

dr Wojciech Kazimierz OLESZAK, dr Anna OLESZAK

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

KSZTAŁTOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA JAKO WYRAZ POCZUCIA ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ZDROWIE I ŻYCIE INNYCH

Streszczenie

Wstęp i cele: Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie jest nakłanianiem pracowników do postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia swego i współpracowników. Praca jako kategoria pedagogiczna wiąże się przede wszystkim z kształceniem i wychowaniem. Głównym celem pracy jest krótki opis pedagogiki pracy, która znajduje zastosowanie również odnośnie jednego z najważniejszych aspektów pracy, tj. bezpieczeństwa i higieny.

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

Wyniki: Wykazano, że pracownicy służb bhp w zakładach pracy powinni posiadać odpowiednią, dostatecznie szeroką, interdyscyplinarną wiedzę i uprawnienia.

Wnioski: Edukacja na studiach inspektorów bezpieczeństwa pracy powinna zapewnić stworzenie liderów kształtujących kulturę bezpiecznej pracy z zakresu negatywnych postępowania człowieka wobec bezpieczeństwa. Współczesny inspektor bhp powinien być menadżerem zaangażowanym w budowanie świadomości na temat bezpieczeństwa w pracy, otwartym na zmiany, samodzielnym w myśleniu, lecz pracującym z zespołem.

Słowa kluczowe: Edukacja dorosłych, kultura bezpieczeństwa, zdrowie i życie.

(Otrzymano: 27.12.2015; Zrecenzowano: 13.01.2016; Zaakceptowano: 20.01.2016)

DEVELOPMENT OF SAFETY CULTURE AS AN EXPRESSION OF RESPONSIBILITY FOR THE HEALTH AND LIVES OF OTHERS

Abstract

Introduction and aim: Shaping the desired safety culture in the company is persuading workers to conduct health-oriented and his own life and co-workers. Working as a pedagogical category is associated primarily with education and upbringing. The main aim of this paper is a brief description of work education, which also applies in respect of one of the most important aspects of the work, i.e. safety and hygiene.

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 people working in the occupational health and safety in workplaces should have adequate, sufficiently broad, interdisciplinary knowledge and powers. Modern health and safety inspector manager should be involved in building awareness of safety at work, open to change, independent thinking, but working with the team.

Conclusions: Education studies occupational safety inspectors should ensure the creation of leaders shaping the culture of safe work in the field of human proceedings against adverse safety.

Keywords: Adult education, safety culture, health and life. Modern safety inspector manager should be involved in building awareness of safety at work, open to change, independent thinking, but working with the team.

(Received: 27.12.2015; Revised: 13.01.2016; Accepted: 20.01.2016)

1. Wstęp

Na początku XX w. sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy stały się przedmiotem badań naukowych. Wraz z wprowadzeniem statystyki wypadkowej powstały kolejne teorie na temat ich przyczyn. Początkowo koncentrowały się one na sprawach technologicznych i środowisku fizycznym miejsc pracy, później zaś, w miarę poprawy fizycznych warunków pracy, coraz większą uwagę w badaniach przyczyn wypadków przy pracy zaczęto poświęcać tzw. czynnikom ludzkim i społecznym. 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 zmieniły zasadniczo jego samego.

Wyeliminowanie przyczyn niewłaściwego zachowania pracownika, poprawa organizacji pracy, prawidłowe posługiwanie się czynnikiem materialnym o właściwościach niebudzących wątpliwości oraz stosowanie sprzętu ochronnego wyeliminowałyby 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.

Celem kształtowania pożądanej kultury bezpieczeństwa jest nakłanianie pracowników do postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia swojego, współpracowników oraz wszystkich osób, na które w jakikolwiek sposób wpływa funkcjonowanie firmy. Wysoka kultura bezpieczeństwa charakteryzuje zatem przedsiębiorstwo, którego pracownicy cechują się postawą aktywnej, ciągłej troski o bezpieczeństwo swoje i innych, wykraczają poza swoje obowiązki, jeżeli chodzi o identyfikowanie działań korekcyjnych. Szczególnie istotne jest kształtowanie właściwej kultury bezpieczeństwa w trakcie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem jest to ważny moment pozwalający na zaszczepienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa.

Ważnym jest, aby wysoki poziom kultury bezpieczeństwa charakteryzował wszystkie dziedziny aktywności człowieka. Kultura bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy nie może pozostawać w oderwaniu od kultury osobistej pracownika i jego zachowań. Jej utrzymanie stałej koncentracji na trzech podstawowych płaszczyznach: środowisku, zachowaniu, osobie - musi być kształtowana na wszystkich etapach życia człowieka. Nie można bowiem oczekiwać, że pracownik o niskiej osobistej kulturze bezpieczeństwa będzie prezentował wysoką kulturę bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Tak, więc istnieje potrzeba położenia większego nacisku na edukację bezpieczeństwa na wszystkich etapach kształcenia¹.

Szkoła wyższa to ważny etap przygotowania twórców i specjalistów do zadań zawodowych związanych z kreowaniem nowych idei, technologii i zasad kierowania zespołem. Na tym etapie edukacji można osiągnąć szczególnie dużo, gdyż dotyczy on osób podejmujących decyzje nadające kształt bezpieczeństwu i higienie pracy w zakładzie. Warunkiem do tego, aby etapy szkoły wyższej skutecznie wykorzystać dla celów edukacji w dziedzinie bezpieczeństwa działalności człowieka, jest to, aby wcześniejsze etapy edukacyjne przyniosły określone efekty w świadomości obecnych studentów – przyszłych inspektorów pracy.

Zmiany postaw ludzi, ich zainteresowań, umiejętności działania dokonują się powoli, od lat szkolnych właściwie przez całe życie. Dzięki pomocy w rozszerzaniu horyzontów myślowych i pobudzaniu wyobraźni oraz uczciwemu nastawieniu do obowiązków wobec społec-

¹ Oleszak W.: *Kultura bezpieczeństwa w środowisku pracy*. „Edukacja humanistyczna”, Nr 1, Szczecin 2012, s. 189.

czeństwa człowiek może przekształcić swą osobowość, stając się człowiekiem żyjącym także wielkimi problemami swojej epoki i swojego kraju. Jest to wielki cel stawiany przed programami humanizacji pracy i kultury bezpiecznej pracy, zbieżny z programem kształcenia inspektorów bezpieczeństwa pracy.

2. Pedagogika pracy jako nauka kształtowania kultury bezpieczeństwa

Pedagogika pracy jako oddzielna subdyscyplina pedagogiczna wykształciła się dopiero w latach siedemdziesiątych XX wieku, jednak jej rodowód jest bardzo długi. Czynnikiem przyspieszającym procesy sprzyjające powstaniu tej subdyscypliny pedagogicznej było rodzące się w dobie rewolucji przemysłowej prawo pracy. Jedną z jego podstawowych zasad dzisiaj obowiązujących to ochrona interesów pracownika. Do najważniejszych spośród nich należą potrzeby związane z bezpieczeństwem człowieka w procesie pracy.

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 pracy². Szczególnie szybko rozwija się w ostatnich latach tzw. andragogika pracy, zajmująca się kształceniem i wychowaniem przez pracę ludzi dorosłych³. *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*⁴. Tym ostatnim zajmuje się właśnie pedagogika pracy, która znajduje zastosowanie również odnośnie jednego z najważniejszych aspektów pracy, tj. jej bezpieczeństwa i higieny (bhp).

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 pracy⁵.

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% wypadków⁶. Badając jednak dalsze, pośrednie ich przyczyny, autorzy tych badań za wszystkimi przyczynami, nawet technicznymi, wskazują znowu człowieka⁷.

² Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2000, s. 25.

³ Karney J. K.: *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Pułtusk 2004, s. 15.

⁴ Nowak J.: *Praca - zawód - wychowanie*. [w:] *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*. Red. T. Wujek T. Warszawa 1992, s. 390.

⁵ Graca T., Sas-Badowska A.: *Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy w kształceniu ustawicznym*. W: *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*. Radom 2004, s. 169.

⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 roku*. Warszawa 2009, s. 2-3.

⁷ Fal G.J.: *Zapobieganie wypadkom. Doświadczenia i perspektywy*. Warszawa 1984, s. 21-22.

Wylimitowanie przyczyn niewłaściwego zachowania pracownika, poprawa organizacji pracy, prawidłowe posługiwanie się czynnikami materialnym o właściwościach niebudzących wątpliwości oraz stosowanie sprzętu ochronnego wylimitowałyby 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 najsukuczniejszych 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.

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, jeżeli chodzi o identyfikowanie 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)⁸. Szczególnie istotne jest kształtowanie właściwej *kultury bezpieczeństwa* w trakcie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem jest to ważny moment pozwalający na zaszczepienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa.

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. Wzmocniona 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 ustawicznej⁹.

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 zarówno dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy, mające na celu przygotowanie 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

⁸ Gelle E. S.: *The Psychology of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the Job*. Radnor, Pennsylvania 1996, s. 29

⁹ Michalski W.: *Bezpieczeństwo pracy edukacyjnym wyzwaniem XXI wieku*. [w:] *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce*, Tom 2. Poznań 2006, s. 286

się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. To na nim bowiem ciąży 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 dotyczące bhp na stanowiskach pracy¹⁰.

Korzyści płynące ze szkoleń dla firmy nie ograniczają się tylko do wzbogacenia wiedzy i umiejętności pracowników. Wpływają one zarówno na funkcjonowanie firmy na rynku, w otoczeniu społecznym, jak i na wewnętrzne stosunki w samej firmie¹¹. 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 oraz wyższe kwalifikacje. 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, dostosowanie do potrzeb procesu produkcyjnego i utrzymanie w należytym stanie przyczyniają się do wzrostu produktywności, poprawy jakości pracy oraz ograniczenia zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Ograniczenie liczby wypadków i chorób zawodowych oznacza mniej strat oraz mniejsze ryzyko pociągnięcia firmy do odpowiedzialności.

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 zadowalających wyników. Tzw. „czynniki ludzkie” 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 poziomu 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 higieny i bezpieczeństwa ujawniają się przede wszystkim w obszarach kształcenia i wychowania oraz celów i zadań opiekuńczych. Ponieważ między człowiekiem, a - szeroko rozumianym - środowiskiem zachodzą wielorakie zależności, konstruowane są różnorodne programy edukacyjne. Kształcenie i doskonalenie inspektorów pracy - wśród których znajdują się m.in. pracownicy zakładowej inspekcji pracy, społeczni inspektorzy pracy oraz potencjalni kandydaci do 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 doksztalać 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

¹⁰ Dołęgowski B., Janczała S.: *Co pracownik powinien wiedzieć o bhp*. Gdańsk 2007, s. 21.

¹¹ Rzepecki J.: *Ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy*. Warszawa 1999, s. 9.

człowieka z jego poczuciem odpowiedzialności za zdrowie i życie zarówno swoje, jak i innych ludzi¹².

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 zatem nie tylko uzupełniać i rozszerzać swoją wiedzę w zakresie wykładanego przedmiotu, lecz również opanowywać najbardziej efektywne metody i form prowadzenia zajęć, aby ułatwić słuchaczom (pracownikom zakładów) przyswojenie przekazywanych im wiadomości i wyrobienie własnego poglądu na omawiane problemy¹³.

3. Badania nad programem kształcenia inspektorów bezpieczeństwa pracy na kierunkach pedagogicznym

W latach 1998-2000 Uczelnia Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie (WSH TWP) 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 „sądy” i „twierdzenia naukowe” dotyczące sposobów, a zwłaszcza efektów ich kształcenia. Badania te obejmowały między innymi: 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 4 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 badań ewaluacyjnych nad „profilem inspektora pracy” posłużyły do skonstruowania nowych założeń programowych kształcenia społecznych inspektorów bezpieczeństwa pracy, uwzględniających czynniki socjo-psychologiczne. Nowe założenia programowe stały się przesłanką do podjęcia pracy badawczej na temat „Ewaluacja programów kształcenia społecznych inspektorów pracy”. W oparciu o skonstruowany program powołano w roku akademickim 2000/2001 w WSH 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.

Programy kształcenia społecznych inspektorów pracy zostały poddane procesowi ewaluacji w trzech kolejnych edycjach Studiów Podyplomowych Pedagogiki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w 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. W roku akademickim 2005/2006, a następnie na studiach II stopnia „Kultury bezpieczeństwa pracy”. W latach 2007-2011 przeprowadzono badania w zakładach pracy na temat wdrożenia kultury

¹² Wenta K.: Wprowadzenie. [w:] Wenta K., Jankiewicz Z., Oleszak W.: *Kształcenie i doskonalenie inspektorów pracy*. Szczecin 2001, s. 6.

¹³ Czekałowicz S.K., Kowalczyk R.: *Dokształcanie i doskonalenie w zakresie ochrony pracy*. Warszawa 1976, s. 3.

pracy. Wyniki z tych badań zostały przedstawione w pracy doktorskiej „Kultura bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach - uwarunkowania pedagogiczne”. Wyniki potwierdziły słuszność kształtowania inspektorów bezpieczeństwa pracy na kierunku pedagogicznym jako kompetentnych wykładowców szeroko pojętej kultury bezpieczeństwa pracy. Polska Sieć Kształcenia Modułowego potwierdziła w roku 2012 akredytację programu zawodowego dla studiów podyplomowych na kierunku Kultura i bezpieczeństwo pracy opracowanego przez WSH TWP w Szczecinie. Stwierdza, że program spełnia wymagania Krajowych Ram Kwalifikacyjnych dla Szkolnictwa Wyższego oraz kryteria metodologiczne i dydaktyczne. W Polsce niewiele przeprowadzono studiów teoretycznych oraz badań empirycznych na temat programów z zakresu kształcenia zawodowego. A przecież programy nauczania na każdym poziomie kształcenia odgrywają niezmiennie ważną rolę. Określają bowiem zakres i treści kształcenia, które każdy uczący się powinien opanować. Każdy program powinien być oceniony w praktyce. Służy temu ewaluacja. Dopiero bowiem ocena i weryfikacja projektu programu czynią go użytecznym dla praktyki szkolnej. Oceniając program, należy w pierwszym rzędzie przeanalizować osiągnięcia tych celów, jakie istotnie program stawia i w takim rozumieniu, jakie przez autora programu zastały przyjęte.

4. Wnioski

Coraz wyraźniej dostrzega się w świecie, że 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, co jest uwarunkowane rozwojem coraz liczniejszych, występujących kompleksowo, a w przyszłości bardziej skomplikowanych form i systemów technicznych, zapewniających z jednej strony poprawę egzystencji i rozwój ludzkości, z drugiej jednak strony mogących powodować częstsze występowanie dużych katastrof, a także wzrost ogólnej liczby wypadków.

Jednocześnie należy zauważyć, że na zagrożenie wypadkowe przy pracy mają wpływ trzy czynniki, tzn. materiałowo-techniczny, organizacyjny i ludzki. Zwykle bierze się przede wszystkim pod uwagę dwa pierwsze czynniki, których działanie i skutki można przewidzieć w warunkach pracy. Główną tego przyczyną jest między innymi to, że obecnie kształcenie wysoko wyspecjalizowanych w ochronie pracy grup zawodowych odbywa się na studiach o profilu technicznym.

W ogromnej większości publikacji, które dzielą przyczyny wypadków na techniczne oraz spowodowane przez człowieka, 70% - 80% ogółu wypadków zalicza się do tych ostatnich. Badając dalsze pośrednie przyczyny wypadków, autorzy za wszystkimi przyczynami, nawet technicznymi, wskazują znowu człowieka. Ostateczną więc przyczyną jest zawsze postępowanie konkretnych ludzi¹⁴.

Humanizacja pracy, jako wiedza o człowieku w procesie pracy, będąca sumą uogólnień różnych dyscyplin naukowych, takich jak: fizjologia, psychologia, socjologia, ekonomia, ergonomia, higiena i pedagogika, zwłaszcza technologia kształcenia i technologia informacyjna, mogą odegrać ważną rolę w procesie kształcenia i doskonalenia inspektorów pracy. Wydaje się, że „nauka o humanizacji pracy”, przede wszystkim jej pedagogiczna odmiana, dotycząca podmiotowej roli człowieka w procesie pracy, jest domeną pedagogiki pracy. Wynika to stąd, że zajmuje się ona, między innymi celami i wartościami, treściami, zasadami, metodami i formami oraz środkami dydaktycznymi, a także narzędziami kontroli oraz oceny efektywności kształcenia i doskonalenia inspektorów pracy, jak i nauczycieli prowadzącymi zajęcia z zakresu bhp.

¹⁴ Fal G. J., *op. cit.* s. 21-22.

Wyeliminowanie negatywnych zjawisk z działalności ludzkiej powinno odbywać się poprzez wyrobienie nawyków bezpiecznych zachowań w początkowym okresie edukacji, jak również w następnych etapach kształcenia młodzieży i dorosłych. Dopóki zapotrzebowanie na wiedzę z tego zakresu nie zostanie zaspokojone w procesie kształcenia, dopóty nie będzie można ukształtować postaw bezpiecznej działalności człowieka. Aby to osiągnąć, należy sformułować organizacyjno-pedagogiczne podstawy kształcenia w dziedzinie bezpiecznej działalności człowieka z określeniem: zakresu tematycznego przedmiotu lub ścieżek edukacyjnych oraz przygotowanie nauczycieli i edukatorów do realizacji procesu dydaktycznego w szkołach, uczelniach, a poprzez inspektorów pracy - także w zakładach pracy.

Pracownicy służb bhp w zakładach pracy powinni posiadać odpowiednią, tzn. dostatecznie szeroką, interdyscyplinarną wiedzę i uprawnienia. Należy więc stworzyć solidne podstawy edukacyjne - tak ogólne, jak i specjalistyczne. Kształcenie i doskonalenie inspektorów bhp to jedna z ważniejszych i perspektywicznych inwestycji edukacyjnych i społeczno-gospodarczych w skali zarówno globalnej, jak i lokalnej.

Współczesny inspektor bhp powinien być menadżerem zaangażowanym w budowanie świadomości na temat bezpieczeństwa w pracy, otwartym na zmiany, samodzielnym w myśleniu, lecz pracującym z zespołem. Powinien umieć zarządzać tak projektem, jak i ludźmi, a także wpływać na klimat organizacyjny, sprawność przebiegu procesów komunikacyjnych, relacje w zespole.

Edukacja skoncentrowana na kształtowaniu poczucia odpowiedzialności za zdrowie i życie innych, a także kształtowanie przekonania, że każdy człowiek wpływa na stan bezpieczeństwa jest najważniejszym zadaniem edukacyjnym. Edukacja na studiach inspektorów bezpieczeństwa pracy powinna zapewnić stworzenie liderów kształtujących kulturę bezpiecznej pracy z zakresu negatywnych postępowania człowieka wobec bezpieczeństwa.

Literatura

- [1] Czekałowicz S. K., Kowalczyk R.: *Dokształcanie i doskonalenie w zakresie ochrony pracy*. Warszawa 1976.
- [2] Dołęgowski B., Janczała S.: *Co pracownik powinien wiedzieć o bhp*. Gdańsk 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*. Radnor, Pennsylvania 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 - wychowanie*. W: *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*. Red. T. Wujek. Warszawa 1992.
- [10] Oleszak W.: *Kultura bezpieczeństwa w środowisku pracy*. Edukacja humanistyczna, Nr 1, Szczecin 2012, s. 189.
- [11] Rzepecki J.: *Ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy*, Warszawa 1999.
- [12] Wenta K., Wprowadzenie. [w:] *Kształcenie i doskonalenie inspektorów pracy*. K. Wenta, Z. Jankiewicz, W. Oleszak. Szczecin 2001.
- [13] Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2000.