

**dr Wojciech Kazimierz OLESZAK, mgr inż. Marcin Wojciech OLESZAK**

Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie  
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin

## **EDUKACJA DOROSŁYCH JAKO SIŁA TWÓRCZA KULTURY BEZPIECZNEJ PRACY**

### **Streszczenie**

**Wstęp i cele:** Szybki rozwój uprzemysłowionego świata oraz spowodowane nim gwałtowne zmiany społeczne wymuszają na dorosłym człowieku konieczność przystosowania się do nowej, zastanej sytuacji. Sposobów adaptacji do szybko i ciągle zmieniającej się rzeczywistości nie ucz, jak dotąd, szkoła. Tworzący się rynek pracy, nowe technologie, nowe zawody oraz związane z nimi zagrożenia a także bezrobocie powodują, że stopniowo wzrasta znaczenie kształcenia nieformalnego - pozaszkolnego, realizowanego w postaci kursów, szkoleń, seminariów.

**Materiał i metody:** Materiałem są wybrane zagadnienia z literatury przedmiotu. Zastosowano metodę analizy teoretycznej.

**Wyniki:** Wykazano, że celem szkoleń bhp jest przygotowanie pracownika do wykonywania swoich obowiązków, zapoznanie z przepisami, przede wszystkim zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie i na określonym stanowisku pracy oraz - ze związanymi z pracą obowiązkami i odpowiedzialnością.

**Wniosek:** Problematyka szkoleń zarówno z punktu widzenia teoretyków dydaktyki, jak i działalności praktycznej jest ze swojej natury interdyscyplinarna. Można ją umieścić na styku zarządzania, psychologii i pedagogiki. Z jednej strony obejmuje zagadnienia dotyczące nauczania osób dorosłych, psychologii uczenia się i psychologii funkcjonowania w grupie, z drugiej zaś szkolenie jest jednym z elementów zarządzania kapitałem ludzkim, należy więc do obszaru zarządzania organizacją.

**Słowa kluczowe:** Edukacja dorosłych, szkolenia bhp, teorie kształcenia dorosłych, zagrożenia przy pracy.

(Otrzymano: 29.12.2015; Zrecenzowano: 13.01.2016; Zaakceptowano: 20.01.2016)

## **ADULT EDUCATION AS A CREATIVE FORCE CULTURE OF SAFE WORK**

### **Abstract**

**Introduction and aim:** Rapid growth of the industrial world and sudden social changes caused by it, are forcing adult people to adapt to the new situation. Methods of adaptation to this fast and constantly changing reality, is not taught at the school yet. The labor market, new technologies, new professions, and the associated risks and unemployment rate will gradually increase the importance of informal learning - extracurricular, realized in the form of courses, educational workshops, seminars.

**Material and methods:** The material is selected issues from the literature. The method of theoretical analysis has been shown in the paper.

**Results:** It has been shown that the aim of the safety training is to prepare the employee to perform his duties, familiar with the rules, especially rules of occupational health and safety to the extent necessary to perform work at the plant and on specific workplace and - with work-related duties and responsibilities.

**Conclusion:** The issue of training both from the point of view of theorists teaching and practical activity is by its nature interdisciplinary. It can be placed on the contact management, psychology and pedagogy. On the one hand, it covers issues relating to adult education, psychology of learning and functioning in a group, on the other hand training is one of the elements of human capital management, so be sure to the area of organization management.

**Keywords:** Adult education, health and safety training, adult learning theory, risks at work.

(Received: 29.12.2015; Revised: 13.01.2016; Accepted: 20.01.2016)

## 1. Wstęp

Żyjemy w „rzeczywistości interdyscyplinarnej”. Jasne i trwale wytyczone granice pomiędzy poszczególnymi dziedzinami stały się przeszłością. Dyfuzja obszarów widoczna jest zarówno na płaszczyźnie życia codziennego, jak i na polu naukowym. Wszystkie nauki możemy podzielić na trzy dziedziny: nauki matematyczno-przyrodnicze, czyli nauki zajmujące się światem postrzeganym przez człowieka (np. fizyka, chemia, biologia, astronomia, medycyna teoretyczna) nauki techniczne (np. mechanika, informatyka) nauki humanistyczne, zajmujące się człowiekiem i jego wytworami kulturowo-duchowym oraz społeczeństwem, jego organizacją, (np. historia, antropologia kulturowa, filozofia, lingwistyka, politologia, socjologia, pedagogika, psychologia). W przypadku bezpieczeństwa i higieny pracy można więc swobodnie stwierdzić, powtarzając za Ettore Gelpim, że mamy tu wyraźnie do czynienia z tzw. „trzecią kulturą”, w której integrują się nauki humanistyczne, ścisłe i techniczne. Stanowi ona wielkie wyzwanie, dotychczas prawie nie podjęte, dla edukacyjnych działań wobec dorosłych - na poziomie badań i zastosowań - gdzie nadal panuje dychotomia dwóch kultur<sup>1</sup>.

Przedmiotem badań i zainteresowań naukowych pedagogiki pracy są pedagogiczne aspekty relacji: człowiek - wychowanie - praca, a więc te wszystkie układy i związki przedmiotowo-treściowe, przez które przewijają się idee przygotowania człowieka do pracy zawodowej oraz pomyślnego, wielostronnie skutecznego udziału człowieka w tej pracy. Szczególnie szybko rozwija się w ostatnich latach tzw. andragogika pracy, zajmująca się kształceniem i wychowaniem przez pracę ludzi dorosłych. *Praca jako kategoria pedagogiczna wiąże się przede wszystkim z kształceniem i wychowaniem (...) podstawowym jej elementem jest katalog wiadomości, umiejętności, nawyków i sprawności zawodowych związanych z realizacją zadań*<sup>2</sup>. Tym ostatnim zajmuje się właśnie pedagogika pracy, która znajduje zastosowanie również odnośnie jednego z najważniejszych aspektów pracy - to jest - jej bezpieczeństwa i higieny.

Problemy ochrony pracowników w procesie pracy, zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków jej wykonywania, zyskują na znaczeniu w kontekście rozwijających się form współpracy między narodami, a zwłaszcza - integracji europejskiej. Jednym z ważniejszych jej obszarów jest edukacja, a w jej ramach - upowszechnianie idei kształcenia ustawicznego, zwanego także kształceniem przez całe życie. Współczesne technologie i rozwiązania organizacyjne wprowadzane w różnych zakładach pracy - przedsiębiorstwach, firmach, instytucjach - wymagają przebudowy i innego niż dotychczas spojrzenia na problematykę kształcenia oraz wyraźnego określenia w nim miejsca oraz roli szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

## 2. Cele i funkcje edukacji dorosłych

Pod pojęciem „edukacja dorosłych” rozumiemy całokształt formalnych i nieformalnych procesów kształcenia, stanowiących przedłużenie lub uzupełnienie wykształcenia nabytego w szkołach, jak również kształcenie praktyczne, któremu dorośli zawdzięczają rozwój umiejętności, wzbogacenie wiedzy, doskonalenie kwalifikacji zawodowych czy nabycie nowych kwalifikacji oraz wzbogacenie życia osobistego, a zarazem możliwość brania udziału w socjalnym, ekonomicznym i kulturalnym rozwoju społeczeństwa<sup>3</sup>. Cele i funkcje oświaty dorosłych zmieniały się na przestrzeni wielu lat i nie zawsze jej przejawy były formalnie dostrzegane, mimo ich istnienia. Jej rozkwit nastąpił wraz z szybkim rozwojem techniki i zachodzących pod jego wpływem zmian w stosunkach społeczno-gospodarczych. Głównym celem ówczesnego kształcenia dorosłych było przekazanie im wiedzy potrzebnej do tego, aby mogli szybko nauczyć się obsługiwać coraz to nowe maszyny.

---

<sup>1</sup> E. Gelpi: *Przyszłość pracy*. Warszawa 2006, s. 107.

<sup>2</sup> J. Nowak: *Praca - zawód - wychowanie*. [w:] Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych. Red. T. Wujek, Warszawa 1992, s. 390.

<sup>3</sup> W. Okoń: *Słownik Pedagogiczny*. Warszawa 1992, s. 148.

W Polsce bardziej znaczące inicjatywy w tworzeniu systemu edukacji dorosłych pojawiły się w okresie kryzysu gospodarki feudalnej i prób ratowania upadającej państwowości polskiej, a masowy jej rozwój nastąpił w okresie tzw. pozytywizmu oraz w czasie, gdy rosły szanse na odzyskanie niepodległości. W okresach tych dominowały głównie cele wychowania patriotycznego - zgodnie z hasłem „przez oświatę do wolności”. W latach międzywojennych w większości poczynań edukacyjnych skierowanych na ludzi dorosłych chodziło o kształtowanie w nich cech propaństwowych, wyrobienie umiejętności współpracy oraz współdziałania z innymi grupami społecznymi i narodowymi, neutralizowanie wad społecznych i konfliktów międzyklasowych i międzypartyjnych w celu przystosowania ich do życia w odbudowywanym państwie.

W edukacji dorosłych po II wojnie światowej znaczny nacisk położono na ukształtowanie cech zaangażowania w nowy ustrój i akceptację nowych sojuszy politycznych. Przełom polityczny końca lat 80-tych i początku lat 90-tych spowodował kolejne zmiany głównych celów edukacji dorosłych w Polsce, które zaczęły zmierzać od tej pory do odbudowy wartości patriotycznych i chrześcijańskich, przekazania prawdy o naszej przeszłości oraz do rozwinięcia indywidualności kształcących się. W związku z przyspieszonym rytmem przemian zmienia się kształcenie dorosłych. Widać to zarówno w refleksji naukowej, gdy mówi się, że zmienia się *paradygmat - od edukacji dorosłych do nauki towarzyszącej człowiekowi przez całe życie*<sup>4</sup>, jak i w dokumentach Unii Europejskiej dotyczących edukacji. Odchodzi się od myślenia jedynie o wyrównawczym charakterze edukacji dorosłych na rzecz kształcenia ustawicznego. Nowoczesny człowiek nieustannie się kształci i rozwija swoje kompetencje. Dbą również o zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych. Biorąc pod uwagę funkcje, jakie pełni dziś oświata dorosłych, należy wyodrębnić dwie główne. Po pierwsze - oświatę zastępczą, polegającą na przekazaniu ludziom dorosłym tych wiadomości i ukształtowaniu u nich tych umiejętności, dyspozycji, sił umysłowych czy cech charakteru, których nie zdobyli w czasie normalnego, obowiązkowego nauczania szkolnego oraz - właściwą, polegającą przede wszystkim na stałym aktualizowaniu i uzupełnianiu wiedzy i umiejętności ludzi dorosłych w dziedzinie gospodarki, polityki, ideologii, różnych dziedzin nauki, techniki i sztuki, w zakresie nie objętym programem szkoły, a koniecznym do właściwego spełniania obowiązków zawodowych i społecznych, na dalszym kształtowaniu i doskonaleniu sił umysłowych uczących się, a także kształtowaniu świadomych postaw społecznych ludzi dorosłych - stosownie do istniejących i stale zmieniających się potrzeb edukacji i aktywności zawodowej, rodzinnej czy społecznej.

Rzeczą najważniejszą w wychowaniu współczesnym jest kształtować ludzi tak, aby umieli oni żyć w warunkach nowożytnej cywilizacji, aby korzystali z możliwości kulturalnego rozwoju, którego im dostarcza, aby wiedzieli, ku czemu i jak dążyć, z jakich źródeł czerpać radość życia. Człowiek, aby trwać, musi się stale rozwijać i ustawicznie przekraczać siebie, wciąż tworzyć i przetwarzać ludzki świat. Edukacja dorosłych jest siłą twórczą, która ożywia swoją dynamiką procesy życia społecznego, a czerpiąc z nich swoje cele i treści oddaje im wyniki swej pracy, służy zaspokajaniu indywidualnych i zbiorowych potrzeb edukacyjnych, podnosi kulturę ogólną i zawodową społeczeństwa oraz ułatwia zmianę warunków bytowania człowieka. Kształcenie i doskonalenie z zakresu bhp to jedna z ważniejszych i perspektywicznych inwestycji edukacyjnych i społeczno - gospodarczych w skali zarówno globalnej, jak i lokalnej. Wiąże się to przede wszystkim z profilaktyką społeczno - zawodową prowadzoną na rzecz ochrony człowieka przed wszelkimi zagrożeniami dla życia i zdrowia.

### 3. Źródła zagrożeń przy pracy oraz typologia

Pojęcie zagrożenia jest integralnie związane z bezpieczeństwem. Poczucie bezpieczeństwa stanowi istotny warunek integralnego rozwoju, funkcjonowania w życiu prywatnym, zawodowym, społecznym. O stanie bezpieczeństwa można mówić wówczas, gdy nic nam nie zagraża oraz gdy

---

<sup>4</sup> N. Sokołowicz: *Edukacja całożyciowa - zarys pola problemowego*. „Edukacja”, 2006, Nr 4 (96), s. 44.

my nie stanowimy dla nikogo i niczego źródła zagrożenia. W słowniku języka polskiego czytamy: „zagrożenie - stan psychiczny lub prawny, w którym jednostka nie ma poczucia pewności, oparcia w drugiej osobie lub w sprawnie działającym systemie prawnym”. Zagrożenie określane jest też jako: „postrzeganie negatywnych zjawisk i tendencji, które są oceniane jako niekorzystne dla bezpieczeństwa człowieka i wymagają określonego przeciwdziałania”<sup>5</sup>.

Według badań państwowych inspektorów pracy główną przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest sam człowiek (czynnik ludzki jest źródłem około 50% wszystkich wypadków)<sup>6</sup>. Dopiero na dalszych miejscach plasuje się niewłaściwa organizacja (w tym niewłaściwa organizacja pracy oraz stanowiska pracy), niewłaściwy stan czynnika materialnego, czy brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym. Wysoki udział czynnika ludzkiego wynika najczęściej z nieznamomości przepisów i zasad bhp, lekceważenia zagrożenia oraz braku wykształconego nawyku stosowania metod bezpiecznej pracy.

Zagrożenia wywołane przez człowieka w przedsiębiorstwie wynikają z trzech źródeł. Po pierwsze - z nieprawidłowego zachowania się pracownika. Lekceważenie zagrożenia i poleceń służbowych, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, pośpiech. Niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika, w tym: wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożeń (np. niewyłączenie maszyny lub zasilania elektrycznego), niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, wejście bądź wjechanie w obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa, niestosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz urządzeń zabezpieczających. Na takie zachowania ma wpływ sprawność intelektualna (wiedza, umiejętności, nawyki, doświadczenie) i fizyczna pracownika, a także jego osobowość (postawa, motywacja, temperament, oczekiwania, lekceważenie zagrożenia). Po drugie - z psychofizycznych warunków pracy.

Oddziaływanie negatywnych czynników psychofizycznych może pogarszać stan zdrowia pracownika, zmniejszać jego wydajność, a nawet spowodować choroby. Po trzecie - z tzw. społecznego środowiska pracy (złych stosunków interpersonalnych panujących w przedsiębiorstwie). Przemoc, agresja, szantaż emocjonalny, słowne obelgi, rasizm, mobbing, molestowanie seksualne prowadzić mogą do chorób fizycznych i psychicznych. Depresje, zaburzenia koncentracji, stany lękowe, nerwice, myśli samobójcze to tylko niektóre z dolegliwości, towarzyszących dręczeniu pracowników. Rezultatem długotrwałego napięcia bywają ponadto choroby serca, układu krążenia, żołądka lub jelit, duszności, bóle głowy, a często permanentna bezsenność.

Nowe technologie i procesy produkcyjne oraz nowe, wciąż zmieniające się wyzwania stawiane przed człowiekiem w pracy powodują, że zmieniają się czynniki ryzyka zawodowego związane z miejscami, a także sposobami wykonywania pracy. Dobrze znane niebezpieczeństwa ewoluują. Pojawiają się nowe, nieznane dotąd zagrożenia dla zdrowia i życia osób wykonujących pracę. Maszyny zwielokrotniły bowiem fizyczne możliwości człowieka, nie zmieniając zasadniczo jego samego. Grupę tzw. zagrożeń materialno-technicznych w środowisku pracy przedsiębiorstwa można podzielić na trzy grupy. Są to czynniki fizyczne, biologiczne oraz chemiczne.

Problematyka organizacji i zarządzania znajduje się od pewnego czasu w centrum zainteresowania zarówno władz, jak i społeczeństwa, a zwłaszcza - inżynierów i ekonomistów. Z drugiej jednak strony stopień znajomości i zrozumienia podstawowych aspektów teoretycznych i praktycznych racjonalnej organizacji oraz sprawnego kierowania, a więc przeciętny poziom kultury organizacyjnej naszego społeczeństwa, trudno uznać za zadowalający.

Wady w organizacji pracy powodujące zagrożenie to np. tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpiecznej pracy oraz stosowanie niewłaściwej technologii, brak nadzoru i właściwej koordynacji prac zbiorowych. Zaliczyć do nich trzeba także: niewłaściwe przeszkolenie (lub jego całkowity brak) pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy i ergonomii, szczególnie na stanowi-

<sup>5</sup> Słownik języka polskiego. Warszawa 2001, s. 607.

<sup>6</sup> Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2009 r.,  
[w:] <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/02050000.htm> (dostęp 14.10.2010).

skach pracy, niewłaściwe zabezpieczenie (lub jego całkowity brak) stanowisk pracy, w tym - na wysokości, w wykopach i zbiornikach - oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy przy użytkowanych maszynach i urządzeniach, a także prowadzonych procesach technologicznych. Należą do nich również: dopuszczanie do wykonywania pracy osób, które nie posiadają wymaganych kwalifikacji zawodowych i dodatkowych uprawnień, pracowników z przeciwwskazaniami lekarskimi oraz bez wymaganych badań profilaktycznych, a ponadto - niewłaściwa organizacja stanowisk pracy, nadmierna eksploatacja czynnika materialnego oraz niewłaściwe naprawy i remonty. Zagrożenie stanowić mogą także niektóre metody pracy. Uciążliwa technologia pracy, jej rytm i monotonia, wymuszona pozycja pracującego powodują nadmierne obciążenie organizmu, powodujące zmęczenia obwodowe, obejmujące układ mięśniowo-szkieletowy i ogólne zmiany czynnościowe oraz zmęczenia ośrodkowego układu nerwowego. Także organizacja czasu pracy pracownika może stanowić źródło zagrożenia, np. praca w porze nocnej, praca w godzinach nadliczbowych, dyżur, wydłużony czas pracy.

Wyeliminowanie przyczyn niewłaściwego zachowania pracownika, poprawa organizacji pracy, prawidłowe posługiwanie się czynnikiem materialnym o właściwościach niebudzących wątpliwości oraz stosowanie sprzętu ochronnego wyeliminowałoby w znacznym stopniu tak dużą ilość wypadków przy pracy. Dlatego też kształtowanie od najmłodszych lat odpowiednich postaw, rozwijanie wiedzy i umiejętności bezpiecznych zachowań jest jednym z najskuteczniejszych sposobów zapobiegania wypadkom. Jest to zadanie zarówno dla rodziców, odpowiedzialnych za życie i zdrowie własnych dzieci, dla szkoły, w której uczniowie spędzają wiele godzin na zajęciach lekcyjnych i pozalekcyjnych, jak też dla wszystkich tych, którym bliska jest problematyka ochrony zdrowia i życia człowieka.

#### 4. Wybrane teorie kształcenia dorosłych i ich wykorzystanie w kształceniu bhp

Szczególne znaczenie doświadczenia w pracy szkoleniowej odzwierciedlone jest w koncepcji uczenia się przez doświadczenie (*ang. experiential learning*) Davida Kolba. Według niego *uczenie się to proces, w którym wiedza powstaje poprzez transformację doświadczenia*<sup>7</sup>, to proces ciągłej modyfikacji uprzedniego doświadczenia poprzez następne doświadczenie. Nowe pojęcia i idee nie zapisują się jego zdaniem - jak w teorii Johna Locke'a - znakami na czystej tablicy, karcie umysłu osoby uczącej się, ale wchodzą w interakcje z ideami przyjętymi wcześniej. Proces nauki postrzega D. Kolb jako pewien cykl, w którym zasadniczą rolę odgrywa doświadczenie jednostki oraz jego analiza. Proces uczenia się wiąże się nie tylko z samym doświadczeniem, ale także z wykorzystaniem tego doświadczenia. Trzeba je przełożyć na doświadczenie, z którego czerpie się pewną wiedzę i którego wartość analizuje się w różny sposób. Cykl efektywnej nauki Kolba rozpoczyna się od zdobycia wiedzy - podjęcia działania czy wykonania czynności (tj. doświadczenia). Doświadczenie to lub nowa wiedza może zgadzać się albo być w sprzeczności z dotychczasowymi poglądami uczącego się.

Następnie cykl prowadzi przez etap refleksji o tym, co miało miejsce, uogólnienia (tj. refleksyjnej obserwacji) i konstruowanie teorii wyjaśniających obserwacje doświadczenia (tj. abstrakcyjnej konceptualizacji) oraz zastosowania nowo zdobytej wiedzy do kolejnego działania czy czynności (tj. aktywnego eksperymentowania). Im więcej wymiarów angażuje się w proces uczenia się, tym bardziej spotęgowane będzie doświadczenie. Jest ono jednak bezużyteczne, jeśli nie zostanie przemyślane to, co się wydarzyło, i refleksja ta nie zostanie przełożona na język praktycznego zastosowania. Niektóre osoby preferują najpierw zapoznanie się z teorią (faza zdobywania wiedzy), później zastanawiają się nad jej użytecznością (pragmatyka), następnie stosują ją w praktyce (doświadczenie) i wyciągają wnioski (refleksja), cykl ten może zacząć się w dowolnym momencie. *Gdy jeden obieg cyklu się kończy, rozpoczyna się drugi. Wypróbowanie nowych zachowań dostarcza bowiem*

---

<sup>7</sup> G. Titley (pod red.): *Zasadnicze elementy szkolenia*. Pakiet szkoleniowy Nr 6, Strasburg 2002, s. 47.

nowych doświadczeń, które mogą zapoczątkować kolejny cykl<sup>8</sup>. Dlatego model ten może być ujmowany również jako spirala podkreślająca ciągłość rozwoju.

W tradycyjnym podejściu do nauczania podaje się, że najpierw należy przedstawić pewną teorię, nową wiedzę, a dopiero jak już zostanie dobrze poznana, przechodzi się do ćwiczeń praktycznych. Koncepcja Davida Kolba sugeruje, że jest to tylko jedna z możliwości, i można zacząć od razu od bezpośredniego doświadczenia, by wyciągnąć z niego wnioski i lepiej zrozumieć teorię, która je tłumaczy. Dzięki takiej obserwacji w konkretnym doświadczeniu prawidłowości, które obserwujemy i wnioski jakie wyciągamy, będzie można uogólnić i odnieść również do innych sytuacji, włączając je w swój własny system pojęć, znaczeń i doświadczeń. Tak poznana wiedza teoretyczna pozwala lepiej zrozumieć doświadczenie, w którym uczestniczyliśmy, które może być częścią większych zjawisk i procesów. Proces nauki może zacząć się w dowolnym miejscu spiral, zależnie od preferencji uczącego się, który koncentruje się na jednym z czterech elementów cyklu, wprowadzając swój własny styl uczenia się. Świadomość różnych stylów uczenia się i różnej reakcji na sytuacje w trakcie szkolenia pomaga odpowiednio je zaplanować. Metody pracy powinny być zróżnicowane tak, by odpowiadały grupie, a nie tylko prowadzącemu. Dostosowując się do różnorodności stylów można tak przygotować szkolenie, by te same treści mogły być nauczane w różny sposób, różnymi metodami.

Postrzeganie szkolenia bhp jako atrakcyjnej formy spędzania czasu pracy, a nie tylko nudnego obowiązku jest bardzo ważną rzeczą dla każdego prowadzącego takie szkolenie. Nie tylko ze względu na to, by dobrze kojarzyć się osobom przeszkolonym, ale przede wszystkim, by osoby przeszkolone zapamiętały z tego szkolenia jak najwięcej oraz potrafiły później wprowadzić czynnie w przebieg swojej pracy. Od tego bowiem często zależy będzie bezpieczeństwo nie tylko ich, ale i osób z nimi współpracujących. O sukcesie szkolenia świadczy nie to, co uczestnik się dowiedział, a to co potrafi on zrobić z poznaną wiedzą. Dlatego istotą szkolenia osób dorosłych jest umożliwienie im praktycznego ćwiczenia umiejętności w trakcie szkolenia. Jeśli, w efekcie szkolenia, ma się pojawić nowe zachowanie należy stworzyć komfortowe warunki do zaakceptowania nowych idei i praktycznego ćwiczenia umiejętności lub zastosowania nowej wiedzy. W dzisiejszym świecie, w okresie globalnych zmian, zasadniczym czynnikiem zarówno wzrostu gospodarczego, jak i rozwoju cywilizacyjnego staje się wiedza, w istotnym stopniu określająca jakość kapitału społecznego. Wykształcenie i wiedza odgrywają doniosłą rolę w życiu człowieka, podnoszą go na wyższy poziom funkcjonowania poznawczego, emocjonalnego i motywacyjnego. Człowiek prawdziwie wykształcony, o pogłębionej wiedzy, jest samodzielny w myśleniu oraz samokrytyczny, odporny na indoktrynację i konformistyczne przystosowanie. Społeczeństwo wykorzystujące nowe możliwości kształcenia oraz inwestujące w wiedzę, a przede wszystkim w system gospodarczy oparty na wiedzy, to współczesna konieczność oraz wielkie wyzwania obecnego stulecia. Szczególnego znaczenia w świetle zmian we wszystkich obszarach naszego życia nabiera kształcenie ustawiczne.

Kształcenie ustawiczne to kompleks procesów edukacyjnych podejmowanych w ciągu całego życia jednostki celem zwiększania dotychczas posiadanych przez nią zasobów wiedzy, umiejętności i kompetencji na płaszczyźnie osobistej, społecznej, socjalnej czy zawodowej. Jest procesem stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki, trwającym w ciągu całego jej życia. Źródłem popularności idei edukacji permanentnej M. Malewski doszukuje się w teorii kapitału ludzkiego, rozwijanej od lat sześćdziesiątych ubiegłego stulecia przez ekonomistów amerykańskich, która głosiła, że inwestycje w edukację, mierzone długością czasu kształcenia i jakością nauczania, pozostają w związku przyczynowym z tempem rozwoju społeczno-gospodarczego i indywidualną pomyślnością życiową ludzi. Propagowano więc permanentną edukację, która miała dostarczyć wiedzy i kwalifikacji traktowanej jako kapitał ludzki ciągle pomnażany i odnawiany<sup>9</sup>. W późniejszym okresie koncepcja kształcenia ustawicznego, rozumiana jako ze-

<sup>8</sup> M. Łąguna: *Szkolenie. Jak je prowadzić, by...*, Gdańsk 2004, s. 40.

<sup>9</sup> M. Malewski: *Edukacja dorosłych w pojęciu zgiełku. Próba rekonstrukcji zmieniającej się racjonalności andragogiki*. [w:] „Terazniejszość. Człowiek. Edukacja” Nr 2, Wrocław 2001, s. 29-57.

spół działań kierowania edukacją przez zewnętrzny podmiot w stosunku do jej uczestników, zaczęła tracić blask i z wolna odchodzić w zapomnienie, a jej miejsca zajęła idea całościowego uczenia się. Zarówno w naukowych rozprawach, jak i w oficjalnych dokumentach UNESCO zaczęto całościowe uczenie się eksponować jako ważną drogę zdobywania wiedzy i umiejętności nie tylko w formalnych instytucjach do tego powołanych. Tezy takie można odnaleźć w tak zwanej „Białej Księdze Kształcenia i Doskonalenia”.

W 1997 r. został opublikowany dokument Unii Europejskiej pt. „Edukacja dla Europy” - znany pod nazwą Niebieska Księga. W tym dokumencie także edukacja ustawiczna rozpatrywana jest z perspektywy uczenia się całościowego. W tym opracowaniu pojawia się termin *life long learning* (LLL) rozumiany przez autorów jako długotrwały proces refleksyjnego nabywania wiedzy, rozwijający się i obejmujący całe życie. W roku 1998 został opublikowany w Polsce tak zwany raport Jacques’a Delorsa, w którym cały rozdział 5. zatytułowany „Edukacja przez całe życie” jest poświęcony ukazaniu nie tylko wielu obszarów całościowego uczenia się, ale także uzasadnia tezy, że ten rodzaj uczenia się pozwala współczesnemu człowiekowi przezwycięzać sprzeczności, w jakie jest uwikłany. *Idea edukacji przez całe życie jest kluczem do XXI wieku. Wykracza ona poza tradycyjne rozróżnienie pomiędzy edukacją podstawową i edukacją ustawiczną. Wiąże się z inną, często wysuwaną ideą: ideą społeczeństwa wychowującego, gdzie wszystko stwarza okazję do uczenia się i rozwijania swoich talentów*<sup>10</sup>.

Kształcenie ustawiczne rozumiane jako kompleks procesów oświatowych; formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają też swoje postawy, winno nabrać nowego, całościowego charakteru, wspierać i doceniać aktywność poznawczą i przedsiębiorczość oraz umiejętność korzystania z różnych źródeł wiedzy. Z ideą kształcenia ustawicznego związać należy różne formy organizacyjne. Kształcenie ustawiczne winno zostać poszerzone o samokształcenie wynikające z szerokiej możliwości form rozwoju własnych kompetencji opartych na znacznie poszerzonym obszarze zbierania i wymiany doświadczeń zawodowych, z kontaktu z nowoczesną technologią wymiany informacji, z rozwoju grupowych form realizacji zadań. Kształcenie ustawiczne niekoniecznie wymaga uczestnictwa w sformalizowanych formach kształcenia. Jeśli istotny element kompetencji pracowników stanowią umiejętności, to jest oczywiste, że ich rozwój dokonuje się poprzez poszerzanie obszaru praktycznej działalności, korzystanie z doświadczeń innych, realizuje się dzięki chęci ryzyka i odwadze w poszerzaniu własnej odpowiedzialności. Te cechy pracowników stanowią też najcenniejszy kapitał organizacji w ich dążeniu do konkurencyjności i przetrwania na rynku. Zadaniem organizacji winno być tworzenie warunków dla wykorzystywania poszerzonych kwalifikacji pracowników.

Dziś trudno jest wymienić zawody i dziedziny, które nie ulegają zmianom. Każde stanowisko, każda profesja podlega modyfikacji, a co za tym następuje, modyfikacji podlega również wiedza wszystkich uczestniczących w procesie pracy. Zawód wymaga opanowania przez człowieka odpowiednich umiejętności i nawyków, zdobycia niezbędnej wiedzy i ukształtowania odpowiednich cech osobowości. Głównym zadaniem edukacji ustawicznej jest w tym ujęciu wychowanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury, człowieka, który potrafi doskonalić siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra społeczeństwa. Wielki wpływ na skuteczność inicjatyw edukacyjnych dorosłych ma stworzenie klimatu sprzyjającego uczeniu się - nakłanianiu do powiększania wiedzy poprzez np. dofinansowywanie kursów, przeznaczanie pewnej ilości czasu pracy na naukę, nagradzanie uczenia się oraz zapewnianie możliwości wykorzystywania nowej wiedzy i nowych umiejętności w praktyce. Wspomaganie działalności zawodowej przez stałe podnoszenie wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności pozwa-

---

<sup>10</sup> Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacques’a Delorsa, *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*. Warszawa 1998, s. 113.

ła stawać się coraz bardziej kwalifikowanym i kompetentnym pracownikiem oraz pełniejszym człowiekiem, stwarzając podstawy do osiągnięcia przez niego sukcesu zawodowego i nie tylko.

Kluczowym aspektem nowoczesnej edukacji dorosłych jest różnorodność miejsca, czasu, mediów oraz aranżacji dydaktycznej procesu nauczania – uczenia się. Oferta edukacyjna powinna być kombinacją różnych elementów uczenia się, by cechować się elastycznością wobec jednostkowych potrzeb edukacyjnych. Konieczne jest więc unowocześnienie dominującej dziś kultury w edukacji dorosłych poprzez włączenie: kształcenia modułowego, kształcenia na odległość, samokształcenia z wykorzystaniem specjalnie opracowanych materiałów dydaktycznych, doradztwa (w dziedzinie uczenia się i wyboru ścieżki kształcenia), samodzielnych metod uczenia się, kursów kształtowania kompetencji. W innym przypadku jedyną strategią pozostanie ciągłe obniżanie wymagań wobec uczniów, przy ciągłym wzroście wymagań szybko transformującego się otoczenia społecznego i gospodarczego. Zarysowanemu problemowi nie sprostają same instytucje oświatowe bez wsparcia z zewnątrz, przede wszystkim ze strony nauki i państwa.

## 5. Wnioski

- Szkolenia bhp to jeden z najważniejszych czynników zapewniających bezpieczną pracę. Ich celem jest przygotowanie pracownika do wykonywania swoich obowiązków, zapoznanie z przepisami, przede wszystkim zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie i na określonym stanowisku pracy oraz - ze związanymi z pracą obowiązkami i odpowiedzialnością. Dlatego też znaczenie tych szkoleń jest ogromne - nie do przecenienia.
- Problematyka szkoleń zarówno z punktu widzenia teoretyków dydaktyki, jak i działalności praktycznej jest ze swojej natury interdyscyplinarna. Można ją umieścić na styku co najmniej trzech dziedzin: zarządzania, psychologii i pedagogiki. Z jednej bowiem strony obejmuje zagadnienia dotyczące nauczania osób dorosłych, psychologii uczenia się i psychologii funkcjonowania w grupie, z drugiej zaś - z punktu widzenia instytucji zatrudniających konkretnych pracowników - szkolenie jest jednym z elementów zarządzania kapitałem ludzkim, należy więc do obszaru zarządzania organizacją. Dzisiaj nie wystarczy dobrze posługiwać się maszyną, ale potrzebna jest umiejętność rozwiązywania problemów, podejmowania trudnych decyzji, analizowania sytuacji i wyciągania wniosków.
- Dużą rolę w edukacji ustawicznej spełniają wykładowcy pozaszkolnych form kształcenia. Spoczywa na nich obowiązek kształcenia ludzi dorosłych obarczonych pewnym doświadczeniem życiowym i zawodowym. Praca z tymi ludźmi jest trudna i wymaga nie tylko wiedzy fachowej, ale także „dobrej” wiedzy z dziedziny pedagogiki, psychologii, wychowania i andragogiki.

## Literatura

- [1] Gelpi E.: *Przyszłość pracy*, Warszawa 2006.
- [2] Łaguna M.: *Szkolenie. Jak je prowadzić, by...*, Gdańsk 2004.
- [3] Malewski M.: *Edukacja dorosłych w pojęciu zgiętku. Próba rekonstrukcji zmieniającej się racjonalności andragogiki*. [w:] *Teraźniejszość. Człowiek. Edukacja* Nr 2, Wrocław 2001.
- [4] Nowak J.: *Praca - zawód - wychowanie*. [w:] *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*. Red. T. Wujek. Warszawa 1992.
- [5] Okoń W.: *Słownik Pedagogiczny*. Warszawa 1992.
- [6] Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacques'a Delorsa, *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*. Warszawa 1998.
- [7] *Słownik języka polskiego*. Warszawa 2001.
- [8] Sokołowicz N.: *Edukacja całożyciowa - zarys pola problemowego*. *Edukacja* 2006, Nr 4 (96).
- [9] *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2009 r.*  
[w:] <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/02050000.htm> (dostęp 14.10.2010)
- [10] Titley G. (pod red.): *Zasadnicze elementy szkolenia*. Pakiet szkoleniowy nr 6, Strasburg 2002.