

Urbán Péter

Mentálhigiénés megközelítés a pedagógushivatásban Az osztályfőnök lelki egészségének megőrzése

A segítő foglalkozások jellemzője, hogy harmonikus, kiegyensúlyozott személyiséget követelnek meg azoktól, akik végzik. Mint ahogy egy sportolónál vagy bármilyen fizikai munkát végzőnél alapkövetelmény a testi erő és a kondíció, úgy egy pszichológusnak, pszichiáternek vagy szociális munkásnak mentálisan kell „fittnek” lennie, hogy megfelelően teljesítsen a munkájában. Ebből a szempontból nyugodtan a segítő foglalkozásokhoz sorolhatjuk a pedagógust is, hiszen ahhoz, hogy egy tanár, legyen szó alap- vagy középiskoláról, megfelelően hivatása elvárásainak – vagyis, hogy ne csak tanítson, hanem neveljen is, támogassa a diákokat a személyiségfejlődésükben, jó példával járjon elő az osztály- és iskolaközösségben –, mentálisan neki is egészségesnek kell lennie.

Testi, szellemi és lelki jóllét

A mentális egészség alatt nem a pszichikai alkalmasságot értjük, hiszen annak már az egyetemen ki kell derülnie, hogy valaki alkalmas-e egyáltalán a pedagógiai pályára. Hanem sokkal inkább azt, hogy ugyanúgy, mint ahogy a fizikai kondíció is folyamatos edzéssel tartható csak szinten,

a lelki és szellemi egyensúly fenntartásához is szükség van tréningre, folyamatos karbantartásra. Vagy legalábbis olyan eszközökre s módszerekre, melyek segítenek megszabadulni a munka során felgyülemlett lelki és szellemi terhektől. Ez a célja a mentálhigiénének: a testi, szellemi és lelki jóllét elősegítése és megőrzése.

Fontos tisztán látnunk, hogy a mentálhigiéné nem szellemi vagy lelki betegségek gyógyítására szolgál, hanem az egészséges egyének testi, szellemi és lelki jóllétével foglalkozik. A *jól*-lét (az angolban well-being) mint az az érzékelés, hogy harmóniában vagyok önmagammal, nem összekeverendő a jólét fogalommal, amit leginkább az anyagi jólét összetételben használunk. Mindenkinek lehet rossz pillanata, rossz napja vagy akár rossz időszaka. Egy segítőnek is. Még egy pedagógusnak is. A mentális kiegyensúlyozottság nem a folyamatos érzelmi csúcsteljesítményt jelenti, ahol semmi nyoma a gyengeségnek vagy megingásnak. Az elvárás a pedagógus felé nem az, hogy soha semmi ne billentse ki az egyensúlyából: hogy ne kavarja fel, ha konfliktussal vagy agresszióval találkozik az osztályban, hogy ne viselje meg, ha egy elége-

detlen szülővel találja szembe magát, vagy hogy ne zökkentse ki, ha a kollégáival kerül összetűzésbe egy-egy kérdésben. A tanár nem érzelmek nélküli robot, s nem is kell, hogy az legyen. Amire viszont mindenképp szüksége van, hogy tudja kezelni a saját érzelmi reakcióit. Hogy képes legyen felismerni a benne lezajló érzelmi folyamatokat, elemezni őket s megtalálni a megfelelő reakciókat rájuk.

Emberi kapcsolatok hálójában: diákok-szülők-kollégák

A pedagógusi pálya tele van „nehéz” helyzettel: huszonvalahány pubertás egy osztályban, tizenvalahány szakképzett kolléga a tanári szobában, s több tucat szülő az iskolán kívül, hogy csak a három legtipikusabb csoportot vegyük, akikkel a pedagógus munkája során intenzív kapcsolatba kerül. Az a közös mind a három csoportban, hogy emberek alkotják. Márpedig ahol emberek dolgoznak együtt, ott elkerülhetetlenek a konfliktusok, félreértések, véleménykülönbségek. És ez így van rendjén. Itt sem az a cél, hogy kiiktassuk a konfrontációkat a pedagógusi munkából, hanem hogy képesek legyünk egészséges és építő konfrontációkra.

Az alaphelyzet tehát az, hogy a pedagógus munkája során folyamatosan emberi kapcsolatokban és emberi kapcsolatokkal dolgozik, rendszeresen személyes interakciók része, amik során számos ingernek van kitéve, köztük negatív hatásoknak is. Vagyis olyanoknak, melyeket konfliktusosnak, nehéznek, problémásnak él meg. A nehézség mértéke terjedhet az egészen kicsitől, melyeket egy vállrándítással elrendezünk, az egész nagyokig, amik napokig nem hagynak nyugton, s még az álmunkba is beférkőznek. Ez függhet külső tényezőktől (magától a helyzet komolyságától és méretétől) vagy belső összetevőktől (egyéni személyiségjegyek), de bárhogyan is legyen, a nehéz helyzetek természetes velejárói az emberi kapcsolatainknak, így a tanári szakmának is.

A felelősségünk az, hogy mit kezdünk a nehéz, sokszor akár megoldhatatlannak tűnő helyzetekkel: hagyjuk, hogy eluralkodjanak szakmai, s olykor akár privát életünkön, vagy teszünk ellene. A mentálhigiénének számos nem formális, vagy – ha úgy tetszik – „népi” eszköze létezik: dühöngés a tanárban, panaszkodás odahaza a társunknak, sportolás, evés és így tovább. Mindezek a módszerek azt a célt szolgálják, hogy a nehéz helyzetekben megélt sikertelenségünket kiszellőztessék a fejünk-ből, a lelkünk-ből. Pont ezért nagyon hasznosak is. A kérdés csak az, hogy elégségesek-e. A formális keretek közt zajló mentálhigiénés eszközöknek az a nagy előnyük a fentebb említett „népi” formákkal szemben, hogy az egyén szakmai fejlődését is szolgálják. Nem pusztán őrzik a mentális egészséget, hanem építik is a szakmai személyiséget.

Nézzünk egy módszert arra, hogyan lehet hatékonyan megszabadulni az egyes nehéz helyzetekben megélt tehetetlenségtől, kudarcélményből, és egyben erőt is meríteni a jövőbeli hasonló helyzetek megoldásához.

Esetmegbeszélések Bálint-csoportos módszerrel

A módszert névadójáról – Bálint Mihály magyar származású pszichológusról – Bálint-csoportnak nevezik. A lényege, hogy a csoport tagjai saját nehéz eseteiket osszák meg a többiekkel, s egy pontosan előírt lépéssor mentén beszélnek róluk.

A Bálint-csoportos esetmegbeszéléshez ajánlott egy külső vezető

(szupervízor/tréner), aki ügyel a lépések betartására, a módszer pontos használatára. Haladó, a módszert rendszeresen és hosszan használó csoporttagok esetén használható úgy is, hogy az adott esethez választ magának vezetőt, aki irányítja az ő esetfeldolgozását. Ebben az esetben ajánlott az elején tisztázni, hogy mindenki hajlandó-e vállalni a vezető szerepét, s ha nem, akkor csak azok közül lehet választani, akik beleegyeztek. Segítségként érdemes felírni az egyes lépéseket egy táblára, hogy szem előtt legyenek. A csoporton való részvétel önkéntes, de aki részt vesz, annak maradnia kell az elejétől a végéig. Egy-egy alkalomra az ajánlott idő 1,5-2 óra, a minimális létszám 6 fő, a maximális 12. Egy-egy eset megbeszélése kb. 30 percet vesz igénybe, de az eset mélységétől, bonyolultságától, illetve a csoportlétszámtól függően lehet több is.

A lépéssorok a következők:

A. VERZIÓ

1. lépés: Az esethez röviden ismerteti az esetét. Eset alatt egy konkrét megtörtént szituációt értünk, mely időben behatárolható (Mikor történt?), meghatározott helyhez köthető (Hol?) és konkrét szereplői vannak (Kik?), akikhez valamilyen cselekvés köthető (Mit csináltak?). Fontos, hogy az eset ne egy általános tendencia megfogalmazása legyen (pl. „az órán mindig rosszkodnak a gyerekek”), hanem amennyire csak lehet, konkretizáljuk a szituációt (pl. „hétfőn első órán Tomi mindig beszélget a padtársával meg az előttük ülővel”). Ez a szituáció lehet egyszerű helyzet vagy akár ismétlődő is. Ügyeljünk arra is, hogy az eset bemutatásánál törekedjünk a lehető legobjektívabb mesélésre, vagyis koncentráljunk a történés szintjére. Ez alatt azt értjük, hogy ne a saját érzelmi megélésünket mondjuk el – erre egy későbbi szakaszban kerül sor –, hanem igyekezzünk azt visszaadni, ami történt. Az előző példán illusztrálva: az, hogy rosszkodnak a gyerekek, már erősen át van itatva a mesélő érzelmeivel. Ő azt, amit csináltak a gyerekek, rosszkodásnak élte meg. Ehhez természetesen joga van, ebben a fázisban viszont törekedjünk arra, hogy minél több pontos információ kerüljön elő a helyzetből. Míg a „rosszkodnak”-ból nem derül ki,

hogy pontosan mit is csinálnak, addig a „beszélget a padtársával” megfogalmazásból teljesen egyértelmű, hogy mi történt. Vagyis összefoglalva: az eset ismertetése alatt egy nagyon konkrét – egyszerű vagy ismétlődő – helyzetben a pontos történések lehető legobjektívabb bemutatását értjük.

2. lépés: Az esethez megfogalmazza a kérdését, dilemmáját a szituációval kapcsolatban. Itt is fontos, hogy konkrét legyen a dilemma vagy a kérdés, ne általános. Vagyis a „nem tudom, mit kéne itt csinálnom” egy nagyon általános megfogalmazás, aminek érdemes mögé nézni: mit nem tud pontosan? Hogy rájuk szólna-e? Hogy kiküldje-e őket? Hogy szétültesse-e őket? Hogy minden hétfő reggeli órán tartson-e az elején egy 5 perces beszélgetőkört? És így tovább. Látjuk, hogy a „nem tudom, mit csináljak vele” nem dilemma. Lehet, hogy kétségbeesett segélykérés (ebben az esetben a konkrét dilemma hangozhat úgy, hogy „Én vagyok alkalmatlan erre a pályára vagy ez a diák egy extrém eset, akivel 10-ből 9 pedagógusnak meggyűlik a baja?”), lehet, hogy önbizalomhiány (ebben az esetben állhat mögötte egy olyan dilemma, hogy „fejleszem magam egy képzésen még tovább, vagy elég, ha jobban beleásom magam a szakirodalomba”), de az is előfordulhat, hogy egy háritással van dolgunk („mondjatok már valamit, nekem nincs kedvem ezzel foglalkozni”). Ahhoz, hogy eredményes legyen az esetmegbeszélés, vagyis közelebb vigye a megoldáshoz az esethez, konkrétan kell lennie a dilemmának is.

3. lépés: A csoport tagjai tisztázó kérdéseket tesznek fel az esethez, hogy minél világosabban lássák az esetet. A kérdések itt még szigorúan csak a szituáció pontos megismerését és a dilemma megértését szolgálják. Még ne akarjunk reagálni a dilemmára, s ne is minősítsük – sem megerősítően („ó, hát ez nem is olyan nagy dolog”), sem lekicsinylően („nem kell ezen stresszelni, ez normális”). Inspirációként néhány lehetséges tisztázó kérdés a fenti esethez: Csak hétfőn beszélgetnek? Kik pontosan?

4. lépés: Miután a csoporttagok megértették az esetet, saját megoldási javaslatokat fogalmaznak meg. Javasataikat így kezdik: „Ha legközelebb ilyen helyzetbe kerülök, azt fogom tenni, hogy...”, majd befejezik a mondatot. Mindezt úgy teszik,

hogy közben felállnak, s akinek van javaslata, az leül az esethozó székébe, s ott mondja el az ötletét. Majd utána visszamegy a helyére, s jön a következő. Egy csoporttag bármennyi javaslatot tehet. Sem az esethozó, sem a csoporttagok nem kommentálják egymás javaslatait. Az ötletek lehetnek teljesen meglepőek, sőt extrémek is. A cél nem az, hogy a csoporttagok versenyezzenek, hogy ki tudja megfogalmazni a „legjobb” választ, hanem hogy az ötleteléssel tágítsuk az esethozó és a csoporttagok perspektíváját.

5. lépés: Miután mindenki elmondta az ötleteit, javaslatait, mindenki visszaül a helyére, és az esethozó elmondja, hogyan alakult a hallottak alapján a dilemmája, kérdése. Kapott-e választ, jutott-e közelebb a megoldáshoz, s mit adott neki az előző ötletelés kör. Fontos, hogy ne minősítse a javaslatokat utólag, hanem arról meséljen, most hogyan látja a kérdését, dilemmáját, illetve milyen érzés az, hogy megmutatott magából valamit.

B. VERZIÓ

Az első három lépés ugyanaz, mint az A. verzióban, vagyis az esethozó tényyszerűen ismerteti az esetét, a lehető legkonkrétabban megfogalmazza a dilemmáját, majd válaszol a tisztázó kérdésekre.

4. lépés: Az A. verzióval ellentétben a csoporttagok itt nem arra ötletelnek, hogy ők mit tennének egy hasonló helyzetben, hanem azzal kapcsolatban fogalmazznak meg hipotéziseket, hogy szerintük mi áll az esethozó dilemmájának hátterében, miért okoz ez a helyzet neki nehézséget. „Nekem az a hipotézisem, hogy...” – kezdődik a mondat, s mindenki befejezi a saját véleményével. Itt is érvényes, hogy sem az esethozó, sem a többi csoporttag nem minősítik vagy kommentálják a hipotéziseket, hanem sorban végighallgatják őket. Hipotézisek alatt feltételezéseket értünk. Azért fontos, hogy így kezdjük a mondatot, mert véleményekről van szó, melynek hátterében az egyes résztvevők saját tapasztalatai húzódnak meg. Ennek az ötletelésnek az a célja, hogy segítse az esethozót megértenie az ő nehézségének a lényegét azáltal, hogy külső szempontokat hall. Olyan feltételezés is elhangozhat, ami neki eszébe se jutott, pedig közel van a megoldáshoz. A hangsúly az esethozón van. Nem azon, hogy ki találja meg a „jó megoldást”, vagy ki mondja meg a „tutit”.

Ezért ne féljünk hipotéziseket megfogalmazni, s ügyeljünk arra, hogy a hipotézisek se legyenek minősítve.

5. lépés: Ezek után újra az esethozó kapja meg a szót, hogy elmondja, mit adott neki a többiek ötletelése, hogyan látja most a dilemmáját, kérdését.

Külső vezetővel vagy önszerveződően?

Ez egy nagyon konkrét dilemma – mondhatnánk: hívjon be a tanári kar egy külső szakembert, aki vezeti az esetmegbeszélést, vagy egyedül is meg tudják csinálni? Hogy a mindenkori tanári közösség el tudja dönteni ezt a kérdést, vegyük sorra, mi az előnye egy külső szakember bevonásának, s mire kell odafigyelni, ha önszerveződően csináljuk.

Ha egy külső szakember vezeti az esetmegbeszélést, akkor

- a résztvevőknek sokkal könnyebb az esetek szakmai tartalmára koncentrálni, mivel van valaki, aki kizárólag a keretek tartásáért felel, és ezért nem nekik kell az időt és a szabályok betartását ellenőrizni. Emellett pedig előny a külsős szereplő függetlensége is: garantált, hogy a beszélgetés irányításánál nem lesz részlehlajló, és a többiek felé is egyforma szigorral tud figyelni a szabályok betartására (például a minősítés elkerülésére).

- ugyanakkor a külsős bevonása azzal is jár, hogy megszűnik a „magunk között vagyunk” – érzés, hiszen egy idegen is hallja a pedagógusközösség legnyomasztóbb problémáit, küzdelmeit. Ezt a bizalmi hiányt azzal lehet kezelni, ha találunk egy olyan szakembert, aki rendszeres, hosszabb távú megbízást kap az esetmegbeszélések vezetésére, és így a rendszeres találkozás által kialakul a szükséges bizalom felé is.

Ha nincs külsős vezető, akkor:

- vagy az esetmegbeszélés egészére, vagy egy-egy eset erejéig érdemes megbízni valakit a jelenlévő kollégák közül, hogy vállalja a facilitátor szerepét. Ez azzal jár, hogy ő nem szólhat hozzá tartalmi kérdésekhez, hanem azért felelős, hogy a résztvevők betartsák az ajánlott menetrendet, ne legyen minősítés, mindenki szóhoz jusson és előremutató irányba haladjon a folyamat.

- Ennek a hátránya épp a kimaradás-ézés, valamint, hogy ha az illető vezető érintett is valamelyik esetben, akkor nehézséget okozhat a számára, hogy ne tegye be a saját szempontjait.

- Előnye pedig, hogy garantáltan lesz valaki, aki a beszélgetés folyamatának előrehaladásáért felelős és amelyben eltérnénk a témától vagy összekuszálódna a lépések, tud érte tenni, hogy visszataláljon a csoport a téma fonalához.

Önkéntesen vagy kötelezően?

Az esetmegbeszélés egy olyan lehetőség a segítő szakmában dolgozók számára, amely segít megelőzni a kiégést és letenni a munkánk során összegyűjtött terheket, vagy válaszokat kapni hosszú ideje cipelt nehézségek kapcsán. A cél az lenne, hogy minden pedagógus számára legyen elérhető ez a szakmai mentálhigiénés lehetőség, mint ahogy más segítő szakmák esetében van, ahol a munkaköri leírás része és a gyakorlat kötelező eleme a szupervízió való rendszeres részvétel. Ugyanakkor az oktatásügy mai helyzetét figyelembe véve az előbbiekben megfogalmazott állapotot még egy távolabbi vízióknak tekinthetjük, így arra biztatjuk kedves olvasóinkat, hogy alulról szerveződő módon, önkéntesen, saját lelki egészségük ápolása érdekében kísérletezzenek ezzel a módszerrel.

A másik szempont pedig az alcímbe felvetett kérdés kapcsán az, hogy mivel az esetmegbeszélés egy kölcsönös bizalmon és támogató szándékon alapuló munka, ahol a nehézségeinket osztjuk meg egymással, ezért fontos, hogy a jelenlévők önkéntesen vállalják azt, hogy nyitottsággal, ítékezés nélkül, segítő szándékkal állnak egymáshoz. Ha bármilyen oknál fogva nagymértékű ellenállás van valakinél, nem akar ott lenni, akkor ez a tényező akadályozza a csoport valódi munkáját, tehát inkább arra törekedjünk, hogy csak olyanok vegyenek részt a munkában, akinél megvan az önkéntesség és a segítő szándék.

Ajánlott irodalom

- Bagdy Emőke: *A relaxációra épülő tanári mentálhigiénés és pszichoszomatikus prevenció*. Új Pedagógiai Szemle, 1996/2, 39-50.
- Bagdy Emőke: *Pszichofittnes*. L'Harmattan Könyvkiadó, 2013.
- Buda Béla: *Mentálhigiéné. Tanulmánygyűjtemény*. Animula, Budapest, 1994.
- Schüttler Tamás (szerk.): *A pedagógiai mentálhigiéné mint a nevelés új értelmezési kerete*. Új Pedagógiai Szemle, 2001/5, 5-17. <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00049/2001-05-np-Schuttler-Pedagogiai.html>
- Vadas Gyula: *Nevelési probléma megoldása pedagógiai Bálint-csoporttal* <http://www.osztalyfonok.hu/cikk.php?id=737>