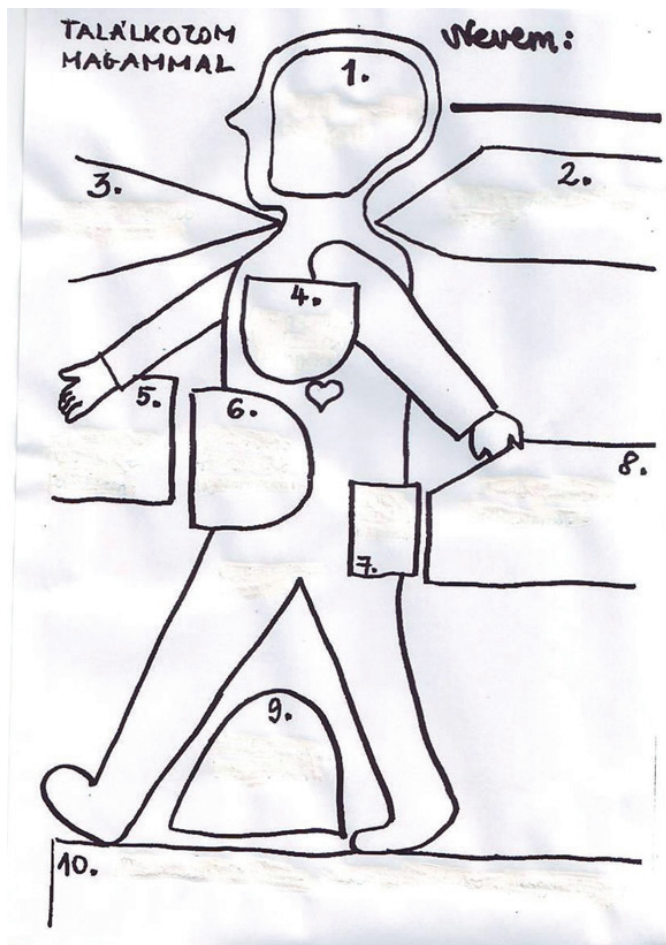
A JOHARI ABLAK

(személyiségfejlesztésre vonatkozó modell)



3. ÖNDIAGNÓZIS

TALÁLKOZOM ÖNMAGAMMAL



HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,

AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

4. PREVENCIÓVAL A KIÉGÉS ELLEN

FLOW-ÉLMÉNY

Flow-élmény: a belefeledkezés vagy elköteleződés élménye. Flow többnyire olyankor következik be, ha az ember előtt jól meghatározott célok állnak (arra összpontosítja a figyelmét), amelyek megfelelő cselekvéseket igényelnek. A flow-tevékenységek másik jellemzősége, hogy azonnali visszajelzést szolgáltatnak – mert tudja, hogy jól és szívesen teszi azt, amit.



A flow-t követő boldogság a mi saját tevékenységünkől fakad, és hozzájárul tudatunk fejlettségéhez, összetettségéhez.

A flow-élmény mágnesként vonzza magához a tanulást – vagyis a nehezebb feladatok és fejlettebb képességek iránti igényt.

AZ AUTOTELIKUS SZEMÉLYISÉG

Autotelikus személyiség: aki lelkesedéssel és odaadással képes viszonyulni az élethez. Lelki energiája kimeríthetetlen – hajlandó több figyelmet szentelni a dolgoknak önmagukért (anélkül, hogy azonnali hasznot remélnének), több mindent észrevesznek.

Autotelikus tevékenységek azok, amelyeket saját magukért végzünk, s az a fő célunk, hogy átéljük őket. Nem függ a külsődleges jutalmaktól, melyek másokat érdektelen és értelmetlen rutintevékenységre készítenek.

A lényeg az, hogy maga az érdeklődés érdekmentes legyen. Csak akkor van esélyünk a világot a maga valóságában megismerni, ha figyelmünk bizonyos mértékig független személyes céljainktól és ambícióinktól.

Megoldás:

1. Begyakorolni, hogy koncentrált figyelemmel, hozzáértéssel, ne csak pusztán rutinból végezzük feladatainkat – fogjunk hozzá igényesen!
2. Mindennap átvinni bizonyos mennyiségű lelki energiát a kellemetlen feladatokról és passzív pihenésről olyasmire, amivel még soha nem foglalkoztunk, vagy amit kedvvel teszünk, mégsem gyakran, mert olyan nehéznek tűnik. – mert addig semmi nem lesz igazán érdekes, amíg nem szentelünk rá figyelmet!
3. Időt kell találni és kifejleszteni: az érdeklődést, kíváncsiságot, összpontosítást.

HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,

AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

A KIÉGÉS FOLYAMATÁNAK MEGÁLLÍTÁSA

Döntéshozatali csapdák

- Szelektív észlelés
- Heurisztikák, feltevések
- Elérhetőség
- Korlátozott figyelmi és memória kapacitás
- Saját tapasztalatok kiterjesztése, általánosítása
- Lehorgonyzás egy kezdeti opció mellett
- Csak az intuícóra hagyatkozni
- A tévedhetetlenség illúziója
- Az elköteleződés eskalációja
- Félelem a veszteségtől

A döntéseink minőségének javítása

- A racionális döntéshozatal lépéseinek szisztematikus alkalmazása
- Mások bevonása (csoportos döntéshozatal, mentor, kontroll stb.)
- Második esély – az időfaktor jelentősége
- Döntési kritériumok (olyan viszonyítási pontok, melyek meghatározzák a célt) és következmények (érzelmi hatásokat is beleértve!)
- Etika



HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,

AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

DÖNTÉSI FOLYAMAT AZ ÖN MUNKÁJÁBAN

1. Melyek a legfontosabb kritériumok, melyek alapján a döntéseket meghozzák? Állítson fel fontossági sorrendet!
2. Mi az alapja a lehető legjobb döntésnek az Ön munkájában?
3. Melyek azok az akadályozó tényezők, melyek gyakran a lehető legjobb döntés meghozatalában hátráltatnak?
4. Melyek azok a tipikus döntéshozatali csapdák, melyek előfordulnak munkája során?
5. Miképpen lehet javítani, fejleszteni?



AZ ÖRÖM MŰVÉSZETE/ POZITÍV PSZICHOLÓGIA

1. Meg kell próbálni megérteni késztetéseink gyökereit, és miközben felismerjük vágyaink torzító hatását, a legnagyobb alázattal **olyan célokat választunk magunknak, amelyek rendet teremtenek a tudatunkban**, de társadalmi és anyagi környezetünkben sem okoznak zűrzavart. Ha ennél kevesebbre törekszünk, eljártsszuk az esélyt, hogy kibontakoztassuk képességeinket, ha viszont sokkal többre, kudarcra predesztináljuk magunkat.
2. Ha az ember a szellemi műveleteket kellő mélységben akarja végezni, **meg kell tanulnia összpontosítani a figyelmet**. Az ember a koncentráció elsajátításával válik képessé lelki energiájának, a gondolkodás alapvető hajtóerejének irányítására.
3. **Komoly figyelmet szentelünk arra, amivel a napjainkat töltjük, és feljegyezzük az érzéseinket** (különböző tevékenységek között, helyszíneken, időszakokban, emberek társaságában)
4. **Munka** - a flow a hivatásos tevékenység állandó részét képezheti, ha igyekszünk magunk számára értelmessé változtatni, a legközönségesebb munka is javíthatja az életminőségünket

Okok, melyek miatt kellemetlen lehet a munka:

1. értelmetlen – senkinek nem használ.
2. unalmas és gépies – nem nyújt változatosságot, nem jelent kihívást.
3. feszültséggel terhes

A munka értéke attól nőtt meg, hogy valaki hajlandó az elvártnál több lelki energiát befektetni, és így tevékenysége új értelmet nyer (Sziszüphosz-mítosz).

„Aztán valami felbukkan, és az ember észreveszi, hogy megtörtént” (Yalow). Egyszerűen hangzik, rendszerint mégsem vagyunk elég nyitottak, hogy észrevegyük, ha történik valami.

Hogyan érhetjük el, hogy mégse legyünk stresszesek?

1. A tudatunkban hemzsegő követelmények közt sorrendet kell kialakítani.
2. Képességeinket össze kell vetni a feladatokkal.
3. Megoldási stratégia kidolgozása

HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN, AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

5. A legnagyobb problémánk az, hogy nem tanultuk meg értelmesen eltölteni a szabad időnket. Az átlagember kevésbé van felkészülve a tétlenség kezelésére. Célok és emberi kapcsolatok híján a legtöbb ember fokozatosan elveszíti a motivációt és a koncentrációt.

Az emberek olyankor érzik magukat leginkább flow- állapotában, amikor teljesen belemerülnek egy feladatba, egy probléma megoldásába, valami új felfedezésében. Ha a szabadidőnket passzív tevékenységgel töltjük, akkor nem sok élvezetet találunk benne, viszont elkerüljük, hogy képességeinket meghaladó feladattal kerüljünk szembe. Ez a megalkuvás és gyakran okoz lelki entrópiát (kedvetlenek leszünk, fásultak).

Ezért szabadidőnket akkor tudjuk a legjobban kihasználni, ha éppen annyi leleményességet és odafigyelést szentelünk neki, mint a munkánknak.

6. Kapcsolatok

Okok, mely miatt kellemetlenül érezhetjük magunkat:

1. nem nyújt lényeges pozitív élményt a család
2. Munkahely (rivalizálás, nem megfelelő kapcsolat a főnökkel vagy a beosztottal, kollégával)
3. önzés (az emberek nem fogják fel, hogy a saját érdeküket legjobban azzal szolgálhatnák, ha segítenének másoknak a céljaik megvalósításában)
4. érzés (ha úgy érezzük, nem vesznek tudomást rólunk, kihasználnak stb.)

Hiszen mindenből, például egy beszélgetésből is akkor tehetünk szert új ismeretre és új érzésre, ha mindkét fél lelki energiát fektet bele (figyelemösszpontosítást igényel).

1. kitalálni a másik ember szándékát
2. saját tapasztalatainkat és ismereteinket felhasználjuk a beszélgetőtársunk által felvetett témában
3. közösen alakítjuk azt

Fontos! Ne a múltban kutassunk alkalmas minta után, hanem azon gondolkozzunk, hogy a jövőben milyen biztonságos és mégis ösztönző társadalmi környezetet lehetne kialakítani.

HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,

AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!

7. **A gondolkodók két fő módot fogalmaztak meg az emberi lehetőségek kiteljesítésére:**
 - a tevékeny élet (amikor az ember önmagát a közösségi cselekvésben fejezi ki)
 - a szemlélődő élet (imádkozás, befelé figyelés, meditáció stb.).

8. **Új, sose próbált tevékenységekbe kezdeni.** Mivel rajtunk kívül senki más nem érdekel, hogy munkánk élvezetes legyen, ezért világos, hogy magunknak kell a kezünkbe venni ezt a kérdést.

9. **Énünket jobban meg kell érteni**
 - önismeretei csoportok
 - pozitív élmények és érzések
 - önmagunk szeretete
 - fejleszteni képességeinket és készségeinket (elfogadás, megbocsátás, önérvényesítés stb.)

10. **Át kell venni az irányítást a cselekvéseink felett**
 - fel kell venni azt a szokást, hogy olyankor is eltöprengünk az életünkön, amikor okunk van jó érzéssel gondolni rá – fel vagyunk dobva.
 - olyan célokba és kapcsolatokba fektetjük lelki energiánkat, amelyek közvetett módon segítik elő az én harmóniáját.
 - a sors szeretete (Nietzsche)



**HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,
AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!**

JEGYZETEK:



**HARC A KIÉGÉS (BURN OUT) ELLEN,
AVAGY ÁLLÍTSUK VISSZA A PEDAGÓGUS ÉLETEREJÉT!**

