

# HEZI eta azaltzeko bizi

ARRISKU PSIKOSOZIALEN PREBENTZIOA IRAKASKUNTZAN



estresa



mobbinga



burnouta



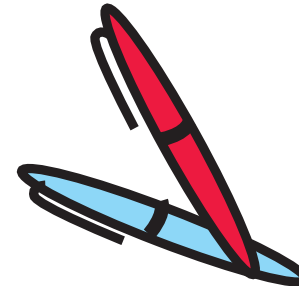
indarkeria



# AURKIBIDEA



<b>AURKEZPENA</b> .....	<b>5</b>	<b>5. MOBBINGA EDO JAZARPEN PSIKOLOGIKOA LANEAN</b> .....	<b>29</b>
<b>1. ARRISKU PSIKOSOZIALAK IRAKASLEENGAN</b> .....	<b>9</b>	• Zer da <i>mobbinga</i> ? .....	29
• Isilpeko sufrimendua .....	9	• <i>Mobbingaren</i> zenbakiak .....	30
• Ebaluazioa, lehen urratsa prebentziorako .....	10	• Faktore eragileak .....	31
• Irakasleen arrisku psikosozialak .....	11	• Bizitzarako Trebetasunak eta <i>mobbingaren</i> prebentzioa .....	32
<b>2. BIZITZARAKO TREBETASUNAK ETA ARRISKU PSIKOSOZIALEN PREBENTZIOA</b> .....	<b>13</b>	<b>6. INDARKERIA IKASGELETAN</b> .....	<b>35</b>
• Zer dira Bizitzarako Trebetasunak?.....	13	• Zer da? .....	35
• Bizitzarako 10 Trebetasunak .....	14	• Indarkeriaren zenbakiak .....	36
<b>3. ESTRESA LANTOKIAN</b> .....	<b>17</b>	• Faktore eragileak .....	36
• Zer da estresa? .....	17	• Bizitzarako Trebetasunak eta indarkeriaren prebentzioa .....	37
• Estresaren zenbakiak.....	18	<b>7. HAMABI HOBEKUNTZA-PROPOSAMEN</b> .....	<b>39</b>
• Faktore eragileak .....	19	<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>42</b>
• Bizitzarako Trebetasunak eta estresaren prebentzioa .....	20		
<b>4. BURNOUTA EDO ERRETA EGOTEAREN SINDROMEA</b> .....	<b>23</b>		
• Zer da <i>burnouta</i> ? .....	23		
• Burnoutaren zenbakiak.....	25		
• Faktore eragileak .....	25		
• Bizitzarako Trebetasunak eta <i>burnoutaren</i> prebentzioa .....	26		





Copyright © 2009-2017 EDEX / [www.edex.es](http://www.edex.es) / [edex@edex.es](mailto:edex@edex.es)

Zuzendaria: Roberto Flores Fernández

Egileak: Araceli Oñate e Iñaki Piñuel

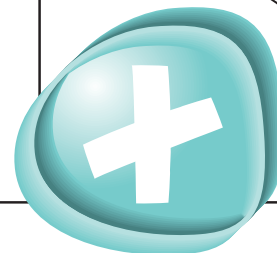
Azterketa: Juan Carlos Melero y Víctor Moreno

Diseinu grafikoa: Álvaro Pérez Benavente / [www.estudionuvola.es](http://www.estudionuvola.es)

ISBN: 978-84-9726-5961-2

Eskubide guztiak erreserbatuta

# Aurkezpena



*Gida honetan zehar eskola-  
elkartean indarkeria psikologikoa  
eta soziala jaisteko jarraibideak  
aurkituko dituzu, baita arrisku-  
hirukotea ere: estresa, burnouta  
eta mobbinga. Eta hori guztia  
Bizitzarako Trebetasunak  
garatzearen ikuspuntutik.*

Gizartea, gaur egun, lanaren inguruan antolatzen da gehienbat. Horregatik laneko osasuna, segurtasuna eta higie-nea zaintzea agintari publikoen ardura eta betebeharra da.

Lan egiten duen pertsonari bere lantokian osasuna eta se-  
gurtasuna zainduta izateko eskubidea aitortzeak berez ekarri  
behar luke bere jarduera profesionala seguru eta arriskurik  
gabe egitea. Hala ere laneko gaixotasun, istripu eta ezinta-  
sunengatik hartutako baja-kopurua aztertzen badugu, laster  
ikusiko dugu egoera bat baino gehiagotan laneko segurta-  
suna eta osasunaren sustapena asmo on bat dela baina ez  
errealitatea.

Osasunak, OME edo Osasunaren Mundu Erakundeak hala  
ulertzen du, ongizate fisikoa, psikikoa eta soziala hartzen  
ditu; eta laneko ingurumenean gertatzen diren elkarrekintzen  
ondorioz apurtu egin daiteke. Horregatik, laneko osasuna eta  
segurtasuna bermatzeko kontuan izan behar ditugu ongizate  
psikosozialarekin zerikusia duten aldeak.

## **Funtsezko kontzeptu batzuk**

Azaroaren 8ko 31/95 legeak, Lan-Arriskuen Prebentzioa izenekoak, 4. artikuluan *“lan-arriskuaren” kontzeptua* definitzen du, eta hauxe dela dio: langileak lanaren ondorioa den kalteren bat jasateko posibilitatea; eta hala ulertu behar dira lanagatik jasandako gaixotasunak, patologiaak edo lesioak.

*“Lan-baldintza”* definitzeko, berriz, zera dela dio: langileen osasunerako eta segurtasunerako arriskuak sortzean eragin nabarmena izan dezakeen edozein ezaugarri, barne direla antolakuntzakoak eta erakundeari dagozkionak, langileek jasan behar dituzten arriskuen larritasunean eragina badute.

*“Prebentzioa”* lanetik sortutako arriskuak saihesteko edo, behintzat, gutxitzeko hartzen diren neurri edo ekintzei deitzen diegu.

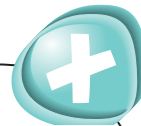
## **Lan-arriskuen garrantzi psikologikoa**

*Faktore psikosozialak* gero eta garrantzitsuagoak dira laneko osasunean; horren arrazoia lantokiko giza harreman biziagoetan aurkituko dugu, lehiakortasunean, eta globalizazioak berezko dituen ezaugarri ekonomikoek egiten duten presioan. Gaitz horiek gero eta pisu handiagoa dute langileen lanerako ezintasunean, eta horrek gauza asko argitzen digu: arrisku psikosozialen garrantzi nabarmena erakusten baitu XXI. mendeko laneko osasunean.

Piñuelek 2009an zioenez, laneko indarkeria psikologikoaren eta fisikoaren gorakadak pertsonaren eta gizartearen nartzismoan du jatorria; hortik harreman-eredu toxikoa sortzen baita, lehian, erresuminean eta ondamuan oinarritua. Izan ere, hiru elementu horiek ditugu indarkeria-fenomeno guztien oinarritzko aurrekariak. Horren haritik, Lanaren Nazioarteko Erakundeak behin eta berriro aipatzen du *indarkeria fisikoaren eta psikologikoaren gero* eta eragin handiagoa laneko osasunean (Di Martino, 2002).

Indarkeria-eredu finagoetarantz jo dugu; nahiago dugu indarkeria psikologikoan, esklusioan, estigmatizazioan, edo kontrakoari zuzendutako hitzezko biolentzian oinarritua. Lehena go bezain oldarkorrek gara, edo are oldarkorragoak; baina gure itxurak askoz lagunkoiagoak eta errespetagarriagoak egin ditugu (Piñuel, 2008c).

Aspaldian ateratako legeak eta arautegiak (bereziki, urtarri-laren 17ko 39/1997 Dekretua, Prebentzio-Zerbitzuen Arautegiari buruzkoa) aurrerapen handia izan dira: faktore ergonomiko eta psikosozialen garrantzia aitortzean, lan-arrisku direnez; eta haien prebentzioa antolatu beharra agertzean.



## Hiru analisi maila

Irakasleen arrisku psikosozialen analisisian hiru maila bereizi behar ditugu:

- 1. Arrisku Psikosozialak Eragiteko Faktoreak:** ondoez psikologikoa eragin dezaketen haiek; adibidez, diziplinarik eza ikasgelan, ikastetxeetako gatazka-maila, zuzendaritza-eredu ezegokia edo zuzentzeko aginpide falta, antolakuntza-kultura, inguruko egoera, rolen zehaztasun eza, lan gehiegi edo gutxiegi izatea, gehiegizko burokratizazioa, lan-harremanen behin-behinekotasuna eta kokatasuna, autonomia eta kontrol maila...
- 2. Arrisku Psikosozialak, aipatutako faktoreak jasatearen ondorioz:** estresa, *burnouta*, *mobbinga* eta ikasgeletako indarkeria.
- 3. Gaixotasunak eta somatizazioak:** aipatutako arriskuen ondorio zuzena. Adibidez: estres posttraumatikoa, neke kronikoaren sindromea, fibromialgia, ondoez psikosomatikoa, depresioa, antsietatea...

Arrisku berrioi aurre egiteko behar-beharrezkoa litzateke:

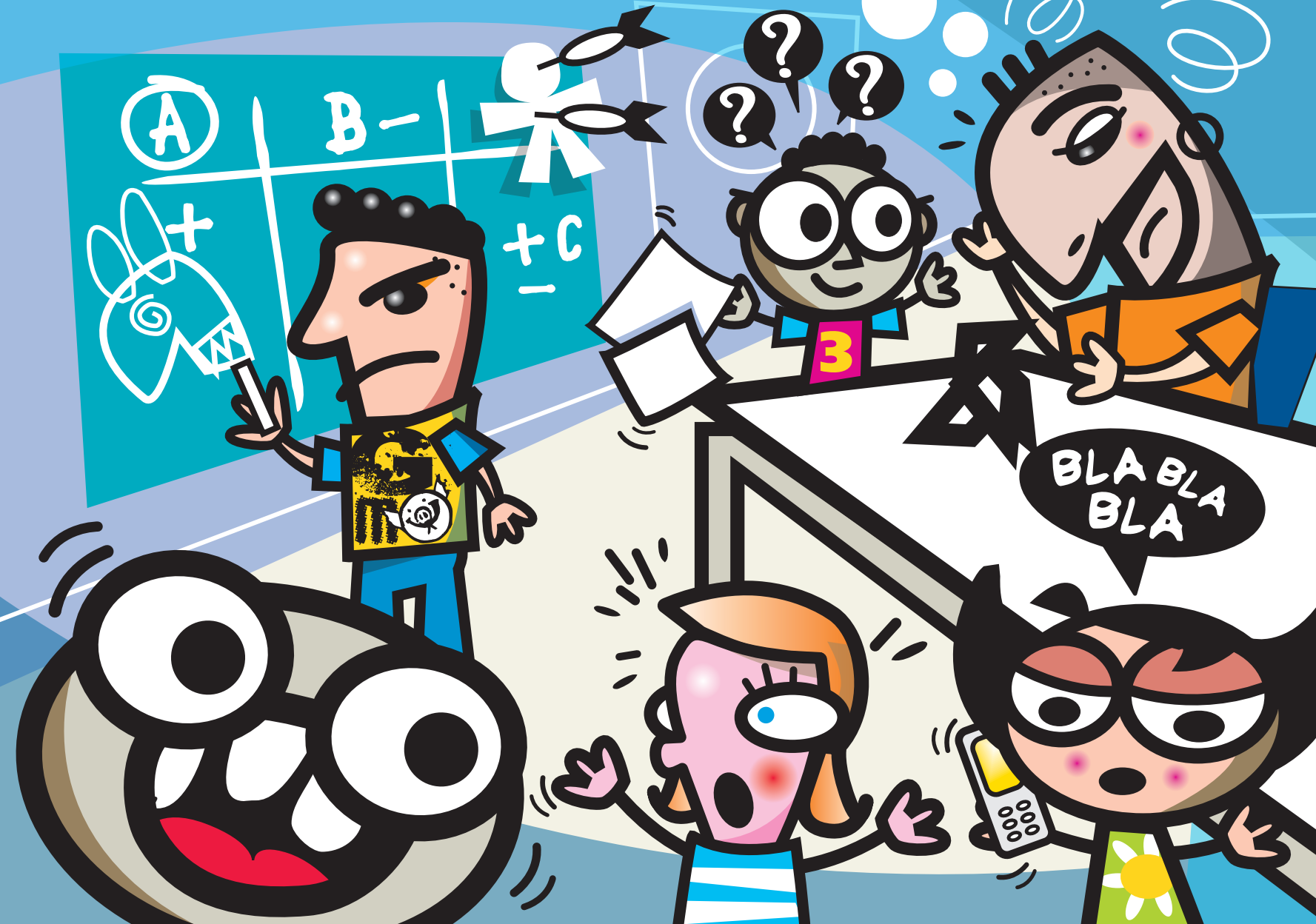
- Arrisku psikosozialen ebaluazioak bultzatzea.
- Ekintzak bultzatzea gizartea arrisku horietaz sentsibilizatze-ko eta haiek osasunean duten eragina kentzeko edo txikiagoa egiteko.

- Prebentzioa bultzatzea eta sustatzea arlo psikosozialean, arriskuok beste laneko osasunerako arriskuek duten tratamendu berdina izan dezaten.

Gai inportantea da: arrisku psikosozialen prebentzioa irakasleengan, ageriko seinaleen eta sortutako kalteen ikuspuntutik. Gai horri benetan heltzea kalitateko hezkuntzaren alde gogor egitea da. Irakasleak baitira, izan ere, hezkuntzaren giltzarria.

Gida honetan zehar eskola-elkartean indarkeria psikologikoa eta soziala jaisteko jarraibideak aurkituko dituzu, baita arrisku-hirukotea ere: estresa, *burnouta* eta *mobbinga*. Eta hori guztia Bizitzarako Trebetasunak garatzearen ikuspuntutik.







# Arrisku psikosozialak irakasleengan

1



*Arrisku psikosozialen prebentzioa Bizitzarako Trebetasunetan oinarritzean, pertsonen gaitasun kognitiboak, emozionalak eta sozialak hobetzea lortuko da. Gainera, haiek lan-ingurune osasungarriagoa eta atseginagoa egiteko ahalmena izango dute.*

Irakasleek arreta handia lortu dute, bai eskola-elkartean, bai hedabideetan. Alde batetik lan-arrisku zehatz baten mende daudelako; baina bestetik, eta batez ere, garrantzi handiko profesionalak direlako gizartearen etorkizunean. Irakasleek, euren lan-tokian, arriskugarriak izan daitezkeen inguruneko faktoreak jasan behar dituzte. Irakaskuntzak arrisku psikosozialak ditu, eta horrek beharrezko neurriak hartzea eskatzen du arriskuok gutxitzeko edo guttiz kentzeko. Arrisku Psikosozialen Behatoki Iraunkorrek kalkulatu duenez, irakaskuntzako profesionalen %30 inguru halako arriskuren baten edo bat baino gehiagoren eraginpean daude.

## Isilpeko sufrimendua

Legezko agindua gorabehera, profesionalek izan ditzakeen lan-arrisku psikosozialak ebaluatzen dituzten erakundeak ez dira asko. Toki batzuetan lan egitea jasanezina bihurtu da emozioen aldetik; taldeko harremanak errespeturik ezean, norgehiagokan eta axolagabekeria oinarritzen baitira. Horrexek azaltzen du gero eta ugariagoak izatea lan-baldintza toxikoak psikologiaren aldetik.

Helburuen etika eta arrakasta balio nagusizat hartzea: ezau-garri horiexek azaltzen dute gizarte toxiko eta nartzisista hau. Irakasle asko eta asko isilpean sufritzera bultzatzen ditu; haien gaixotasun psikosomatikoak gure ikasgeletako errealitatearen atal bat dira. Dejoursek honela zioen (1998): “Gaur bizi dugun egoeran, lanagatik sufritzen duen pertsonak gehienetan bere sufrimendua ez adierazteko lehiatu behar izaten du. Sortutako sufrimendua adieraztea lotsagarritzat hartzen da, eta horren biktima da.”

Oraindik ebaluatu gabeko, edo haien kontrako prebentziorik egin gabeko arrisku psikosozialen mende geratzean *barne-dimisia* gertatzen da, benetako kalte-erreakzioaren adierazgarri. Piñuelek zioenez (2008a), kontzeptu horrexek azaltzen du dimisio psikologiko eta afektiboa; eta lan-baldintza toxikoe-tan bizirauteko hartzen den bidearen ondorioa da. Bide hori bi hauetako bat izango da:

- **Aurrerantz ihes egitea, lan-adikzioa edo workaholismoa:** ingurumen toxikotik ihes egiteko, lan-dedikazioa gehitu biltzako beste arlo guztiak estali arte.
- **Barrurantz ihes egitea edo nor bere baitaratzea:** despersonalizazioa adierazten da, eta akidura emozionala.

## Ebaluazioa, lehen urratsa prebentziorako

Neurtzen ez dena ezin daiteke kudeatu. Gaur egun neur daiteke irakasleak zenbateraino dauden lan-arriskuen eraginpean; eta horrela prebentzioa era daiteke. Erronka arrisku psikosozialak eragiten dituzten faktoreak jaitea da, eta ez arriskuen ondorioak soilik.

Irakasleen lan-arriskuek *estresa*, *burnouta*, *mobbinga* eta ikasgeletako *indarkeria* dituzte jatorri. Arriskuon ebaluazioak, eta informazio eta heziketa neurriak hartzeak, arriskuon prebentzioa dute helburu; eta, hala behar izanez gero, arriskuon sorburuan bertan ekitea.

Jukka Takalak, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziako zuzendariak, honela zioen: “Segurtasunaren eta osasunaren arazoa larrienetakoa da lantokian. Hiru minutu t’erdirik behin pertsona bat hiltzen da Europar Bata-sunean lanarekin zerikusia duen zerbaitegatik. Europar BPG-daren %6 galtzen dugu lan-istripuegatik eta gaixotasun profesionalengatik. Ezinbestekoa dugu, beraz, gure arreta guztia jartzea osasunean eta laneko segurtasunean”<sup>1</sup>.

Irakasleen arrisku psikosozialak ezin ditugu hartu noizbehinka norbaiti gertatzen zaion arazotzat; eskola-elkartean gertatzen diren harreman sozialetatik sortuak baitira.

1. [http://osha.europa.eu/es/press/press-releases/worlds\\_biggest\\_workplace\\_health\\_safety\\_campaign\\_goes\\_from\\_strength\\_to\\_strength\\_01.01122009](http://osha.europa.eu/es/press/press-releases/worlds_biggest_workplace_health_safety_campaign_goes_from_strength_to_strength_01.01122009)

Hezkuntza-munduan osasuna sustatzeko erronkarik handiena arreta guztia gizabanakoan ez, baizik eta erakundean jartzean datza, bidea irekiz prebentzio-paradigma berri baterantz: identifikazio goiztiarra eta interbentzio azkarra.

### Irakasleen arrisku psikosozialak

Pertsonok hainbat motatako lan-arriskuri egin behar izaten diogu aurre, eta haien eragina handiagoa edo txikiagoa izango da sail bat edo beste bat hartzearen arabera. Irakaskuntzan arrisku-faktoreak lanaren beraren harremanezko izae-ratik datoz, eta ingurumenak eta antolakuntzak zabaltzen dituzten estres, antsietate eta depresio arazoetatik; hauen ondorioa, gehienetan, laneko bajak izaten dira.

Ikasleekin harremana atsegingarria izan daiteke; baina sarritan komunikazio horretatik tentsioa ere sortzen da, kritikak, diziplina-arazoak eta errespetu falta, indarkeria ez bada. Irakasleek gero eta ardura gehiago hartzen dituzte, eta eskari sozial handiagoei erantzun behar diete; zaila da denei aurre egitea kalte psikikoaren arriskurik gabe. Sarritan hartzen dituzte beste zeregin batzuk: zainketa, heziketa, gizarte-laguntza, gurasoren baten ordezkioarena egitea... eta horrek guztiak neke emozionala eta fisikoa sortzen die, euren erresistentzia hondatuz.

Gehiegizko lana, frustrazioak, kritikak, hitzezko indarkeria edo indarkeria fisikoa, eta, batzuetan, eskola-elkartearen la-

guntza falta (irakasleen klaustroarena, zuzendariena, guraso eta ikasleena)... Horiek guztiek, azkenean, kalteak eragiten dituzte: nekea, kontzentrazio-arazoak, antsietatea, insomnia, somatizazioak... Gorputza desorekatu eta osasuna hondatzen dute.





# Bizitzarako Trebetasunak eta arrisku psikosozialen prebentzioa

2



***Arrisku psikosozialen prebentzioa Bizitzarako Trebetasunetan oinarritzean, pertsonen gaitasun kognitiboak, emozionalak eta sozialak hobetzea lortuko da. Gainera, haiek lan-ingurune osasungarriagoa eta atseginagoa egiteko ahalmena izango dute.***

## Zer dira Bizitzarako Trebetasunak?

OME edo Osasunaren Mundu Erakundeak 1993an aurkeztutako nazioarteko ekimen bat da. Gaitasun psikosozialak gartzen laguntzea du helburu, pertsonak errazagoa izan dezan eguneroko bizitzako erronka eta eskakizunei aurre egitea.

Zeintzuk dira trebetasunok? Hiru sailetan banatzen ditugu: kognitiboak (norberaren burua ezagutzea, pentsamendu sortzailea, pentsamendu kritikoa, erabakiak hartzea, eta arazoak eta liskarrak konpontzea); emozionalak (enpatia, emozioak eta sentimenduak bideratzea, eta tentsioa eta estresa kontrolatzea); eta sozialak (komunikazio asertiboa, eta pertsonekin harremanetan jartzea).

2003an, OMEren ekimenak bere oinarri egin zuen gaitasun psikosozialaren garrantzia osasunaren sustapenean; osasuna ongizate fisiko, mental eta sozialtzat hartuz. Honelaxe zioen: “Gaitasun horiek ekintza pertsonalen eremuan erabil daitezke, beste pertsonekin ditugun harremanetan, eta ingurumena aldatzeko ekintzetan, hura osasunerako eta ongizaterako egokiagoa izan dadin” (Mantilla eta Chahín, 2007). Haiekin ongizate fisikoa, emozionala eta soziala hobetzen

dira, arrisku-portaerei aurrea hartuz. Eraginkorrak dira bizitza sozialeko arlo askotan; bereziki, lan-munduko arrisku psiko-sozialen prebentzioan laguntzeko.

## **Bizitzarako 10 Trebetasunak**

### **NORBERAREN BURUA EZAGUTZEA**

Hobeto ezagutu gure nortasuna, gura izaera, gure alderik sendoenak, aukerak, jarrerak, balioak, gure gauza atseginak eta ezatseginak. Norberaren burua ezagutzeak bakoitzari nor garen zehazten lagunduko digu, nola gauden, zer daukagun, eta zer egin dezakegun gure lanean eta gure bizitza pertsonalean hoberantz egiteko.

### **ENPATIA**

Lagunarteko hizkeran, enpatia “bestearen praktetan” egoteko gaitasuna litzateke, eta mundua haren begietatik ikusteko. Trebetasun ona da besteen afektibitate-mundura hurbiltzeko eta haien beharrak, emozioak eta sentimenduak ulertzeko.

### **KOMUNIKAZIO ASERTIBOA**

Argi azaldu, kulturari eta inguruari dagokien modurik egokien, sentitzen duguna, pentsatzen duguna edo behar duguna. Oinarrizko trebetasuna da taldean lan egiteko, proiektuen buru izateko, eta harremanak izateko lankideekin, senideekin, ikasleekin, eta abar.

### **PERTSONEKIN HARREMANETAN JARTZEA**

Pertsonen arteko harreman esanguratsuak sortu eta zaindu; edo gure hazkuntza pertsonala eragozten diguten haiek mozteko gauza izan. Eskolako giro positiboak, pertsonen arteko harreman osasungarrietatik sortuak, eragina izango du pertsonen ongizatean, arrisku psikosozialen prebentzioan, eta produktibitatean.

### **ERABAKIAK HARTZEA**

Aukerak ebaluatu, kontuan izanik beharrianak, irizpideak eta erabakien ondorioak, geure bizitzan eta besteen bizitzetan. Jarduera profesionalean erabakiak hartze hori arrazoiz egiten denean lagungarria gertatzen da autogestiorako, laneko denbora antolatzeko, bakoitza bere jardueraz arduratzeko...

### **ARAZOAK ETA LISKARRAK KONPONTZEA**

Eguneroko arazoak eta liskarrak malgutasunez konpondu, sormenari leku emanez, haietan aukera berriak aurkituz aldatzeko eta hazteko, arlo pertsonalean eta sozialean. Eze-lako liskarrik gabe bizitzea ezinezkoa da. Baina lanean oztopo asko aurkitzen baditugu ere, gure jarrera haien aurrean funtsezkoa da emaitza positiboak lortzeko eta gure ongizatea bermatzeko.

### **PENTSAMENDU SORTZAILEA**

Arrazoia erabili, eta “grina”, gauzei beste ikuspuntu batetik begiratzeko, horrela orijinaltasunez asmatu, sortu eta hazi

ahal izateko. Erabakiren bat hartu edo arazoren bat konpondu behar dugunean, pentsamendu sortzaileak emaitza positiboak lortzen lagunduko digu, bidegurutze bakoitzean aukera gehiago ikusteko beta emanez.

### PENTSAMENDU KRITIKOA

Errealitateari buruzko geure ondorioak ateratzeko gauza izan. Pertsona kritikoak galderak egiten ditu, ikertzen saiatzen da, eta ez ditu gauzak bete-betean onartzen. Pertsona kritiko baten tasun nagusiak honakook dira: jakin-mina, analisia egiteko gaitasuna, egia bilatzeko gogoia, segurtasuna izatea bere buruan, eta arazoei heltzeko eta erabakiak hartzeko gaitasuna.

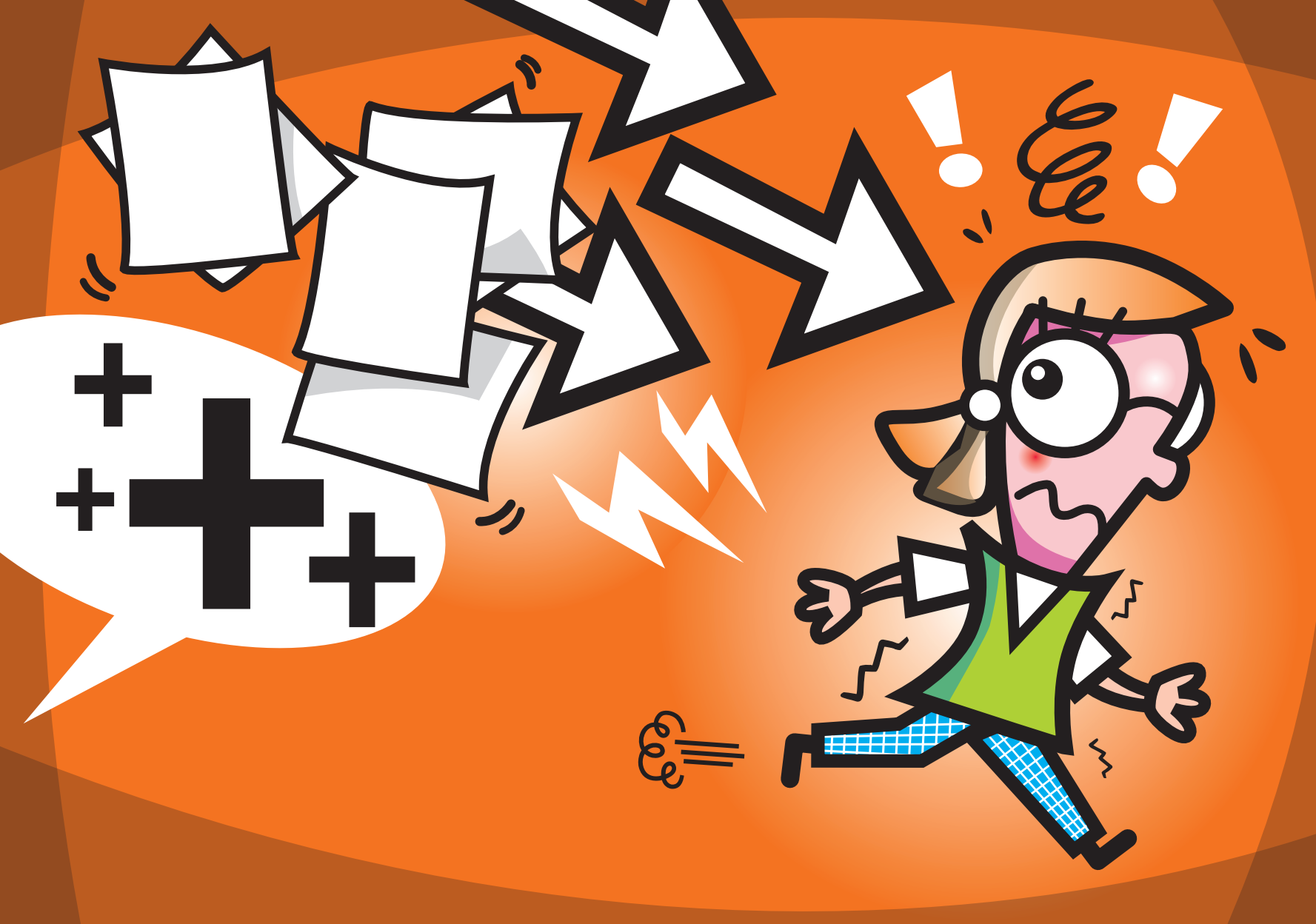
### EMOZIOAK ETA SENTIMENDUAK BIDERATZEA

Emozioen eta sentimenduen munduan murgiltzea proposatzen da, norberaren eta beste pertsonen afektibitate-munduarekin sintonia hobea lortuz. Enpresako harreman sozialen oinarrian gure lankideekin afektibitate-loturak sortzeko ahalmena dago; eta lotura horietan eragin handia dute gure emozioek eta haiek erabiltzeko moduak.

### TENTSIOAK ETA ESTRESA KONTROLATZEA

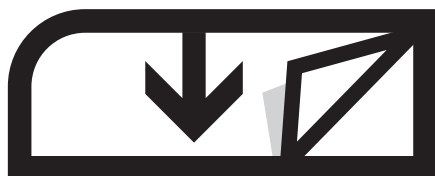
Eguneroko bizitzako tentsio eta estres iturriak garaz identifikatu, haien seinaleak ezagutzen jakin, eta modu onean kentzeko edo indargabetzeko bideak aurkitu. Estresa sortzen duen egoerari emandako erantzun motak eragina izango du emaitzan.







# Estresa lantokian



*Irakasleengan eragina duten estres-eragileen artean aipatzekoak dira familiaren laguntzarik eza diziplina ezartzeko, babes falta ikasgeletako indarkeriaren aurrean, eta ikasleen errespetu falta.*

## Zer da estresa?

Arrisku psikosozialik ezagunena eta zabalduena irakaskuntza munduan estresa da; irakasle guztien %39k jasaten dute<sup>1</sup>. Sei puntu gehiago dira, beraz, gainerako biztanleria aktiboarekin konparatuz gero<sup>2</sup>. Ikusten dugunez, beraz, estresak ez du eragin berdina lan-sektore guztietan; eta irakaskuntza, Estresa eta Antsietatea Ikertzeko Espainiako Elkarteak baieztatzen duenez, lanbiderik estresagarrienetakoa da.

Estresa, edo Egokitapen-Sindrome Orokorra, Hans Selye-k 1950ean azaldua, gorputzaren erantzun fisiologikoa da, mehatxagarritzat hartzen den egoera bati aurre egiteko gertatzen. Mekanismo eraginkorra da bat-bateko mehatxu baten aurrean superbibentzia-aukera hobeak izateko. “Borroka edo ihesa” deitzen zaion erantzunaren bitartez alerta egoera aktibatzen da, eta haren ondorioz tentsio muskularra, tentsio arterial altua, bihotz eta arnasketa maiztasun altua, glukosa

1. Cisneros IX Azterketa. Arrisku psikosozialak Madrileko Erkidegoko irakaskuntza publikoko irakasleengan. IIEDDI. 2006.
2. Cisneros VI Azterketa. *Mobbina*. Jazarpen psikologikoa lanean, Madrileko Erkidegoan. IIEDDI. 2006.

maila altua odolean, hormonak askatzea... Baina erreakzio fisiologiko horrek luzaro jarraitzen badu moztu gabe, tentsio-gainkarga sortuko da eta horrek kalte larria eragin dezake jasaten duenaren osasunean.

Mehatxagarriak diruditen estimuluaren aurrean, batez ere emoziozkoak badira, gorputza borrokatzeko edo mehatxutik ihes egiteko gertatzen da; eta erreakzioa sistema neuroendokrino, biokimiko edo fisiologikoak aktibatzea edo inhibitzea izaten da. Halaxe sortzen dira:

- **Erreakzio kognitiboak:** burmuineko kortexean dute eragina, eta estresari aurre egiteko hala-holako eraginkortasuna dute. Ohikoenak honelakoak dira: gauzak ahaztea, buruko nahastea, erabakirik eza, oroimena edo umorea galtzea...
- **Erreakzio somatikoak:** gorputzean dute eragina. Hor aipa ditzakegu nekea, minak, loezina, dardarak... Zerikusi handia dute nahasmendu emozionalekin edo burmuin linbikoko gaitzekin; eta, sarritan, elkar sortzen dute. Estresarekin lotuta agertu ohi dira emozio negatiboak: depresioa, antsietatea, frustrazioa, eta haserrea.
- **Jokabide-erreakzioak:** urduritasun-egoerak izan daitezke. Adibidez tikak, geldi egon ezina, azazkalak jatea, behar baino gehiago jatea, etengabe erretzea...

## Estresaren zenbakiak

Lan-baldintzei buruzko III. Inkesta Nazionalak (LSHIN 2004) argi erakutsi zuen estresaren intzidentzia larria; langile guztien %30ek jasaten dute, eta are gehiago dira irakasleengan, ikusi dugunez. Aipatutako Cisneros VI azterketak beste datu garrantzitsu batzuk ere eskaintzen dizkigu:

- Estresaren tasari dagokionez, emakumeak (%35,2) 8 puntu gorago daude langile gizonezkoen aldean (%27,2). Estresa duten hiru pertsonatik bi emakumeak dira.
- Emakumeek, gainera, estresak eragindako kalte handiagoak izaten dituzte.
- Estresik gutxien jasaten dutenak 26 urtetik beherako pertsona gazteak dira (%30).
- Posizio zaurgarri batean egotea, beste pertsona batzuegandiko mendekotasun ekonomikoagatik edo kolokako kontratuagatik, estresa eragiteko faktore erabakigarria da.
- Lotura estua dago estresaren eta depresioaren artean, baita estresaren eta antsietatearen artean ere.

Lan-arrisku honi egindako hainbat hurbilketatik -kognitiboetarako dagokienetan bereziki- faktore indibidualen gailentasuna aipatzen da estresari aurre egitean; eta aintzat hartzen da langilea bera dela bere lan-ingurunearekin duen adostasunik ezaren iturria, ontzat hartuz ezadostasun hori, gehien batean, haren gaitasunei, trebeziei, eta gauzei aurre egiteko ahalmenari dagozkien faktoreetatik datorrela. Aipatzekoa da

estresari lehenengotatik deitu zitzaiola Egokitzapen-Sindrome Orokorra; izen horrek berak darwinismo soziala adierazten digu nolabait, hau da, sendoenaren biziraupena guztiz mesedegarria dela edozein erakunderentzat.

Jarrera honek atzean uzten ditu moldagarritasunik eskasena duten pertsonak (ez baitago, egon, haiei eusteko interesik). Halako pertsona bakoitza gaixotasuna duen pertsonatzat hartu beharko litzateke: ingurune aldakor, zorrotz eta guztiz lehiakorrean bizirauteko ezintasunarekin lotutako gaixotasuna. Ikuspuntu horrek ez du aukerarik ematen berriz planteatu eta sakon aztertzeke erakunde bat lantoki toxikoa bihurtzen duten ezaugarriak; toxikoa ikuspegi psikosozialetik. Bizitzarako Trebetasunen ereduari mesede eskasa egiten diote eremu individual eta psikologizatzaile honetara mugatzen dutenek.

Horrek zera esan nahiko luke: “gizakia-makina” sistema moderno honetan, atalik aldagarriena eta zeinetan guk eragin dezakeguna ez dela makina (ingurunea), baizik eta gizakia. Lana antolatzeko modua, pertsonak kudeatzeko eta integratzeko modua (management delakoa) eta laneko giroa elementu finko aldaezintzat hartuko lirateke, eta ez laneko inguruneke elementu aldagarritzat, haietan eragiteko estresari eta beste arrisku psikosozialei aurre egiteko. Era honetan erakunde askok, giza kapitalaren kudeaketa burutsua egin beharrean, zama mental jasanezinak sortzen dituzte, profesionalak gaindi eginda geratzen direlarik.

## Faktore eragileak

50eko hamarkadan hasita, erdiko adineko zuzendaritzakideek krisi larriak jasaten zituztela ikusirik, inoiz heriotza ere gertatuz, estresaren arrazoiak azterketa sakonak egin zituzten. Bitxia zen: maila kultural eta ekonomiko altuko pertsonak, kirola egiteko eta botika onak izateko aukerarekin, 50 urte bete baino lehenago hainbat heriotza eragiten zituen gaitza jasaten zuten. Gaur badakigu arrisku hori ez dela talde harena bakarrik, inondik inora. Arrisku larriena ere ez du, gainera.

Estres-eragileak estresa sortzen duten egoerak edo faktore eragileak dira; organismoko oreka dinamikoa ezegonkor bihurtzen dute. Irakasleentzat estres-eragile nagusiak honakoak izan ohi dira: gurasoen laguntza falta diziplina ezartzeko, babesik eza ikasgeletako indarkeriaren aurrean, eta ikasleen errespetu falta; horiexek dira tentsio edo kezka iturri nagusiak<sup>3</sup>. Ondoren, eta garrantziaren arabera: diziplina eta ordena ezarri ezina, ikasleen arteko erasoak eta biolentzia ikustea, ikasleekin istiluak izatea, gizartean lanbidea aintzat hartua ez izatea, ikasleek eragindako indarkeria eta erasoak, eta gurasoen presioak eta bortxa.

3. Cisneros IX Azterketa. Arrisku psikosozialak Madrileko Erkidegoko irakaskuntza publikoko irakasleengan. IIEDDI. 2006.

Estresak arazoak sortzen ditu hainbat arlotan:

- **Osasun fisikoan.** Eragina du bakoitzaren ongizatean eta zeregin profesionalean: lo egiteko arazoak, buruko, bizkarrereko eta lepoko minak, tikak, arazo kardiobaskularrak –bihotzekoa sortzerainokoak–, gastritisa, ultzerak, kolesterol maila altuak, diabetesa, jangurarik eza, sexu-irrika jais-tea... Gaixotasunik larrienak, beharbada, koronarioak dira; baita hipokanpoaren egitura hondatzen dutenak ere, kalte neuronalak eta narriadura kognitiboa eraginez.
- **Emozio-gaitasunean.** Langileen emozio-gaitasunean eragina du. Enpatia galtzen da, hau da, beste pertsona batzuen sentimenduak, beharrak eta itxaropenak ulertzeko ahalmena. Ondorioz komunikazioa eta harreman pertsonalak eta sozialak gero eta zailagoak egiten dira. Sentimendu negatiboak sortzen dira: apatia, gogaitasuna, depresioa, antsietatea, oldarkortasuna, suminkortasuna, segurtasunik eza, bakartasuna, kontrola galtzea, autoestimua galtzea, eta, orokorrean, urduritasuna.
- **Gogo mailan edo maila kognitiboan,** estresarekin batera agertzen dira hainbat zailtasun: kontzentratzeko, errealitatea hautemateko, erabakiak hartzeko edo arazoak konpontzeko. Estresa arrisku larria da pertsonaren adimen-gaitasunerako. Gogo-blokeoa ere eragiten du, “tunel-efektua” deitzen dioguna: errealitate mota bat bakarrik ikusten da, alde baterantz bakarrik, larritzearen alderantz.

Hainbat ikerketek erlazionatzen dute estresak luzaro irautea sintoma fisikoak agertzearekin; larritasun ezberdineko gaixotasunei lotutako sintomak, hain zuzen: neke kronikoaren sindrometik, azaleko gaixotasunetatik edo buruko minetik hasi eta bihotzekoraino edo minbiziraino.

## **Bizitzarako Trebetasunak eta estresaren prebentzioa**

Beste arrisku psikosozialekin gertatzen den bezalaxe, estresaren prebentzioak erakundean bertan aldaketak egitea eskatzen du gehienetan. Inguruneko aldaketen eragina, berriaz, indartu egingo dugu aurkeztu ditugun Bizitzarako Trebetasunak ondo erabiltzen baditugu. Haietatik guztietatik estresaren kontrolarekin lotura zuzena dutenetan zentratuko gara.

## **NORBERAREN BURUA EZAGUTZEA**

Bere burua ondo ezagutzen duen pertsona, bere ahalmenetan konfiantza osoa duena, gaituagoa sentituko da estresa sor ditzaketen egoerei aurre egiteko. Egoera horiek ezberdinak dira pertsona bakoitzarentzat. Haiek ezagutzeak, eta geure indarra sendotzeko lan egiteak, asko lagunduko digu. Nolako hezitzailea izan nahi dugun galdetu geure buruari, eta helburu horretarantz nola joan gaitetzkeen: horrek ere asko lagunduko digu prozesu honi aurre egitean.

### **KOMUNIKAZIO ASERTIBOA**

Asertibitateari esker harreman osasungarri eta aberasgarriak izango ditugu, elkarrenganako begirunean oinarrituak: beste irakasleekin, zuzendariekin, familiekin, eta ikasleekin, noski. Bidea erraztuko digu estresa sortzen duten esperientziak onartzeko (aintzat ez hartzearen sentipena, gehiegizko eskakizunak, ordainsari ezegokia, etab.), eta aldatzeko. Edo, hori ezinezkoa balitz, zentroa aldatzeko. Edo lanbidea!

### **PERTSONEKIN HARREMANETAN JARTZEA**

Irakaskuntza harremanezko jarduera da, batez ere. Eskola-  
ren inguruan gertatzen diren harremanen tratamendu eze-  
gokiak estresa eragin dezake. Bertako talde bakoitzarekin  
harreman egokiak sortzea, ordea, ongizate-iturria da; horrek  
estresa eta beste arrisku psikosozial batzuk prebenitzen la-  
gunduko digu.

### **ARAZOAK ETA LISKARRAK KONPONTZEA**

Estresa pertsona batek bere irakaskuntza-jarduerako liska-  
rrek gaindi egin diotela sentitzen duenean sortzen da. Irakas-  
kuntza-jardueran nahitaez sortuko dira arazoak eta liskarrak  
(pertsona askorekin harremanetan gaudelako, hezkuntza  
sistema etengabe aldatzen ari direlako, ikasleen profila al-  
datuz doalako, etab.); haiek trebetasunez kudeatzen ikastea  
hazkunde pertsonalerako aukera izan daiteke.

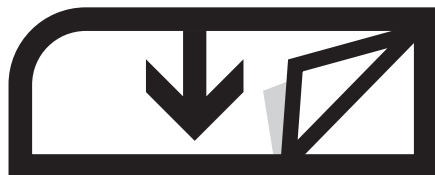
### **TENTSIOAK ETA ESTRESA KONTROLATZEA**

Estresari aurre egiteak ez du esan nahi presioari eustea, be-  
gira eta ezer egin gabe geratuz; nahiz eta eroapenak asko la-  
gundu. Ez gaude babesgabe estresaren aurrean; zerbait egin  
dezakegu prebenitzeko, edo haren eragina gutxitzeko behin-  
tzat. Batzuetan derrigorrezkoa izango dugu ingurunean al-  
daketak egiten saiatzea, estres-iturriak gutxitzeko edo erabat  
kentzeko (taldean lan eginez, IKTak erabiltzen ikasiz, etab.).



# ***Burnouta* edo erreta egotearen sindromea**

4



***Bakoitzaren duintasunaren kontrako begirune faltak gertatzen direnean eta indarkeria fisikoa edo psikologikoa dagoenean, giroa zapuztu egiten da; eta azkenean, epe ertainean, “erreta egotearen” sindromea sortzen da.***

## **Zer da *burnouta*?**

*Burnout* hitza, edo “langile errearen sindromea”, laneko estres mota bat adierazteko erabiltzen da. Beste pertsona batzuekin harreman zuzena eta etengabekoa daukaten profesionalek jasaten dute bereziki; laguntza-harremana, hain zuzen ere: medikuak dira, erizainak, irakasleak, gizarte-langileak, psikologoak, abokatuak, etab. Kontuan hartzen badugu zenbat depresio, antsietate-nahasmendu, adikzio, eta estresaren ondoriozko gaixotasun sortzen dituen irakasle lanak berak, erraz ikusiko dugu osasun psikologikorako arriskurik handienetakoa duen lanbidea bihurtzen ari dela.

Egoera batzuetan baja ez hartzea, ahalik eta gehien eusten saiatuz arazoaren sintomak tratatzen dituzten psikofarmakoen laguntzarekin, kalterako izango da azkenean: ez zaio arazoaren sustraiari berari erasoko eta kronikoa egingo da, *burnoutaren* sindromea sortuz. Hori, jasaten duen pertsonarentzat, estres egoera aurreratu bat da; horrekin batera doan higaduraren ondorioz pertsona nekatuta sentituko da etengabe. Irakasle-lanak eskatzen dizkion energia eta ardura

gehiegizkoak irudituko zaizkio, eta ezin diela behar bezala erantzun sentituko du.

Kaltearen sorburua egoera horretan aurkitzen den pertsonaren “etsipen ikasia” da. Babesik gabe aurkitzen baita bere lanean, eta ez daki zer egin gero eta gogorrago sentitzen dituen frustrazioa eta egonezina konpontzeko.

*Burnouta* konstruktua tridimentsionala da, hiru efektu motak osatua; hain zuzen ere, sindrome honen bereizgarrietatik hartzen diren hirurak dira:

- Nekea, edo sindrome hau jasaten duten pertsonak erakusten duten akidura emozionala. Ezaugarriak etengabeko energia galtzea, higadura eta abaildura dira.
- Despertsonalizazioa, eta horrek dakarren jarrera-aldaketa negatiboa: suminkortasuna beste pertsonenganako erantzunetan, eta lanerako motibazioa galtzea.
- Errealizazio profesionalik ezaren sentipena, edo berak bere buruaren gaitasun profesionala jaitea. Berak berari buruz eta bere lanerako gaitasunari buruz emandako erantzun eta ebaluazio negatiboetan agertzen da.





## **Burnoutaren zenbakiak**

Arrisku psikosozialei buruzko Cisneros IX Azterketan azaltzen denez, ia irakasle erdiak daude arrisku psikosozialen baten eraginpean. Eta, zehazki, 5etik 1ek erreta egotearen sindromea dauka. Dagoeneko jasaten dutenei begiraturaz, berriz, be-zitasun batzuk ikusten ditugu aldagai batzuen arabera:

- Sexua: gizonezko irakasleengan eragin handiagoa du (%24,07) emakumezko irakasleengan baino (%19,2).
- Adina: sindrome honen eraginik handiena 36tik 45 urtera bitarteko irakasleengan da (%26,53). Burnoutaren eragina txikiagoa da gazteagoengan eta helduagoengan.
- Antzintasuna postuan: irakasle beteranoagoak direnengan eragin handiagoa du (postuan 10 urte daramatzatzenen %23,46 dira; 2tik 10 urtera daramatzatzenen %18,36, eta 2 urte baino gutxiago daramatzatzenen %12,90).
- Lanbide-jardueraren hezkuntza-maila: Batxilergoko irakasleengan du eraginik handiena: %28,28; ondoren Bigarren Hezkuntzakoengan (%26,16), Lehen Hezkuntzakoengan (%15,02), eta Haur Hezkuntzakoengan (%11,52).

Burnoutaren sintoma nagusiak irakasleengan honela banatzen dira:

- %37k gorputza eta gogoia guztiz nekatuta amaitzen dute.
- %22k sarri-sarri sentitzen dute irakaskuntzak atzera egiteko aukerarik gabe higatuko dituela.
- %20 lanagatik erabat gogo-ahituta sentitzen dira.

- %18 lanaldian frustratuta sentitzen dira.
- %9,7 ia gaixorik sentitzen dira lanaldi berriari aurre egin behar izatean.
- %9 gehiago ezinean sentitzen dira.

Beste azterketa batzuek ere (Buendía, López Cabarcos) anzeko datuak erakusten dizkigute.

## **Faktore eragileak**

Irakasleengan *burnouta* eragiten duten faktoreen artean aipatzekoak dira komunitate-sena apurtzea, eta profesionalon duintasunari zor zaion begirunea galtzea.

Ezaugarriak hondagarriena beharbada, *burnoutaz* ari garela, komunitate sozialaren apurketa da, eta edozein lan-komunitatek berez dakarren elkartasun, senidetasun, berdintasun eta elkarrekikotasun senarena. Horrekin guztiarekin batera datoz arlo honetan, gainera, giro nahasia eta intzidente kritikoak. Irakasleek umeen heziketan gurasoen laguntzarik ez dutela sentitzen dute, “beste aldean” daudela, edo gurasoen eta ikasleen “kontra”.

Jarduera frenetikoan murgilduta, gero eta aukera gutxiago dute komunikatzeko, isolatuta denboraren presioagatik eta Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologiak erabiltzeagatik; IKTek kontaktu despertsonalizuak sortzen dituzte, eta harreman sozialak gero eta ugariagoak badira ere, kalitate eskasagoak eta azalekoagoak izan ohi dira.

Duintasunari zor zaion begirune falta eta indarkeria fisikoa eta psikologikoa giro zapuztua sortzen duten elementuak dira; eta giro horretan, epe ertainean, *burnouta* gertatzen da. Irakasleek, zuzenean jasan edo ikusi ohi dituztenean errespetu faltak, hitzeko indarkeria, mehatxuak, indarkeria fisikoa edo tratu txarrak, apurka-apurka inmundatuta gertatzen dira emozioen aldetik.

Defentsa-mekanismoz, orduan, harremanen despertsonalizazioa agertzen da, gogo-nekea eta elkarrekiko axolagabetasun-ituna. Epe ertainean, langile errearen ezaugarri diren sintomak agertzen dira.

### **Bizitzarako Trebetasunak eta *burnoutaren* prebentzioa**

Atal honetan irakasleen *burnouta* prebenitzeko eraginik zuzena duten trebetasunak aipatuko ditugu.

#### **KOMUNIKAZIO ASERTIBOA**

Modu baieztagarrian azaldu norbere iritziak laneko egunean-eguneango gertakarietarako buruz. Modu agerian eta begirunez aurkeztu heziketa ulertzeko modu pertsonala, taldeko beste kideen iritziarekin bat ez badator ere. Onartezintzat aurkeztu jasandako edozein gertakari negatibo eta ondorioz sortutako sentimenduak, argi azalduz ze portaera nahiko litzatekeen hurrengorako. Hauek guztiak oso modu eraginkorrak dira estresa eta *burnouta* eragingo lituzketen egoerari aurre egiteko.

#### **ARAZOAK ETA LISKARRAK KONPONTZEA**

Burnouta lankideekin, ikasleekin eta abar gertatutako benetako edo ustezko liskarren ondorioz agertzen da; irakasle izateko bokazioa zeharo hondatuta gera daiteke. Halako egoerak behar bezala prebenitzen, maneiatzen eta konpontzen jakitea balio handikoa izango da lanbideko orekari eusteko. Ez dago liskarrik gabeko heziketarik, baina zaila izango da heziketa konpondu gabeko liskarren artean.

#### **PENTSAMENDU SORTZAILEA**

Gure heziketarako jarreraren ikuspuntu, tresna eta prozesu ezberdinak onartzen baditugu, ezarritako esparruaren barruan, irakasle izateko modu aberasgarria garatuko dugu. Baita eguneroko bizimoduan jarrera horixe bera hartuta ere, hainbat ekintza pertsonal eta sozialetan murgilduz. Heziketan sormenari lekua ematen badiogu, eta ikastetxeko bizitza esperientzia atseginetan aberatsa bada, estresaren eta *burnoutaren* aurrean makurtu gabe irautea errazagoa izango dugu.



### EMOZIOAK ETA SENTIMENDUAK BIDERATZEA

Etengabe aldatzen ari den lanbidea izanik (eta zein ez da ba, gaur egun!), eta pertsonen arteko komunikazioan oinarrituta dagoenez, emozio-gaitasuna ezinbestekoa da irakaslearentzat. Inguruan egunero sortzen den sentimendu-zurrunbiloari higatu gabe eutsi ahal izateko, eta gerta daitezkeen esperientzia ezatseginen talkari modu eraginkorragoan aurre egiteko. Adimen emozionala ezinbesteko euskarria da irakasle-bizitzan ikaraldi gogorregirik ez izateko.

### TENTSIOAK ETA ESTRESA KONTROLATZEA

Irakaskuntza, ikusi dugunez, estresaren eraginik handienetakoa jasaten duen lanbidea da. Estresa sor dezaketen, edo estresa agertu berri dagoen egoerak kudeatzen trebatzea, beraz, modu eraginkorra izango da prozesu negatibo hori mozteko estresa larria eta kronikoa egin baino lehen. Jarraibiderik eraginkorrena estresa sortzen duten arrazoietan (erakundeetan edo pertsonengan) eragitea da, hori bai. Baina modu positiboan bideratzen ikasita beste arrisku batzuk prebenituko ditugu.



# ***Mobbinga edo jazarpen psikologikoa lanean***

5



***Portaera asertiboa lagungarri izango dugu geure eskubideak eta interesak defenditzeko, eta bestela kronikoa egingo litzatekeen edozein tratu mespretxagarri bidea lehenbailehen mozteko.***

## **Zer da *mobbinga*?**

“Mobbing” hitzak, jatorrian, defenditzeko eraso-erreakzioa azaltzen zuen: animalia ahulagoek, taldean, handiago bati erasotzen diotenekoa hark mehatxatuta sentitzen direnean.

Mobbing hitzak, jazarpen psikologiko moduan ulertuta, funtsezko osagai etikoa du: langilearen duintasunerako eskubideari begirune eta adeitasun falta adierazten baitu, eskubide hori oso elementu garrantzizkoa delarik laneko harremanetan.

2001ean, Espainian Mobbin edo Jazarpen psikologikoari buruzko lehen liburu monografikoa argitaratu zenean (ikus Bibliografia), eta 2001eko ekainaren 19ko senatuko saioan jazarpen psikologikoari buruzko ebazpena aho batez onartu zutenean, *mobbinga* honela azaldu zuten:

“Etengabeko eta beren-beregiko tratu txarra, hitzekoa eta egitezkoa, langile batek jasandakoa beste baten edo batzuen aldetik, berarekin ankerkeriaz portatzen direnean deuseztatzeko edo suntsitzeko psikologikoa eragin eta hark erakundetik alde egitea lortzeko edo haren mendetasuna lortzeko legez

kontrako bideak erabiliz, zilegi ez direnak, edo begirunezko edo gizaldekotzat hartuaren kontrakoak, langilearen duintasunaren kontra erasotzen dutelarik.”

Mobbinaren ohiko helburua pertsonaren lana suntsitzea da, hura lanetik botatzeko ahal dela, edo berak erakundetik alde egin dezan. Batzuetan *mobbingarekin* izu-giroa sortu nahi izaten da, langileak gelditu gera daitezkeen euren eskubideak eskatu gabe; horrela ezaugarri feudalak dituen lan-ingurunearen eraginpean geratzen dira, lan-ingurune toxikoa ikuspegi psikosozialetik.

Mobbinak bost fase dituen segida tipikoa jarraitu ohi du (intzidente kritikoak; jazarpena eta estigmatizazioa; zuzendarien esku-hartzea; laguntza eskatzea eta diagnostiko okerra; alde egitea edo kanporatzea). Iraupena oso ezberdina da, kasu bakoitzaren idiosinkrasiaren arabera.

Jazarpen psikologikoaren biktimak aurkitzen den fasearen arabera, baita jazarpen horren iraupenaren eta intentsitatearen arabera ere, pertsonak hainbat nahasmendu psikologiko izan ditzake; berez, lan-egoera toxikoaren ondorioak baino ez dira: erabateko antsietate-nahasmendua, izu-nahasmendua, depresioa, estres posttraumatikoaren sindromea, somatizazio-nahasmenduak, adikzioak, nortasun-aldaketa iraunkorrak.

Gizartean, biktimak senide eta lagunengana batzen da, egoera sozialetan egonezinari eta sufrimenduari eustea zaila egiten baita. Baina ingurukoekin nekea ere gertatzen da, estres

posttraumatikoaren sintomengatik eta biktimak jazarpenagatik duen “obsesioagatik”. Familian bertan gatazkak ugariagoak dira, amaigabeko tentsio-giro, intzidente eta liskarrekin. Ikerketa batzuen arabera *mobbingak* zerikusia du biktimen seme-alaben gaixotasunen gorakadarekin.

## Mobbinaren zenbakiak

Cisneros IX Azterketa arabera, irakasleen %7k lanean jazarpen psikologikoa jasaten dutela adierazi dute. Motak aztertzen baditugu, irakasleen artean *mobbinga* batez ere horizontala eta goranzkoa da:

- Gaineko karguek hiru *mobbing* kasutik bat baino ez dute egiten.
- Mobbin kasuen %31 irakasle batek beste bati egindakoak izaten dira.
- Kasuen %25 ikasleek egindakotzat hartzen dira.
- Gurasoek egiten dituzte kasu guztien %6,5.
- Fenomeno hau jasaten duten pertsonen artean, erdiek baino gehiagok bi urtetik gora sufritu dute.

Europako ikertzaileek hiru diagnosi-irizpide erabili ohi dituzte *mobbing* kasu baten aurrean gauden ala ez zehazteko. Hauexek dira:

- Ikertzaileek nazioarte mailan xaxatze-jokabidetzat hartzen dituzten haietako bat edo gehiago egotea.

- Xaxatze-jokabideak luzaro irautea, 6 hilabete gutxienik. Erabat baztertuz, beraz, momentuko jokabidea edo noizbehinkakoa izatea.
- Xaxatze-jokabidea gutxienik astero errepikatzea (astean behin edo gehiago).

Hiru ezaugarriok batera gertatzeak lanean jazarpen psikologiko kasu bat dagoela frogatzen du. Jazarpenaren biktimen kasu bakoitzaren pronostikoa eta larritasuna gero zehaztu beharko da, zenbat *mobbing* jokabide jasaten dituen ikusita eta erasoen antzintasuna argituta dagoenean.

Gehien aipatutako jazarpen-jokabideak honakoak dira:

- Lanaren ebaluazio partziala edo ez zuzena.
- Zapaltzea, iritziak adierazten ez uzteko.
- Gor egitea, baztertzea, alde batera uztea.
- Maila profesional apalagoari dagozkion lanak ematea.
- Baliorik gabeko lanak ematea.
- Gutxiestea, arlo pertsonalean edo profesionalean.
- Desoreka emozionala eragitea.
- Goragoko mailako pertsonak komunikazioa murriztea.
- Lana gutxiestea eta ostikopera botatzea.
- Ahalegin profesionala etengabe baliogabetzea.
- Garrantzirik gabeko hutsegiteak hazi eta dramatizatzea.
- Oihuka edo garrasika aritzea kikiltzeko.

- Edozein erabaki kritikatu eta gaitzestea.
- Esandakoa aldatzea, sistemaz.
- Bihozgabetzen saiatzea etengabe.
- Zehaztu gabeko hutsegiteak aurpegira botatzea, sistemaz.

### Faktore eragileak

Lanean jazarpen psikologikoa jasaten dutenek gehien aipatzen duten faktorea zeloak dira: zeloak euren trebetasun edo gaitasun profesional bereziagatik. Biktimari ondamua izaten diote lankideek, mendekoek, nagusiek, gaixoek edo bezeroek izan ohi dioten onespren eta estimuagatik, jendetasunagatik, edo bere lanagatik hartu dituen ebaluazio positiboengatik edo zorionengatik.

Mobbina beste faktore batek ere eragin dezake: biktimak ez duelako onartzen beste batzuen manipulaziorik, erakundea kontrolatzen dutenen gustukoa ez delako, edo, akaso, koipekeria eta mendetasun itsua onartu ez dituelako.

Berdin dio prozesu honetan biktimak zer egiten duen: dena dago beti gaizki, ez du inoiz lan onik egingo. Azkenean dena dramatizatu eta ustezko “gaizki lan egite” batean sartzen da. Hori lortzeko hutsegite txikiak hartzen dituzte, lanean ezelako garrantzirik izan ez duten huskeriatxoak, pertsona hori xaxatzeko argumentutzat erabiliz. Eta gaizki lan egitea bakarrik ez, jarrera txarra izatea ere leporatuko diote, asmo txarrak, eta zitalkeria erakunde barruko portaera guztietan.

Apurka-apurka, pertsonak bere kontra egiten dituzten salaketek nolabaiteko oinarri objektiboak badutela ikusten hasiko da: biktimaren lana eskasagoa izango da *mobbingaren* ondorioz, eta horrek feedback negatiboa itzuliko dio, bera salatzen dutenek itxuraz arrazoia daukatela erakutsiz. Prozesu horrek eramanda profesional onak, eta bikainak ere bai, lehenago zirenaren itzal soila bihurtuta geratzen dira. Dena gaizki egiten dutela pentsatzen dute, tamalgarriak direla, eta euren kontrako salaketak jaurtitzen dituztenek arrazoi dutela. Euren buruaz oso iritzi txarra izaten hasten dira eta, salaketa berriekin, paralizatuta geratuko dira, epe erdi edo luzean kalte psikologikoak agertuz.

Jazarpenaren biktimak enpresako medikuarengandik, etxe-medikuarengandik, edo osasun mentaleko zerbitzutik bertatik, diagnostiko okerrak hartu ohi ditu, edo ez guztiz zuzenak behintzat. Horrek biktimizatu egiten du, nahasmendua eta sufrimendua gehitu eta egoeraren erruduna bera dela sentitzen duelako. Diagnostiko horiek egiteko gehienetan ez da aztertzen gaixoaren lanean xaxatze-portaerarik egon den ala ez.

Biktimak nolabaiteko tratamendu psikologikoa hartzen duela zabalitzen bada erakundean, are gehiago estigmatizatuko dute, “pertsonalitate patologikoa” dela sinestaraziz denei. Biktimaren kontrako iraintze eta baztertze prozesua indartu egingo da horrela, arazoak berari leporatuz bere “arazo psikologikoengatik”. Lasai geratuko dira denak, biktimak berak baitauka gertatzen denaren errua.

## **Bizitzarako Trebetasunak eta *mobbingaren* prebentzioa**

Mobbin kasua gertatzen denean berandu da jada ezer egiteko. Guztiz kentzeko modu eraginkor bakarra prebentzioa da. Trebetasun batzuk aurkeztuko ditugu ondoren, erakunde-patologia horren prebentzian eragin zuzenena izan dezaketenak.

### **KOMUNIKAZIO ASERTIBOIA**

Asertibitateak geure eskubide eta interesak defenditzen laguntzen digu, eta tratu iraingarriaren edozein aztarna bizkor mozten. Mobbin modu askotan ager daiteke eskolan, baina beti ere zailagoa izango du irautea pertsonak asertibitatea erabiltzen badute euren garapen pertsonalerako estrategien esparruan. Asertibitateak laguntzarako gizarte-sareak eraikitzen ere lagunduko digu, horrelako egoeretan babes emateko.

### **ERABAKIAK HARTZEA**

Erabakiak hartzeko gaitasunaren manei u eraginkorrek zailagoa izango da, jazarpen kasurik gertatuz gero, hura kroniko bihurtzea erabaki egokiak hartzeko argitasun faltagatik (erabaki egokia egoerari argi eta garbi aurre egitea izango da halaberharrez; agintedunen konplizitaterik balego, salaketa aurkeztea; eta behar bezala konponduko ez balitz, zentrotik



alde egitea, ingurune toxikoa bihurtu baita ikuspegi psikosozialetik).

### **ARAZOAK ETA LISKARRAK KONPONTZEA**

Ikusi dugunez, *mobbingaren* aldaera asko ager daitezke eskolan, eta asko izan daitezke protagonistak. Jatorria edozein dela ere (ikasleak, familiak, lankideak...) jazarpenetik babes-teko balio handiko faktorea izango dugu gure “erreminta-kutxa pertsonalean” gaitasun egokiak izatea arazoei sorburuan bertan aurre egiteko eta liskarrak konpontzeko, indarra hartzen utzi gabe.

### **PENTSAMENDU KRITIKOA**

Mobbinaren ezaugarriak bitxienetako bat zera da, alegia, larritasuna gorabehera ohartu gabe gerta daitekeela. Biktimek bakarrik ezagutzen dutelako, edo ingurukoek beste alde batera begiratu nahiago dutelako. Txarrena zera da, harreman profesional normaltzat har daitekeela, eta biktimak “kexatitzat”. Ikuspegi kritikagoa hartuz, edozein gehiegikeria zailantzan jartzeko ikuspegia, zailagoa izango da jazarpen-portaerak agertzea; eta agertzen badira ere, ezingo dira indartu. Ikuspegi kritiko hori lagungarri izango da, edozein kasutan, iritzi publikoan lehiatzeko.

### **EMOZIOAK ETA SENTIMENDUAK BIDERATZEA**

Irakaskuntzako edozein profesionalentzat guztiz ustekabeakoa da lanean jazarpena jasatea; eta emozioen zurrunbiloak irentsiko du nahitaez. Haserrea, beldurra, lotsa... pertsonaren eguneroko bizimodua desorekatzen duten emozioak dira. Emozioek gainezka egitean egoera are larriagoa bihurtuko da, eta azkenean besteak biktima egiten dituzten pertsonak eurak ager daitezke biktima moduan. Arrisku hori saihesteko, norbere emozioen kontrola ezin ordainduzkoa da.



# Indarkeria ikasgeletan

6



***Beste arrisku psikosozialekin gertatzen den bezalaxe, Bizitzarako Trebetasunak erabiltzea guztiz eraginkorra izango da indarkeria-egoerak prebenitzeko eta, hala behar izanez gero, haiei aurre egiteko.***

## Zer da?

Eskola-jazarpenera eta irakasleen kontrako indarkeria txanpon beraren bi aldeak dira. Ikasgelako tratu txarrak isiltasun-itun giroan gertatzen dira, eta ez dago mekanismo egokirik fenomeno mimetikoa mozteko; horregatik eskola-jazarpenera taldeko lintxamendua egiten da. Eta progresio geometrikoan hazten da ciberbullying<sup>1</sup> aipatzen badugu, e-bullying delakoa, ziber-jazarpenera edo eskola-jazarpenera sarean.

Adierazle nagusia betikoa da: beldurra. Baina Messenger erabiltzean, SMSak, e-maila, txatak, berri-taldeak, Facebook edo Tuenti bezalako gizarte-sareak, edo Youtube bezalako kabineteak... bullying delakoaren edo jazarpeneraren inguruko fenomenoak lastu egiten dira. Hau da: erasotzailearen zigorgabetasuna, elkarrenganako axolagabetasun ituna, hitzik gabeko lekukoak, biktimaren babesik eza, guztiek onartutako jazarpenera, bigarren mailako biktimizazioa, leporatzearen oinarritzako akatsa, “denak baten kontra” joatea, nahasmendua eta zalantza, bakartzea edo taldetik kentzea...

1. [www.pantallasamigas.net](http://www.pantallasamigas.net)

## Indarkeriaren zenbakiak

Indarkeriaren fenomeno honek ikasleak ere berdin jotzen ditu. 2007ko<sup>2</sup> ikerketa baten arabera, lau ikasleak batek tratu txarrak jasaten ditu ikasgelan, sarri eta sistemaz. Indarkeria hori jasaten duten gehienek antsietatea dute, depresioa, eta %53k umeen estres postraumatiko larria.

Irakasleen kontrako indarkeriari buruz egindako Cisneros VIII Azterketan irakasleen datu adierazgarriak azaltzen dira. Adibidez:

- %24k indarkeria ikusi dute euren zentroetan, fisikoa edo hitzezkoa.
- Lehen Hezkuntzako irakasleen %20k indarkeria fisikoa edo hitzezkoa jasan dute euren ikastetxeetan.
- Bigarren Hezkuntzako irakasleen %28k indarkeria fisikoa edo hitzezkoa jasan dute euren ikastetxeetan.
- %7,3k indarkeria sarri jasaten dutela adierazi dute.
- %25,5ek noizbehinkako indarkeria jasaten dutela adierazi dute. Bigarren Hezkuntzan irakasleen %41 dira.
- Lau kasutik hirutan, indarkeria hori ikasleengandik sortzen da.
- Hurrengo erasotzaileak ikasleen gurasoak dira.

Indarkeria motari dagokionez, berriz:

- Mota nagusiak hitzezkoa eta psikologikoa dira.

2. Cisneros X Txostena. Eskolako jazarpena eta indarkeria Espainian 2007.

- %60k hitzezko indarkeria jasan izana adierazi dute.
- Sei irakasleak bat kikildu egiten dute lanean.
- Hamarretik batek eraso fisikoak eta lapurretak jasaten ditu.
- Hamarretik batek mehatxu fisikoak hartzen ditu.
- %6 xantaiaren eta bortxaren biktima dira.

Heziketa mailari dagokionez:

- Lehen Hezkuntzaren eta Bigarren Hezkuntzaren artean jauzi kualitatiboa gertatzen da indarkeria mota guztietan. Bigarren Hezkuntzako irakasleek 7 aldiz arrisku handiagoa dute indarkeria fisikoa eta lapurretak jasateko Lehen Hezkuntzakoek baino.
- Bigarren Hezkuntzako irakasleen %80k hitzezko erasoak, irainak eta laidoak jasan dituztela adierazi dute.
- Bigarren Hezkuntzako bost irakasleak batek eraso fisikoak eta lapurretak jasan ditu. DBHko 3. eta 4. mailan, lau irakasleak bat kikildu egiten dute lanean.
- Bigarren Hezkuntzako irakasleen %15ek, gutxi gorabehera, mehatxu fisikoak hartzen dituzte.

## Faktore eragileak

Eskolan elkarrekin bizitzea dimentsio konplexua eta poliedrikoa da, hainbat aldagarrik osatua; adibidez, eskolako giroa, parte hartzea, diziplina, komunitate-sentipena, ikasgelako disrupzioa edo indarkeria.



Ikasgeletan, jolastokietan, korridoreetan, komunetan, ikas-tetxeen inguruetan eta beste espazio batzuetan nahi baino sarriago gertatzen dira tratu txarrak; halakoetan erasotzailak daude, biktimak, eta begira dauden pertsonak, parte hartu gabe edo agian erasotzaileak xaxatzen. Modu batean edo beste batean parte hartu dute, eta dinamika horrek denak markatzen ditu, kalte eginez euren garapenari eta arlo pertsonal eta sozialeko heltze-prozesuari.

Irakasleen iritziz, indarkeriak hainbat arrazoi ditu: familiakoek heziketa lanetan parterik ez hartzea, gizarteko indarkeria eta indarkeriazko gizarte-ereduen ugaltzea, eta hezkuntza-balioen krisia.

### **Bizitzarako Trebetasunak eta indarkeriaren prebentzioa**

Jada aztertutako beste arrisku psikosozialekin gertatzen den bezalaxe, bizitzarako trebetasunen manei u egokia oso eraginkorra izango da indarkeria-egoeren prebentziorako edo, hala behar izanez gero, haiei aurre egiteko. Eta ez arlo pertsonalean soilik, baizik eta erakundean beharrezkoak diren aldaketak bultzatuz ere bai.

#### **ENPATIA**

Beste pertsona baten ikuspuntua hartzeak berari lotuta daramatza jarrera batzuk eta gaitasun batzuk; eta horiekin

zailagoa izango da eguneroko harremanetan indarkeria erabiltzea. Gaitasun honek pertsona oldarkorra ze toki sinboliko eta emozionaletik aritzen den ikusten lagunduko digu, ez barkatzeko edo “halakoxea dela” onartuta etsitzeko; baizik eta indarkeria saihestuko duten harreman motak erabiltzeko (behar izanez gero harremana bera moztuz).

### **KOMUNIKAZIO ASERTIBOA**

Portaera asertiboa duena nekezago sartuko da eraso-dinamiketan: ez dituelako onartuko, eta erasotzailearentzat ez delako hain biktima eroso izango beste pertsona otzanago batzuen aldean, edo, oldarkorrek izanik, indarkeriaren gora egitean sartzeko gertu daudenen aldean. Bere buruaren baieztapen horrek, bestalde, edozein indarkeria aztarna sorburuan bertan gelditzen lagunduko dio. Edo, hala behar izanez gero, halako joko zitalaren zelaitik alde egiten.

### **PERTSONEKIN HARREMANETAN JARTZEA**

Babesteko gizarte-sare egokia izateak asko lagunduko digu aurki ditzakegun oldarkortasun-egoerei irtenbidea bilatzen. Pertsona bakartu bat, lotura sozial ahulak dituena, indarkeriaren biktima errazagoa izango da harreman-dinamika orekatuagoak dituzten beste pertsona batzuk baino. Hauek, egoerari aurre egin behar izanez gero, ez dira hain bakarrik sentituko.

### **ERABAKIAK HARTZEA**

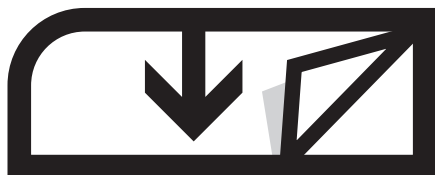
Indarkeria egoerak onartezinak dira edozein aldetatik begiratuta. Zuhur maneiatzen jakinez gero kasu bakoitzean erabakirik egokienak hartuko ditugu; hau da, arriskua saihesten lagunduko diguten haiek, bideak itxiz halakorik berriro gertatu ez dadin. Erabaki horiek izango dira, kasu bakoitzaren arabera, arrisku-egoerei aurre egiteko laguntza bilatzea, edo agian salaketa egitea.

### **TENTSIOAK ETA ESTRESA KONTROLATZEA**

Tentsio-une bat modu ezegokian kudeatuz gero mota askotako indarkeria sor daiteke, dinamika hartan parte hartzen duten pertsonak euren arazoak modu oldarkorrean “konpon-tzera” ohituak badaude. Maneiu egokiagoak, tentsioaren gora egitea galarazi eta jaisten lagunduz, halako erreakzioak blokeatzen lagunduko du; bestela aurrez jakin ezinezko oldarkortasun motak sortuko dira.

# Hamabi hobekuntza-proposamen

7



***Ikasleek gizarte-arauak euren  
heltze prozesuan funtsezko  
elementuak direla barneratu behar  
dute; eta hori familian ikasteko  
da, baita eskolan ere, eskola-  
elkarte guztia horretan bat eginda  
dagoela.***

Arrisku psikosozialak, estresa, *mobbinga*, *burnouta*, indarkeria, benetako arriskua dira irakasleen osasun fisikorako eta gogo-osasunerako; eta irakaskuntza-erakundeek hartakotzat hartu, prebenitu eta tratatu behar dituzte.

Irakaskuntza-erakundeek irakasleen lan-osasuna bermatu behar dute. Lan-gainkarga, gehiegizko burokratizazioa, aurrekontu urria eta giza baliabideen integrazioa eza, management eskasa, laneko estres maila altua, neke emozionala eta lorpen profesional baxuaren sentipena, *burnoutaren* intzidentzia, lanaren gogobetetze-maila... horiek guztiek beste erakunde mota bat asmatu beharra adierazten digute, postulatu berrietatik abiatuta. Helburuak, lehenengo eta behin, gainbehera joan den egoera hau zeharo baztertzea izan behar du, irakasleei kendu zaien aintzatespena itzuliz.

Neurririk premiazkoena irakasleen arrisku psikosozialen aldezkatu ebaluazioa eskatzea litzateke, Lan-Arriskuen Prebentzio legeak agintzen duenez; kontuan izanik, beti ere, arrisku horiek ikasleekin, gurasoekin eta beste profesionalekin dituzten harremanetatik sortzen direla.

Hala dagokien irakaskuntza-erakundeetako zuzendarien egitekoa da beharrezko ekintzak bultzatzea lan-ingurune toxikoa

sortu ez dadin ikuspegi psikosozialetik. Antolakuntza ga-beziak egundoko haztegia dira lan-arrisku psikosozialek eragin handiagoa izateko. Lan-arriskuok identifikatu ondoren, legeak argi azaltzen du derrigorrezkoa dela premiazko ekintza, ausarki jarritz behar diren konponbide guztiak haiek prebenitzeko eta saihesteko.

Irakasleen aintzatespena berreskuratzea eta irakasleei ikasgelan gertatutako edozein errespetu falta berehala zigortzeko eskubidea itzultzea derrigorrez hartu beharreko neurriak dira.

Umeek, gaztetxoek eta gazteek gizarte-arauak euren helitze prozesuan funtsezko elementuak direla barneratu behar dute; eta hori familian ikasteko da, baita eskolan ere, eskola-elkarte guztia horretan bat eginda dagoela.

Hona guk aurkeztutako proposamenak:

1. Irakasleek euren lanean dituzten arrisku psikosozialak ebaluatu aldi-aldi, konfidentzialtasuna eta anonimotasuna bermatuz. Eta beti ere oinarritzat hartuz profesional guztiek dutela adeitasunezko, duintasunezko eta begirunezko tratua hartzeko eskubidea.
2. Ikasgeletako indarkeria ebaluatu aldi-aldi ondo identifikatuz indarkeria kasuak eta eskola-jazarpen kasuak, biktima berehala babesteko eta portaera onartezinak ere unean bertan zigortzeko.





3. Irakaskuntza-erakundeak leku seguruak izateko eskubidea bermatu, ikasleek haietan ikasteko aukerarik onak izan ditzaten, eta irakasleei begirune-giroan irakasteko eskubidea ez ukatzeko.
4. Zigor-sistema arina eta burokraziarik gabekoa diseinatu, eta irakaslearen eta ikasleen kontrako errespetu faltak falta larritzat hartu.
5. Eskola-Jazarpena eta Indarkeria Prebenitzeko Osoko Plana aplikatu. Eskola-jazarpena arinki hartzea oztopo larria da hari aurre egiteko; horrela, gainera, babesgabetsuna ikasiz eta errespetu faltan oinarritutako harremaneredua onartuz, ikasleek mezu zitala hartzen dute, hots: gizarteak bertan behera uzten dituela.
6. Eskola-elkarte guztia mobilizatu eta partaide egin, Eskolako Indarkeriaren Aurrean Tolerantziarik Ezaren politika ezarri.
7. Psikopedagogi Orientazio Departamentuak indartu, batez ere Lehen Hezkuntzan.
8. Komisioa eratu, eraginpean dauden ikasleei eta irakasleei laguntza psikologikoa eskaintzeko.
9. Zuzendariei eta klaustrokoei Bizitzarako Trebetasunak eman, konfiantzazko harremanak izan ditzaten euren eguneroko lanean ikasleekin eta haien familiakoekin, tutore-lanetan, eta eskola-elkarteko beste kideekin ditzuten komunikazioetan.
10. Heziketa-proposamen berritzaileak sortu familiei eskolako ingurunera hurbiltzen laguntzeko, horrela seme-alaben heziketan parte-hartze handiagoa izan dezaten.
11. Irakasleari informazioa, trebakuntza eta tresna praktikoak eman bere ardurapean dituen ikasleen jarrerak objektibotasunik handienaz ezagutzeko; eta estrategia egokia diseinatu ume eta gaztetxoek ikasteko aukerarik handienak izan ditzaten.
12. Prestakuntza-planak diseinatu, irakasleek sakon ezagutu ditzaten euren eragina duten arrisku psikosozialak, eta haiei aurre egiteko estrategiak garatzeko aukera izan dezaten.



# Bibliografía

- Álvarez, N. (2008): *La situación de los profesores noveles 2008*. Fundación Santa María. OEI. Madril.
- Ayuso, J.A. (2006). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Ayuso, J.A. eta beste batzuk. (2007). *Burnout y Mobbing en Enseñanza Secundaria*. Revista Complutense de Educación.
- Buendía, J. (2004): *Mobbinari* buruz egindako azterketa Murtziako Unibertsitatean. Murtzia.
- LANE / OME Lantalde Mistoa. (1984): *Faktore Psikosozialak lanean: izaera, intzidentzia eta prebentzioa*. Geneva, LANE / OME.
- COM (2007) 62 azkena. *Erkidegoko Estrategia Laneko Segurtasun eta Osasunerako* (2007-2012). Batzordeko Komunikatua. Brusela.
- Costa, M. eta beste batzuk. (2009): *El estrés y el arte de amargarnos la vida*. Ohitura Osasungarriak Sustatzeko Zentroa. Osasun Publikorako Institutua. Madril.
- Dejours, Ch. (1998): *Soffrance en France. La banalisation de l'injustice Sociale*. Editions du Seuil. París.
- Ekonomia eta Gizarte Lantaldeko irizpena osasun eta segurtasunerako gutxieneko xedapenei buruz. EBAO, C 175 zenbakia, 1988.7.4, 22. orr.
- Batzordeko 89/391/CEE Zuzentaraua, 1989ko ekainaren 12koa, langileen laneko osasun eta segurtasun hobekuntza sustatzeko neurrien aplikazioari buruz. EEAO, L Saila, 183. zenbakia.
- Di Martino, V. (2002): *Country case studies: Synthesis Report*. Work place violence in the health sector.
- Girard, R. (1999): *El chivo expiatorio*. Anagrama.artzelona.
- Azaroaren 8ko 31/1995 legea, Lan-Arriskuen Prebentzioarena, eta abenduaren 22ko 25/2009 legeak egindako aldaketa.
- Mantilla, L. eta Chahín, I. D. (2007): *Habilidades para la Vida. Manual para aprenderlas y enseñarlas*. EDEX. Bilbao.
- Marchesi, A; Díaz, T. (2007): *Las emociones y los valores del profesorado*. Fundación Santa María. Madril.
- Melero, J.C. (2008): *Lan bikaina. Bizitzarako trebetasunak, arrisku psikosozialen prebentziarako*. EDEX. Bilbao.
- NTP 318: *Estresa, sortze-prozesua lan-ingururanean*. Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala.
- NTP 574: *Estresa irakasleengan*. Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala.
- Arrisku Psikosozialen Behatoki Iraunkorra (2008). *Arrisku Psikosozialen prebentziarako jarraibidea bigarren hezkuntzan*. UGT.
- Piñuel, I. eta Oñate, A. (2007a): *El Mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa: mobbing escolar y mobbing o acoso psicológico en el trabajo*. Estudios de Derecho Judicial, 94. zenbakia. Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia argitaletxea. Madril.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2007b): *Mobbing escolar: Violencia y acoso psicológico contra los niños*. CEAC argitaletxea. Madril.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2007c): *Acoso y Violencia Escolar en España: Informe Cisneros X*. IIEDDI Educandi. Madril.
- Piñuel, I. (2001): *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae. Santander.
- Piñuel, I. (2008a): *La dimensión interior: Del síndrome postvacacional a los riesgos psicosociales en el trabajo*. Pirámide. Madril.
- Piñuel, I. (2008b): *Mi jefe es un psicópata. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder*. Alienta.artzelona.
- Piñuel, I. (2008c): *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Gestion 2000.artzelona.
- Piñuel, I. (2009): *Liderazgo Zero: el Liderazgo más allá del poder, la rivalidad y la violencia*. Lid Editorial. Madril.
- UGT. *Arrisku psikosozialen prebentzioa irakasleengan*. UGTko Batzorde Betearazle Konfederatua. Madril.





*Irakaskuntzaren konplexutasunak hitz berri bat asmatzera eraman gaitu, “irakaslearen ondoeza”, irakasleengan eragina duten arrisku psikosozialen multzoa azaltzeko. Beste lanbide batzuk bezala, irakaskuntza harremanetan oinarritzen da, inguruko pertsonekin izan beharreko harremanetan, eta azterketa batzuek erakusten dutenez, zenbait arrisku psikosozialek eragin handiagoa dute irakaskuntzan. Hemen prebentzio-proposamen bat aurkezten dugu, gaitasun batzuk garatzean oinarritua; hain zuzen ere, arrisku-egoerei aurre egiteko behar ditugun gaitasunak dira, baita erakundeetan egin beharreko aldaketak bultzatzeko ere.*

Informazio gehiago helbide honetan: [www.competenciaslaborales.net](http://www.competenciaslaborales.net)

