

Zagrożenia psychospołeczne na stanowisku nauczyciela

ocena ryzyka zawodowego

Psychospołeczna charakterystyka stanowiska pracy



Ocena ryzyka zawodowego wynikającego z psychospołecznych zagrożeń na stanowisku nauczyciela wykonana została metodą wskaźnikową RISK SCORE, w której poziom ryzyka szacuje się w oparciu o trzy elementy, tj. ekspozycję na zagrożenie (E), prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia (P) oraz możliwe skutki zdarzenia (S), według zasad przedstawionych w Ramce nr 1. Podstawą do analizy czynników stresogennych na stanowisku pracy były dane o psychospołecznych warunkach pracy nauczycieli uzyskane od 480 osób na podstawie kwestionariusza Psychospołecznych Warunków Pracy¹ oraz obiektywna ocena cech pracy dokonana w oparciu o Kwestionariusz do oceny cech pracy². Skutki zagrożeń oceniane były z uwzględnieniem właściwości działania stresu na organizm człowieka, tj. kumulowania się obciążenia oraz zróżnicowania ludzi pod względem ujawnianych reakcji na stres.

Nauczyciel to osoba prowadząca pracę dydaktyczno-wychowawczą w szkołach na różnym szczeblu oświaty, przede wszystkim w szkołach podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Nauczyciel, wykonując zadania dydaktyczne, przekazuje uczniom wiedzę w ramach określonego programu nauczania z danego przedmiotu. Niekiedy wykorzystuje pomoce naukowe, które mogą być pomocne dla uczniów w zrozumieniu wykładanych zagadnień. Nauczyciel sam decyduje o sposobie prowadzenia zajęć, jedynym ograniczeniem w tym zakresie jest program nauczania. Do standardowych zadań nauczyciela należy także ocena uczniów w zakresie ich postępów w nauce. Oprócz pracy dydaktycznej nauczyciel realizuje też zadania pedagogiczne. Do obowiązków tych należy nie tylko działalność wychowawcza wśród uczniów, ale także współpraca z rodzicami, psychologiem i pedagogiem szkolnym.

Praca nauczyciela jest okresowo nadzorowana i z mocy prawa podlega okresowej ocenie. Ocena taka jest dokonywana przed awansem, a także każdorazowo na wniosek samego nauczyciela, dyrektora szkoły lub organu sprawującego nadzór nad szkołą.

Nauczyciel pracuje przede wszystkim na terenie placówki, w której jest zatrudniony. Zajęcia z niektórych przedmiotów mogą być wprawdzie prowadzone poza szkołą, jednak są to raczej sytuacje wyjątkowe. Praca nauczyciela wiąże się z hałasem i ponadprzeciętnym wysiłkiem głosowym, a także z ekspozycją na urazy wynikające z aktywności fizycznej uczniów podczas przerw (i czasem w klasie). Nauczyciel powinien być zatem w dobrej ogólnej kondycji fizycznej, mieć dobry wzrok, słuch, koordynację oraz przede wszystkim sprawny aparat głosowy.

Nauczyciel pracuje w stałych godzinach określonych planem lekcji. Tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 40 godzin. W ramach tych 40 godzin nauczyciel obowiązany jest realizować zajęcia dydaktyczne (min. 18 godzin), wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami oraz inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, a także zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Nauczyciele korzystają z większej niż inne grupy zawodowe ilości urlopu wypoczynkowego, jednak w większości przypadków urlop ten może być wykorzystany jedynie w okresie trwania ferii zimowych lub wakacji letnich.

W zawodzie nauczyciela, poza wymogami formalnymi związanymi z wykształceniem kierunkowym i pedagogicznym, kluczowe są umiejętności interpersonalne oraz społeczne. Odnosi się to szczególnie do umiejętności nawiązywania kontaktu, a także otwartości na problemy innych, szczególnie młodzieży. Istotne w tym zawodzie są również takie umiejętności, jak samokontrola, opanowanie, cierpliwość, zdolność logicznego myślenia, spostrzegawczość, podzielność uwagi, doskonałe zdolności werbalne, w tym umiejętność jasnego formułowania wypowiedzi i dostosowania komunikatu do poziomu intelektualnego uczniów. Przy ocenie uczniów nieodzowny jest obiektywizm.

Należy też zauważyć, że nauczyciel jest zawodem zaufania publicznego. Oznacza to, że osoba, która wykonuje ten zawód podlega ponadprzeciętnej presji oczekiwań społecznych i powinna spełniać najwyższe standardy etyczne i moralne, także w życiu prywatnym.

Psychospołeczne czynniki szkodliwe i uciążliwe na stanowisku:

- relatywnie wysokie wymagania intelektualne – wysokie kwalifikacje, zdolności twórcze, szybkie podejmowanie decyzji, planowanie na cały rok szkolny z góry, czasami rozwiązywanie bardzo trudnych problemów wychowawczych,
- wymagana stała, pełna sprawność psychofizyczna – wymagany dobry wzrok i słuch, pamięć, zdolność koncentracji uwagi, koordynacja wzrokowo-ruchowa, stałe obciążenie głosu,
- narzucony plan pracy (ilość i rozkład godzin dydaktycznych),
- hałas i harmider.

Karta informacji o zagrożeniach psychospołecznych na stanowisku nauczyciela

Czynniki zagrażające	Źródło zagrożenia (sytuacje zagrażające)	Możliwe skutki zagrożeń	Środki ochrony przed zagrożeniami
1. Przeciążenie ilościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – przeciążenie ilościowe pracą, zbyt dużo pracy do wykonania (okresowo – np. klasówki semestralne) – narzucone tempo pracy (praca zgodnie z rytmem dzwonka szkolnego) – zaskakiwanie zadaniami (konieczność reagowania na bieżąco na zachowanie uczniów zarówno w szkole, jak i poza nią) 	<p>w zależności od ekspozycji i zasobów jednostki (odporności i umiejętności radzenia sobie, a także zdolności regeneracyjnych) wystąpić mogą:</p> <p>a) zaburzenia somatyczne, jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bezsenność – migreny – obniżenie odporności organizmu (osłabienie, zwiększona podatność na infekcje, szczególnie stany zapalne gardła i strun głosowych) – zaburzenia metabolizmu i choroby układu trawienego – zaburzenia gospodarki hormonalnej – choroby naczyniowe: <ul style="list-style-type: none"> ● nadciśnienie tętnicze ● choroba wieńcowa ● zawał serca ● udar mózgu – przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego <p>b) zaburzenia natury psychicznej, jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – deficyty poznawcze, w tym obniżenie koncentracji uwagi i kłopoty z pamięcią – podniesienie poziomu agresji, drażliwość – nerwice (zaburzenia odżywiania, obsesje, kompulsje, fobie) – depresje, – alkoholizm, – narkomania (w tym lekomania), – wypalenie zawodowe (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, utrata satysfakcji z pracy), 	<ul style="list-style-type: none"> – przestrzeganie limitu liczby godzin pracy i pozostawienie czasu na takie obowiązki, jak np. przygotowanie się do zajęć, sprawdzanie prac domowych etc. – ograniczanie liczebności klas w celu zminimalizowania odchyleń wzrostu ilości pracy pod koniec semestru oraz zmniejszenia ilości nagłych zadań wychowawczych wynikających z temperamentu i zachowania uczniów – promowanie takich systemów oceny postępów uczniów, które niwelowałyby zjawisko zwiększonej ilości pracy pod koniec semestru (np. częstsze kartkówki z mniejszej ilości materiału zamiast dużych sprawdzianów okresowych)
2. Przeciążenie jakościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – zbyt liczne klasy – odstępstwa od harmonogramu czasu pracy (np. konieczność zastępstw za chorych kolegów), – przeciążenie gardła – odpowiedzialność za bezpieczeństwo uczniów – ekspozycja na negatywne emocje innych osób (np. agresja ze strony uczniów, niezadowolone rodziców) – tłumienie własnych emocji – dylematy moralne 	<ul style="list-style-type: none"> – zwiększona podatność na choroby nowotworowe (np. przez wzmożone palenie tytoniu) – deficyty poznawcze, w tym obniżenie koncentracji uwagi i kłopoty z pamięcią – podniesienie poziomu agresji, drażliwość – nerwice (zaburzenia odżywiania, obsesje, kompulsje, fobie) – depresje, – alkoholizm, – narkomania (w tym lekomania), – wypalenie zawodowe (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, utrata satysfakcji z pracy), 	<ul style="list-style-type: none"> – szczególna troska o jakość doboru kadry – ograniczenie liczebności klas – zapewnienie opieki medycznej (szczególnie laryngologiczno-foniatrycznej) – zapewnienie szkoleń z zakresu higieny głosu, prawidłowej emisji oraz profilaktyki zaburzeń głosu – szkolenia z zakresu rozwoju osobowości: asertywności, komunikacji, rozwiązywania konfliktów oraz technik radzenia sobie ze stresem – okresowo powtarzane
3. Niedociągnięcie jakościowe	<ul style="list-style-type: none"> – monotonia wynikająca z przekazywania uczniom tego samego zakresu materiału 		<ul style="list-style-type: none"> – różnorodność stosowanych metod dydaktycznych, – rozwijanie zdolności twórczego myślenia – okresowe szkolenia w tym zakresie
4. Przeciążenie roli	<ul style="list-style-type: none"> – konieczność godzenia sprzecznych interesów – konieczność stałego podporządkowywania osobistych wyborów wymaganiom roli zawodowej 		<ul style="list-style-type: none"> – dbałość o adekwatność liczby godzin dydaktycznych do zakresu materiału, jaki jest do zrealizowania – szkolenia z zakresu rozwoju osobowości: asertywności, rozwiązywania konfliktów oraz technik radzenia sobie ze stresem – okresowo powtarzane
5. Fizyczne warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> – hałas – harmider 		<ul style="list-style-type: none"> – opieka medyczna – rygorystyczne przestrzeganie okresowych badań lekarskich
6. Ograniczony zakres kontroli nad pracą	<ul style="list-style-type: none"> – brak wpływu na fizyczne warunki pracy – brak wpływu na organizację pracy, np. na plan lekcji i rozmieszczenie okienek 		<ul style="list-style-type: none"> – w miarę możliwości uwzględnianie osobistych możliwości i preferencji nauczycieli przy ustalaniu planu pracy – wcześniejsze lub późniejsze zaczynanie i kończenie pracy, rozmieszczenie okienek etc.
7. Ograniczone wsparcie	<ul style="list-style-type: none"> – brak potrzebnych pomocy dydaktycznych – niski prestiż zawodu. 		<ul style="list-style-type: none"> – w miarę możliwości uwzględnianie osobistych możliwości i preferencji nauczycieli przy ustalaniu planu pracy – wcześniejsze lub późniejsze zaczynanie i kończenie pracy, rozmieszczenie okienek etc.

Oszacowanie wielkości ryzyka wynikającego z zagrożeń psychospołecznych na stanowisku: nauczyciel

Zagrożenie /rodzaj ryzyka	Możliwe skutki	Ekspozycja na czynniki zagrażające	Prawdopodobieństwo zdarzenia	Ryzyko początkowe	RYZYKO KOŃCOWE (po zastosowaniu środków ochrony)
Skrajne przeciążenie (śmierć na skutek przeciążenia pracą)	Bardzo duże (jedna ofiara śmiertelna) S=15	Częsta (codzienna) E=6	Mało prawdopodobne, możliwe P=1	Istotne Rp=90	S=15 E=6 P= 0,5 R=45 Małe Potrzebna okresowa kontrola warunków pracy
Chroniczne przeciążenie (poważna choroba somatyczna lub psychiczna)	Duże (ciężkie uszkodzenie ciała) S=7	Częsta (codzienna) E=6	Praktycznie możliwe P=3	Istotne Rp=126	S=7 E=6 P=1 R=42 Małe Potrzebna okresowa kontrola warunków pracy
Przeciążenie okresowe (lżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego)	Średnie (absencja) S=3	Częsta (codzienna) E=6	Bardzo prawdopodobne P=10	Istotne Rp=108	S=3 E=6 P=3 R=54 Małe Potrzebna okresowa kontrola warunków pracy

Uwagi końcowe

Ryzyko zawodowe jest zawsze ściśle związane z konkretnym środowiskiem pracy. Takie samo stanowisko, ale w różnych warunkach pracy, może się różnić poziomem ryzyka. Dla przykładu, inne będą warunki pracy nauczyciela pracującego z siedmioletnimi dziećmi w ramach nauczania początkowego, a inne nauczyciela np. biologii czy chemii w liceum. W przypadku nauczycieli istotne różnice będą też wynikać z samego miejsca zatrudnienia – inne warunki psychospołeczne panują w biednej i przepełnionej uczniami szkole publicznej, a inne w prywatnej placówce, gdzie nie ma problemów z bazą materialną i liczebność klas wynosi 15 osób. Dlatego dokonując oceny ryzyka, należy zawsze brać pod uwagę konkretne warunki pracy. Szacując stopień szkód, przyjmuje się zawsze możliwe największe skutki. Dla stresu zawodowego największym możliwym, a jednocześnie prawdopodobnym skutkiem jest śmierć człowieka. Szacując prawdopodobieństwo wystąpienia skutków, warto przeanalizować również historię absencji chorobowych pracowników oraz wziąć pod uwagę warunki pracy, w których te absencje wystąpiły. Po wiedzy można też sięgnąć do wyników badań naukowych prowadzonych w zakresie związków stresu z różnego rodzaju chorobami, a także do danych statystycznych o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych.

Nauczyciele korzystają z większej niż inne grupy zawodowe ilości urlopu, jednak w większości przypadków urlop ten może być wykorzystany jedynie w okresie trwania ferii lub wakacji letnich



Ramka nr 1

METODA RISK SCORE jest jakościową, wskaźnikową metodą oceny ryzyka, w której ryzyko szacowane jest oddzielnie dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia. Poziom ryzyka (R) oznaczany jest przez iloczyn wag przyporządkowanych potencjalnym skutkom zdarzenia (S), ekspozycji na zagrożenie (E) i prawdopodobieństwu zaistnienia określonego zdarzenia (P), zgodnie z poniższym wzorem:

$$R = S \times E \times P, \text{ gdzie:}$$

S – potencjalne skutki to średnia arytmetyczna oceny strat ludzkich i materialnych

Wartość	Strata	Straty ludzkie	Straty materialne
100	poważna katastrofa	wiele ofiar śmiertelnych	ponad 30 mln PLN
40	katastrofa	kilka ofiar śmiertelnych	10-30 mln PLN
15	bardzo duża	ofiara śmiertelna	300 tys.-1 mln PLN
7	duża	ciężkie uszkodzenie ciała	30-300 tys. PLN
3	średnia	absencja	3-30 tys. PLN
1	mała	udzielenie pierwszej pomocy	poniżej 3 tys. PLN

E – czas ekspozycji oddziaływania szkodliwych czynników na pracownika

Wartość	Oddziaływanie
10	stałe
6	częste (codzienne)
3	sporadyczne (raz na tydzień)
2	okazjonalne (raz na miesiąc)
1	minimalne (kilka razy rocznie)
0,5	znikome (raz do roku)

P – prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia dla pracownika

Wartość	Zagrożenie	Szansa
10	bardzo prawdopodobne	50 proc. (1 na 2)
6	całkiem możliwe	10 proc. (1 na 10)
3	praktycznie możliwe	1 proc. (1 na 100)
1	mało prawdopodobne, możliwe	0,1 proc. (1 na 1000)
0,5	tylko sporadycznie możliwe	0,01 proc. (1 na 10 000)
0,2	możliwe do pomyślenia	0,001 proc. (1 na 100 000)
0,1	tylko teoretycznie możliwe	0,0001 proc. (1 na 1 000 000)

R – ryzyko zawodowe, wartość liczbowa

Wartość R	Kategorie ryzyka	Działanie zapobiegawcze
R = <20	pomijalne	wskazana kontrola
20 < R < 70	małe	potrzebna kontrola
70 < R < 200	istotne	potrzebna poprawa
200 < R < 400	duże	potrzebna natychmiastowa poprawa
R > 400	bardzo duże	wskazane wstrzymanie pracy

Źródło: Romanowska-Słomka I., Słomka A., Poradnik Ocena ryzyka zawodowego w zakładach służby zdrowia, Stowarzyszenie Inspektorów Sanitarnych RP, Wrocław 2001, s. 34-35

Prawidłowe szacowanie ryzyka wynikającego ze stresu zawodowego z wykorzystaniem metody Risk Score wymaga przyjęcia następujących założeń:

- ◆ czynniki zagrażające i sytuacje zagrożenia są w istocie elementami zwykłej, codziennej pracy,

- ◆ skutki muszą uwzględniać kumulatywną właściwość stresu, stąd określanie ich oddzielnie dla każdego czynnika zagrażającego nie jest możliwe; oceniać je zatem należy łącznie dla wszystkich występujących czynników zagrażających,

- ◆ rzeczywistym zagrożeniem dla pracownika jest ryzyko utraty zdrowia, a więc szacowanie ryzyka odbywać się powinno na poziomie zdarzeń szkodliwych,

- ◆ ze względu na różnice prawdopodobieństwa wystąpienia określonych skutków zdrowotnych konieczne jest oddzielne szacowanie określonych rodzajów ryzyka utraty zdrowia wskutek stresu.

Przyjęcie tych założeń pozwala zdefiniować zagrożenia jako:

- ◆ przeciążenie okresowe, powodujące względnie łżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego, których skutkiem jest krótkotrwała absencja,

- ◆ przeciążenie chroniczne, niosące ryzyko poważnej choroby somatycznej (np. choroba wrzodowa, nadciśnienie tętnicze, choroba wieńcowa) lub poważne zachwianie stanu psychicznego (depresja, nerwica), skutkujące jednorazową absencją dłuższą niż 28 dni albo absencją powtarzalną,

- ◆ skrajne przeciążenie organizmu, niosące ryzyko wystąpienia choroby zagrażającej życiu (np. udar mózgu, zawał serca, nagłe zatrzymanie krążenia) albo trwałej choroby psychicznej, skutkujące śmiercią lub niezdolnością do pracy.

Właściwe oszacowanie poziomu ryzyka wynikającego z tych zagrożeń wymaga także uprzedniej, szczegółowej analizy czynników zagrażających (tj. przeciążenie ilościowe i jakościowe, niedociążenie, konfliktość, warunki fizyczne, poziom kontroli, poziom wsparcia) oraz sytuacji zagrażających, będących źródłem tych czynników na danym stanowisku w konkretnych warunkach pracy.

*Katarzyna Orlak
menadżer i psycholog, Stowarzyszenie Zdrowa Praca
Konsultacja:
Liliana Gudalewicz
główny specjalista bhp, firma LIWAX*

¹ Cieślak R., Widarszal-Bazył M., Psychospołeczne Warunki Pracy. Normy. Klucz do kwestionariusza., CIOP, Warszawa, 2000

² Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W., Ochrona Zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego, Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź, 2004