

**dr inż. Wojciech Kazimierz OLESZAK<sup>a</sup>, dr n. tech. Andrzej Antoni CZAJKOWSKI<sup>a,b</sup>  
mgr inż. Marcin Wojciech OLESZAK<sup>a</sup>**

<sup>a</sup> Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Wydział Nauk Stosowanych  
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin, Faculty of Applied Sciences

<sup>b</sup> Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Szczecinie, Wydział Systemów Automotive  
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin, Faculty of Automotive Systems

## **GLÓWNE ZAŁOŻENIA REALIZACJI STUDIÓW PODYPLOMOWYCH Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA PRACY W WYŻSZEJ SZKOLE HUMANISTYCZNEJ TOWARZYSTWA WIEDZY POWSZECHNEJ W SZCZECINIE**

### **Streszczenie**

**Wstęp i cele:** W pracy przedstawiono koncepcję zorganizowania studiów podyplomowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp). Przedstawiono główne założenia nowego programu kształcenia w zakresie bhp. Głównym celem artykułu jest uzasadnienie konieczności otworzenia nowego kierunku kształcenia w zakresie bhp w Wyższej Szkole Humanistycznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie.

**Materiały i metody:** Materiał stanowią badania nad kształceniem pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zastosowano metodę analizy.

**Wyniki:** Z przeprowadzonych badań wynika, że dotychczasowe sposoby i metody kształcenia pracowników odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa pracy są nieefektywne.

**Wniosek:** Wyniki z badań ewaluacyjnych nad budową programów kształcenia inspektorów bezpieczeństwa pracy posłużyły do organizacji studiów I stopnia na kierunku „Pedagogika” o specjalności „Edukacja bezpieczeństwa i higieny pracy”, a następnie na studiach II stopnia „Kultura i bezpieczeństwo pracy”.

**Słowa kluczowe:** Studia Podyplomowe, bezpieczeństwo i higiena pracy, ewaluacja, konstrukcja programów, organizacja.

(Otrzymano: 10.08.2018; Zrecenzowano: 20.08.2018; Zaakceptowano: 25.08.2018)

## **MAIN ASSUMPTIONS OF POSTGRADUATE STUDIES IN THE FIELD OF OCCUPATIONAL SAFETY AT THE HIGHER SCHOOL OF HUMANITIES OF COMMON KNOWLEDGE SOCIETY IN SZCZECIN**

### **Abstract**

**Introduction and aims:** The paper presents the concept of organizing postgraduate studies in the field of occupational health and safety (OHS). The main assumptions of the new educational program in the field of health and safety has been discussed. The main purpose of the article is to justify the necessity of opening a new education in the field of occupational health and safety at the Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin.

**Material and methods:** The material is research on the education of employees in the field of occupational health and safety. The analysis method has been used in the paper.

**Results:** The research shows that the existing methods and methods of educating employees responsible for occupational safety issues are ineffective.

**Conclusions:** The results of evaluation studies on the construction of training programs for occupational safety inspectors were used to organize first-cycle studies in “Pedagogy” with the specialty “Education of health and safety at work”, and then at the second-cycle studies “Culture and job safety”.

**Keywords:** Post-graduate studies, occupational health and safety, evaluation, program design, organization.

(Received: 10.08.2018; Revised: 20.08.2018; Accepted: 25.08.2018)

## 1. Pedagogika pracy

Pedagogika pracy jako oddzielna subdyscyplina pedagogiki wykształciła się dopiero w latach siedemdziesiątych XX wieku, jednak jej rodowód jest bardzo długi.

Czynnikiem przyspieszającym procesy sprzyjające powstawaniu tej subdyscypliny pedagogiki było rodząc się w dobie rewolucji przemysłowej prawo pracy. Jedną z jego podstawowych zasad, dzisiaj obowiązujących, to ochrona interesów pracownika.

Do najważniejszych spośród nich należą, oprócz ekonomicznych, potrzeby związane z bezpieczeństwem człowieka w procesie pracy.

Przedmiotem badań i zainteresowań pedagogiki pracy są pedagogiczne aspekty relacji człowiek – wychowanie – praca, a więc te wszystkie układy i związki przedmiotowo-treściwowe, przez które przewijają się idee przygotowania człowieka do pracy zawodowej oraz pomyślnego, wielostronnie skutecznego udziału człowieka w tej pracy [12, s. 25].

Szczególnie szybko rozwija się w ostatnich latach tzw. *andragogika pracy*, zajmująca się kształceniem i wychowaniem przez pracę ludzi dorosłych [6, s. 15]. *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* [9, s. 390].

Tym ostatnim zajmuje się właśnie pedagogika pracy, która znajduje zastosowanie również odnośnie jednego z najważniejszych aspektów pracy, tj. jej bezpieczeństwa i higieny (bhp).

## 2. Ochrona pracowników

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 [5, s. 169].

## 3. Analiza wypadków przy pracy w Polsce

Z przeprowadzonej analizy wypadków przy pracy w Polsce wynika, że dominującą przyczyną wypadków są tzw. przyczyny ludzkie, czyli przyczyny związane z niewłaściwym zachowaniem pracowników.

W 2008 roku przyczyny te były źródłem aż 50,48% wszystkich wypadków przy pracy. Na dalszym miejscu uplasowały się tzw. przyczyny organizacyjne (38,02%), czyli niewłaściwa organizacja pracy.

Natomiast przyczyny techniczne (związane z niewłaściwym stanem czynników materialnych) były źródłem 11,2% wypadków [8, s. 2-3].

Badając jednak dalsze, pośrednie ich przyczyny, autorzy tych badań za wszystkimi przyczynami, nawet technicznymi, wskazują znowu człowieka [3, s. 21-22].

Pierwotną, podstawową przyczyną wszystkich wypadków przy pracy jest więc zawsze postępowanie konkretnych ludzi.

Na zmniejszenie, w znaczym stopniu, tak dużej liczby wypadków przy pracy wpływa:

- eliminacja przyczyn niewłaściwego zachowania pracownika,
- poprawa organizacji pracy,
- prawidłowe posługiwanie się czynnikiem materialnym o właściwych niebudzących wątpliwości,
- stosowanie sprzętu ochronnego.

Dlatego też najskuteczniejsze sposoby zapobiegania wypadkom, to:

- kształtowanie od najmłodszych lat odpowiednich postaw,
- rozwijanie wiedzy i umiejętności bezpiecznych zachowań.

Zapobieganie wypadkom to zadanie zarówno dla:

- rodziców odpowiedzialnych za życie i zdrowia własnych dzieci,
- szkoły, w której uczniowie spędzają wiele godzin na zajęciach lekcyjnych i pozalekcyjnych,
- różnych instytucji prowadzących zajęcia pozaszkolne,
- osób, którym bliska jest problematyka ochrony zdrowia i życia człowieka.

#### **4. Kultura bezpieczeństwa i higieny pracy**

Celem kształtowania pożądanej *kultury bezpieczeństwa* w przedsiębiorstwie jest nakłanianie pracowników do postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia swojego, współpracowników oraz wszystkich osób, na które w jakikolwiek sposób wpływa funkcjonowanie firmy.

Zgodnie z teorią totalnej *kultury bezpieczeństwa* (ang. *total safety culture*) E.S. Gellera, wysoka kultura bezpieczeństwa jest związana z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, okazywanej w codziennej pracy.

Najważniejszym przejawem kultury jest zachowanie pracowników. Wysoka kultura bezpieczeństwa charakteryzuje zatem przedsiębiorstwo, którego pracownicy cechują się postawą aktywnej, ciągłej troski o bezpieczeństwo swoje i innych, wykraczają poza swoje obowiązki, jeśli chodzi o intensyfikowanie działań korekcyjnych.

Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa, jak dodaje Geller, wymaga:

- stałej koncentracji nie tylko na zachowaniach pracowników,
- ale również na środowisku fizycznym (technologii, wyposażeniu, procedurach),
- oraz indywidualnych cechach pracowników (umiejętnościach, predyspozycjach, doświadczeniu) [4, s. 29].

Szczególne istotne jest kształtowanie właściwej kultury bezpieczeństwa w trakcie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem jest to ważny moment pozwalający na zaszczerpienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa.

## 5. Edukacja w zakresie bhp

Kluczem do wszystkich sukcesów edukacyjnych jest wypracowanie efektywnego systemu oświaty szkolnej i akademickiej. Tam właśnie kształtują się początki uczącego się społeczeństwa.

W krajach Unii Europejskiej system oświaty szkolnej ma zagwarantować nabycie podstawowej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wzmoczona uwaga poświęcona tej problematyce nie może rozpoczynać się wraz z zatrudnieniem i nie może być tylko obowiązkiem pracodawcy. Istotna jest w tym procesie rola systemu edukacji w przekazywaniu podstawowej wiedzy, potem jedynie aktualizowanej i uzupełnianej w różnych, dostosowanych do rodzaju aktywności zawodowej formach oświaty ustawicznej [7, s. 268].

Wzrasta jakościowe i ilościowe zapotrzebowanie na specjalistów z dziedziny bezpieczeństwa, posiadających ogólnouniwersyteckie wykształcenie połączone ze specjalnym wykształceniem w zakresie nauki o bezpieczeństwie. Rośnie również zapotrzebowanie na doksztalcenie podnoszące kwalifikacje z dziedziny bezpieczeństwa pracy.

W ofercie szkoleń odnajdziemy więc szkolenia inspektorów pracy do pełnienia funkcji i zadań wynikających z ustawy o społecznej inspekcji pracy, jak również dla osób pracujących w służbie bhp oraz pracodawców wykonujących zadania tej służby.

Mocnym filarem profilaktyki mającej na celu ograniczenie ilości wypadków i chorób zawodowych jest właściwie prowadzone szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie w dziedzinie bhp prowadzone jest jako szkolenie wstępne (ogólne i stanowiskowe) oraz szkolenie i doskonalenie okresowe. Szkolenie w dziedzinie bhp pracowników przed dopuszczeniem ich do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. To na nim ciąży bowiem obowiązek zapewnienia przeszkolenia pracowników.

Organizowane przez pracodawców szkolenia mają za zadanie zaznajomić pracowników z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

Pracodawca ma również obowiązek opracowania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bhp na stanowiskach pracy [2, s. 21].

Korzyści płynące ze szkoleń dla firmy nie ograniczają się tylko do wzbogacania wiedzy i umiejętności pracowników. Wpływają one zarówno na funkcjonowanie firmy na rynku, w otoczeniu społecznym, jak i na wewnętrzne stosunki w samej firmie [10, s. 9].

## 6. Znaczenie warunków pracy dla jej bezpieczeństwa i higieny

Bezpieczne i higieniczne warunki pracy pozytywnie wpływają na działalność przedsiębiorstwa w różnorodny sposób. Zdrowi pracownicy:

- są bardziej produktywni i mogą przyczynić się do wzrostu jakości produkcji,
- są lepiej przystosowani do procesów pracy,
- mają wyższy poziom motywacji,
- mają możliwość zdobywania wyższych kwalifikacji.

Mniej wypadków i chorób zawodowych oznacza mniej zwolnień chorobowych, co z kolei przyczynia się do ograniczenia przestojów w produkcji oraz obniżenia jej kosztów.

Wyposażenie i środowisko pracy dostosowane do potrzeb procesu produkcyjnego i utrzymane w należytym stanie przyczyniają się do:

- wzrostu produktywności,
- poprawy jakości pracy,
- ograniczenie zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Ograniczenie liczby wypadków i chorób zawodowych oznacza mniej strat oraz mniejsze ryzyko pociągnięcia firmy do odpowiedzialności.

## **7. Kształtowanie kultury w zakresie bhp**

Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga stałej koncentracji nie tylko na zachowaniach pracowników, ale również na środowisku fizycznym pracy czy na indywidualnych cechach pracowników.

Wybiórcze stosowanie tylko jednego rodzaju działań, na przykład ukierunkowane tylko na redukcję zagrożenia lub tylko na usprawnienie człowieka, nie prowadzi do zadawalających wyników.

Tak zwany „czynniki ludzki” możemy kształtować, ale nie da się go ani przewidzieć, ani właściwie zaprogramować. Pracownicy postępujący wbrew zasadom bezpieczeństwa zniweczą efekt nawet najbardziej bezpiecznych technologii. Ponadto mało skuteczne okazały się szkolenia i motywowanie pracowników bez dokonywania zmian nakierowanych na zmniejszenie zagrożeń zlokalizowanych w środowisku pracy.

Dążąc do podniesienia kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, powinniśmy permanentnie kształtować w pożądanym kierunku środowisko fizyczne i środowisko społeczne pracy. Dlatego też należy zwrócić uwagę na wszystkie uwarunkowania poziomu kultury bhp, także te niepedagogiczne, albowiem wzajemnie one na siebie wpływają.

Pedagogiczne aspekty bezpieczeństwa i higieny pracy ujawniają się przede wszystkim w obszarach kształcenia i wychowania oraz celów i zadań opiekuńczych.

Pomiędzy człowiekiem, a - szeroko rozumianym - środowiskiem zachodzą wielorakie zależności, konstruowane są różnorakie programy edukacyjne.

## **8. Kształcenie i doskonalenie inspektorów pracy w zakresie bhp**

Kształcenie i doskonalenie inspektorów pracy wśród których znajdują się m.in.:

- pracownicy zakładowej inspekcji pracy,
- społeczni inspektorzy pracy,
- potencjalni kandydaci do pełnienia takich funkcji,  
to bardzo ważna, a dopiero kształtująca się odpowiedzialna specjalność pedagogiczna.

Wykształcone kadry inspekcji pracy powinny bowiem charakteryzować się szczególnymi cechami nabytymi w toku zdobywania wiedzy i doświadczenia w zapewnianiu higienicznych oraz bezpiecznych warunków pracy.

Przy czym nie chodzi tylko o to, aby dużo wiedzieli oni o potencjalnych zagrożeniach dla zdrowia i życia człowieka, ale przede wszystkim chcieli ustawicznie się dokształcać i doskonalić po to, by umieć dostrzec wszelkie zagrożenia.

Oczekiwania względem właściwie przygotowanych kadr dla inspekcji pracy (zakładowej i społecznej) dotyczą zarazem tego, aby potrafiły one aktywnie i skutecznie chronić delikatną nić wiążącą psychikę i fizjologię człowieka z jego poczuciem odpowiedzialności za zdrowie i życie zarówno swoje, jak i innych ludzi [11, s. 6].

Każdego roku wielu inspektorów podejmuje się niełatwej i odpowiedzialnej pracy - prowadzenia zajęć szkoleniowych w zakresie bhp – przy czym wielu z nich nie posiada kwalifikacji pedagogicznych.

Muszą oni zatem nie tylko uzupełniać i rozszerzać swoją wiedzę w zakresie wykładanego przedmiotu, lecz również opanowywać najbardziej efektywne metody i formy prowadzenia zajęć, aby ułatwić słuchaczom (pracownikom zakładów) przyswojenie przekazywanych im wiadomości i wyrobienie własnego podglądu na omawiane problemy [1, s. 3].

## **9. Badania Wyższej Szkoły Humanistycznej TWP nad kształceniem w zakresie bhp**

W latach 1998 – 2000 Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie przeprowadziła badania w celu próby zweryfikowania przygotowania do pełnienia funkcji społecznych inspektorów pracy i inspektorów ds. bezpieczeństwa pracy na terenie byłego województwa szczecińskiego.

Grupy te nie były dotąd objęte badaniami naukowymi, stąd trudno jest o jakiegokolwiek „sąd” i „twierdzenia naukowe” dotyczące sposobów, a zwłaszcza efektów ich kształcenia.

Badania te obejmowały m.in.:

- znajomość prawnych aspektów bhp,
- umiejętności prowadzenia szkoleń z zakresu bhp,
- stosowania procedur związanych z wypadkami przy pracy,
- zapewnienie technicznego bezpieczeństwa pracy,
- umiejętności postrzegania zagrożeń,
- „profil inspektora pracy” (składający się z czterech elementów: postawy, umiejętności, wiedzy i ich cech osobowych).

Wyniki tych badań doprowadziły do wniosku, że dotychczasowe sposoby i metody kształcenia pracowników odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa pracy są nieefektywne.

Stąd narodził się pomysł stworzenia w Szczecinie studiów podyplomowych dla tych pracowników, którzy uzyskują w ten sposób pełne kompetencje zawodowe.

Wyniki przeprowadzonych badań ewaluacyjnych nad „profilem inspektora pracy” posłużyły do skonstruowania nowych założeń programowych kształcenia społecznych inspektorów.

W świetle powyższych rozważań podjęto próbę zapoczątkowania pracy badawczej na temat „Ewaluacja programów kształcenia społecznych inspektorów pracy”.

W oparciu o skonstruowany program powołano w roku akademickim 2000/2001 w Wyższej Szkole Humanistycznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie Studia Podyplomowe – „Pedagogika bezpieczeństwa i higieny pracy”, które poddano kilkuletniemu badaniu ewaluacyjnemu.

Proces badawczy, a w szczególności jego wyniki przyczynią się do wzbogacenia wiedzy na ten temat oraz opracowania nowej jakości kształcenia kadry dla społecznej i zakładowej inspekcji pracy.

## **10. Programy kształcenia społecznych inspektorów pracy w zakresie bhp**

Programy kształcenia społecznych inspektorów pracy zostały poddane procesowi ewaluacji w trzech kolejnych edycjach Studiów Podyplomowych Pedagogiki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy zakresie:

- celów kształcenia (ogólnych, szczegółowych i operacyjnych),
- treści kształcenia (wykłady, ćwiczenia, seminaria, wycieczki, praktyki indywidualne, egzaminy),
- środki dydaktyczne (werbalne, symboliczne, techniczne i naturalne),
- oceny i osiągnięcia uczestników Studiów,  
z punktu widzenia nauczycieli, studentów, pracodawców i potencjalnych pracodawców.

Wyniki z badań ewaluacyjnych nad budową programów kształcenia inspektorów bezpieczeństwa pracy posłużyły do organizacji studiów I stopnia na kierunku Pedagogika o specjalności „Edukacja bezpieczeństwa i higieny pracy” w roku akademickim 2005/2006, a następnie na studiach II stopnia „Kultura i bezpieczeństwo pracy”.

Polska sieć Kształcenia Modułowego potwierdziła w roku 2012 akredytację programu zawodowego dla studiów podyplomowych na kierunku „Kultura i bezpieczeństwo pracy” opracowanego przez Wyższą Szkołę Humanistyczną Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie.

Polska sieć Kształcenia Modułowego stwierdza, że program spełnia wymagania Krajowych Ram Kwalifikacyjnych dla Szkolnictwa Wyższego oraz kryteria metodologiczne i dydaktyczne.

## **11. Wnioski**

- Wysoka kultura bezpieczeństwa charakteryzuje przedsiębiorstwo, którego pracownicy cechują się postawą aktywnej, ciągłej troski o bezpieczeństwo swoje i innych oraz wykraczają poza swoje obowiązki, jeśli chodzi o intensyfikowanie działań korekcyjnych.
- Wzrasta jakościowe i ilościowe zapotrzebowanie na specjalistów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, posiadających ogólnouniwersyteckie wykształcenie połączone ze specjalnym wykształceniem w zakresie nauki o bezpieczeństwie.
- Mało skuteczne okazują się szkolenia i motywowanie pracowników bez dokonywania zmian nakierowanych na zmniejszenie zagrożeń zlokalizowanych w środowisku pracy.
- Wykształcone kadry inspekcji pracy powinny charakteryzować się szczególnymi cechami nabytymi w toku zdobywania wiedzy i doświadczenia w zapewnianiu higienicznych oraz bezpiecznych warunków pracy.
- Z przeprowadzonych badań wynika, że dotychczasowe sposoby i metody kształcenia pracowników odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa pracy są nieefektywne.
- Wyniki z badań ewaluacyjnych nad budową programów kształcenia inspektorów bezpieczeństwa pracy posłużyły do organizacji studiów I stopnia na kierunku Pedagogika o specjalności „Edukacja bezpieczeństwa i higieny pracy”, a następnie na studiach II stopnia „Kultura i bezpieczeństwo pracy”.

**Literatura:**

- [1] Czekałowicz S.K., Kowalczyk R.: *Dokształcanie i doskonalenia w zakresie ochrony pracy*. Warszawa 1976.
- [2] Dołęgowski B., Janczała S.: *Co pracownik powinien wiedzieć o bhp*. Gdańska 2007.
- [3] Fal G.J.: *Zapobieganie wypadkom. Doświadczenia i perspektywy*. Warszawa 1984.
- [4] Geller E.S.: *The psychology of safety: How to improve behaviors and attitudes on the job*. Randor, Pensylwania 1996.
- [5] Graca T., Sas-Badowska A.: *Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy w kształceniu ustawicznym*. [w:] *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*. Radom 2004.
- [6] Karney J.K.: *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*. Pułtusk 2004.
- [7] Michalski W.: *Bezpieczeństwo pracy edukacyjnym wyzwaniem XXI wieku*. [w:] *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce. Tom 2*. Poznań 2006.
- [8] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: *Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 roku*. Warszawa 2009.
- [9] Nowak J.: *Praca - zawód - wykształcenie*. [w:] Wujek (pod red.): *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*. Warszawa 1992.
- [10] Rzepecki J.: *Ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy*. Warszawa 1999.
- [11] Wenta K.: *Wprowadzenie*. [w:] Wenta K., Jankiewicz Z., Oleszak W.: *Kształcenie i doskonalenie inspektorów pracy*. Szczecin 2001.
- [12] Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2000.