

Marta BAŁAŻAK
Politechnika Radomska

RYZIKO ZAWODOWE W PRACY NAUCZYCIELA

Znaczenie ryzyka zawodowego

Ryzyko zawodowe występuje we wszystkich zawodach. Od typu, rodzaju bądź sposobu realizacji zawodu zależy stopień i zakres jego wystąpienia.

Termin „ryzyko zawodowe” najczęściej używany bywa w znaczeniu zagrożenia przebiegu, ciągłości pracy, przerwania cyklu wykonywania czynności pracowni-
czych. Dotyczy też osoby pracownika – zarówno od strony zawodowej, integracji z zawodem czy pełnieniem funkcji zawodowych, jak też i samorealizacją zawodową. Analiza zasadniczych czynności zawodowych obejmuje podziały oparte na wielu kryteriach wykonywania pracy:

- wynikających ze stopnia obciążenia pracą (praca lekka, ciężka);
- dzielących pracowników na wykonujących pracę umysłową i fizyczną;
- ustalających wymagania co do stopnia przygotowania pracownika mającego wykonywać zespół czynności (stopnie awansu zawodowego umożliwiające lub zabraniające wykonywanie danej pracy);
- precyzujących zależność zakresu czynności od stosunku pracy – co ma miejsce przy opracowanym katalogu prac wzbronionych wybranym grupom pracowników (nieletnim, kobietom itp.);
- uzależniający rodzaje czynności od charakteru ich wykonywania – występuje to np. przy grupie prac wykonywanych w bardzo ściśle określonych warunkach (prace dozwolone do realizacji przez minimum dwie osoby).

W celu eliminacji, bądź minimalizacji wystąpienia ryzyka zawodowego w określonym środowisku pracy podejmowane są liczne środki wspomagające wykonywanie zawodu. Ustalane są procedury z góry przewidujące usprawnianie wykonywania pracy, aby eliminować jego zakres i konsekwencje. Zakładają one pojawienie się, obok czynności typowo zawodowych (zadań zawodowych), działań mogących być podłożem do pojawienia się ryzyka zawodowego.

Ryzyko zawodowe najczęściej bywa postrzegane jako oddziaływanie procesu pracy na zdrowie fizyczne i psychiczne pracownika (zwłaszcza w odniesieniu do pojawiających się zagrażających pracownikowi obciążeń i urazów), korelacji życia zawodowego i pozazawodowego, efektywności pracy oraz zadowolenia z wykonywania pracy. W ostatnich latach dołączono do nich uzależnienie zawodowe oraz zagadnienia związane z wypaleniem zawodowym. Wystąpiła więc konieczność dokładniejszej obserwacji przebiegu pracy i wprowadzenia zarządzania w dziedzinie ryzyka zawodowego.

Zakres ryzyka zawodowego

Podstawowym zagadnieniem określającym wystąpienie w większym lub mniejszym stopniu ryzyka zawodowego jest ustalenie miejsca jego występowania, czyli dobór grup zawodowych a tym samym płaszczyzn występowania zjawiska. Pojęcie grupy zawodowej najczęściej wiąże się z zakresem prac wykonywanych przez jej reprezentantów i ustalenia norm obciążenia ich pracą.

Wśród nich pojawiają się klasyfikacje zawodowe występujące czy to w formie standardów kwalifikacji zawodowych, czy też jako podstawy prawne wykonywania zawodu. Można więc mówić o niejednolitym określeniu norm realizacji zawodu, powodem takiego stanu rzeczy jest brak – jak dotąd – jednolitej formy opisu czynności zawodowych we wszystkich grupach pracowniczych. Dla przykładu: pracę inżyniera włókiennika koryguje między innymi przepis o mogących wystąpić zagrożeniach substancjami chemicznymi podczas procesu produkcji materiałów włókienniczych; podstawy przystąpienia do pracy górnika reguluje zestaw wymagań zdrowotnych, jakim musi sprostać; czynności nauczyciela w znacznej mierze określa Karta Nauczyciela.

Funkcjonują równolegle także ustalenia ogólnopracownicze obowiązujące w RP oraz branżowe uszczegółowienia odnoszące się do różnych elementów pracy, np. bhp-owskie. Celem stanowienia powyższych jest analiza konsekwencji wykonywania oraz eliminacja zagrożeń w procesie pracy.

Występuje obecnie zależność reprezentantów poszczególnych zawodów od wielu czynników ustalających zakres odpowiedzialności pracowników ustanowionych przez kompetentne ku temu instancje (co poszerza pracę nauczyciela znacznie poza czynności dydaktyczno-wychowawcze a traktuje go jako odpowiedzialnego m. in. za zdrowie i życie ucznia, za przebieg własnej kariery zawodowej, a nawet za ochronę danych osobowych ucznia czy respektowanie ustaleń prawa prasowego. Ta poszerzona zależność w wykonywaniu zawodu ma charakter jawny i ukryty. Jawnej, gdy pracownik jest stale świadomy ciężącej na nim odpowiedzialności a przebieg pracy i sposób realizacji czynności jest jej podporządkowany. Zależność ukryta pojawia się w momencie takiego przebiegu wydarzeń, podczas którego nastąpiło zakłócenie w ciągłości pracy a pracownik dopiero poprzez ich zaistnienie odczuł stopień ciężącej na nim odpowiedzialności.

Stopniowa przemiana typów pracy (od społeczeństwa rolniczego poprzez produkcyjne w kierunku większego zaangażowania w proces usług i zarządzania informacją) spowodowała konieczność odejścia od ustalonych systemów pracowniczych, koncentrujących się jedynie na pracy jako celu i produkcie działania. Pojawił się system przygotowania do wykonywania pracy na znacznie wyższym poziomie – co jest widoczne w stale rosnącej skolaryzacji – oraz coraz większej oferty doskonalenia zawodowego. Także w pracy nauczycieli zmieniły się kryteria naboru do zawodu a proces doskonalenia zawodowego przyjął formę ściśle ustalonych procedur postępowania, co widać przy kolejnych etapach awansu zawodowego nauczycieli.

Założenia obecnie funkcjonującego rynku pracy nakładają na pracownika wymóg stałego doskonalenia się. Występuje ten proces nie tylko w zakresie raz wyuczonego zawodu. Potrzeba nadążenia za ewolucyjnym charakterem zawodów nakłada na pracownika konieczność dotrzymania kroku przemianom we wszystkich obecnie dziedzinach.

Nie jest to zawsze proces o jednakowym nasileniu czasu przemian i nasileniu prowokowanych zmian we wszystkich zawodach. Można jednak wyodrębnić grupy zawodów stale przeobrażających się (w oparciu o określone czynniki, np. filozofia *kaizen*) i grupy zawodów, w których zmiany przebiegają znacznie wolniej. Pracę nauczyciela w tym wypadku zaliczyć można do mobilnej grupy zawodów podlegających ciągłej ewolucji – wywoływanej choćby różnicami zachowań widocznymi

w porównywaniu pokoleń uczniów, światopoglądem czy sytuacją społeczno-gospodarczą w kraju.

Brak predyspozycji do stałego, praktycznie nieustannego doskonalenia się, niechęć do przemian lub lekceważenie ich powoduje trudności pracownika w zakresie dostosowania zawodowego. Pojawia się problem utrzymania takiego poziomu zachowań pracowniczych, jaki umożliwia: jednoczesne wykonywanie podjętej pracy zawodowej, nadszycia za nowymi tendencjami realizacji danego zawodu, doskonaleniem się pracownika oraz budową własnej biografii zawodowej.

W przypadku nauczyciela będzie to wypełnianie czynności dydaktyczno-wychowawczych, analiza nowych informacji i wiadomości w zakresie nauczanego przedmiotu, podejmowanie się kolejnych etapów kształcenia oraz np. działalność społeczna na rzecz lokalnego środowiska, na rzecz szkoły. Przekroczenie poziomu wyważenia tych czynności może prowadzić do negacji jednej z nich i w dalszym etapie jej eliminacji. Może też poprzez wyolbrzymianie ich doprowadzić do wypalenia zawodowego (czasowego lub stałego eliminowanego na drodze podjętej terapii lub definitywnego odejścia od wykonywania zawodu). Spełnianie warunków koniecznych do wykonywania danych czynności określa fizyczną, psychiczną, umiejętnościową lub sprawczą przydatność pracownika do wykonywania zawodu.

Dostosowanie do podjętego zawodu przebiega w bardzo zróżnicowany sposób u pracowników. Uwidacznia to szczególnie porównywanie w obrębie grupy zawodowej realizującej podobne czynności: młodych stażem nauczycieli np. fizyki, posiadających prawie jednakowe przygotowanie zawodowe, zbliżony poziom wiedzy pedagogicznej a trudnościami w wdrożeniu się do pracy dydaktycznej. Wszelkie wówczas przeciwności (począwszy od poziomu uczniów, nastawienia starszej kadry i kierownictwa do adepta w zawodzie, wyposażenie pracowni i in.) potęgują bariery adaptacyjne i poczytywane są za zagrożenia.

Występowanie ryzyka zawodowego

Ryzyko zawodowe może przyjmować różne formy występowania. Można więc mówić o ryzyku wewnętrznym lub zewnętrznym, jeżeli pojawia się lub nie, w obrębie danego zawodu lub miejsca pracy. Przyjmuje postać opisanego, gdy dotyczy znanego już wcześniej obszaru i zakresu zjawiska, lub swobodnego, nieopisanego nowej pojawiającej się formy.

Było wiele prób i działań mających na celu zestawienie czynników składających się na występowanie ryzyka zawodowego. Trudno jest jednak mówić o jednej i jednocześnie konkretnej postaci wzoru na jego rzeczywistą wartość.

Porównanie wzorów mających dokonać obliczenia zagrożenia ryzykiem wykazuje na uwzględnienie wielości czynników mających wpływ na pojawienie się ryzyka. Wskaźnikami ustalającymi przebieg pracy będą: nasilenie (powtarzalność) czynności, warunki zewnętrzne wykonywanej pracy, podział typów prac i segmentalizacja materialnego środowiska pracy układ czynności, czas pracy i in. Wskaźnikami osobowe to: motywacja do pracy, zaangażowanie w wykonywanie czynności, umiejętności i znajomości procesu pracy, układ warunków wykonawczych ogólnych oraz dostosowanych do typu prac (w tym ustaleń specjalnych), płaszczyzny odpowiedzialności pracowniczej (zawodowej). Uzupełnić je można o klasy wykonywanych czynności, wynikające z rodzajów prac: prostych lub łączonym, specjalnych o podwyższonym poziomie umiejętności wykonawczych czy też o prace wykonywane dowolnie lub w formie koniecznej.

Dodatkowym elementem jest też nastawienie pracownika do napotykanym przeciwności i trudności w procesie wykonywanej pracy. Ujmowane są one w indywidualny bardzo sposób, od przejawiania stosunku lekceważenia do wykonywania samej pracy a co za tym idzie, za wszelkimi jej następstwami, poprzez dostrzeżenie zagrożeń, przyjmowanie ich pojawienia się do wiadomości, respektowanie ich aż po poddanie się.

W odniesieniu do nauczyciela można powiedzieć: o obojętnym stosunku do wypełnianych czynności zawodowych, braku angażowania się w przebieg procesu nauczania (*jeśli uczniowie będą chcieli, to sami się nauczą*), o zauważaniu trudności (*niestety, nie da się wszystkiemu podołać*), o przyjmowaniu ich do wiadomości (*wiem, że popełniam błędy*), respektowaniu (*uczę się, nabywając doświadczenie*) oraz o poddaniu się (*to mnie przerasta*).

Zakończenie

Ryzyko zawodowe, mimo wszelkich podejmowanych środków eliminowania czy też ograniczenia jego występowania jest nieoderwalnym elementem każdej pracy.

Sposobem przygotowania do napotykania w przyszłej pracy na różne formy trudności w wykonywaniu zawodu, w tym i na problemy związane z występowaniem ryzyka zawodowego jest praktyczne zapoznanie się z przyszłą pracą. W przypadku już wykonujących pracę jest układ norm funkcjonowania zawodu. Zalicza się do nich normy ogólnopracownicze zewnętrzne i wewnętrzne, dla wszystkich pracujących i dla danej grupy zawodowej, normy odnoszące się do czynności pracy i do wykonawcy pracy.

Przygotowanie zawodowe (a w niektórych przypadkach i doskonalenie zawodowe) opiera się na takim doborze metod i form nauki zawodu, jak najbardziej wszechstronnie ukazując wykonywany zawód. Pomaga temu prowadzenie praktyk zawodowych a także zagadnienie podnoszenia motywacji do realizacji pracy.

Literatura:

- Furmanek W.: *Zarys humanistycznej teorii pracy. Nowe horyzonty pedagogiki pracy*. Warszawa 2006, s. 256-264
- Nierzwicki W.: *Zarządzanie środowiskowe*. Warszawa 2006, s. 105-106
- Szymanek A.: *Bezpieczeństwo i ryzyko w technice*. Radom 2006, s. 96-97
- Sokołowicz W., Srzednicki A.: *ISO. System zarządzania jakością oraz inne systemy oparte na normach*. Warszawa 2006, s. 3-7
- Trzeciak M.: *Podstawy ergonomii*. Radom 2002, s. 52
- Żuchowski J., Łagowski E.: *Narzędzia i metody doskonalenia jakości*. Radom 2004, s. 16-17