

Edyta Monika SZTYLC

Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie (*Absolwentka*)
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin (*Undergraduate*)

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA PRACY W PROCESIE KSZTAŁCENIA NIEFORMALNEGO (INCYDENTALNEGO)

Streszczenie

Wstęp i cel: W artykule scharakteryzowane zostały wybrane obszary edukacji nieformalnej pełniące istotną rolę w procesie kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy, rozumianej jako wiedza, umiejętności i działanie człowieka, których zadaniem jest ochrona życia i zdrowia. Głównym celem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi na potrzebę kształtowania zachowań pro-bezpiecznych stanowiących kompatybilny ze sobą system wszystkich nurtów działań i edukacji, z pełnym wykorzystaniem dostępnych środków i metod dydaktycznych.

Materiał i metody: Materiałem badawczym jest literatura związana z problematyką dotyczącą procesu nauczania i kształtowania człowieka w środowisku zagrożenia. Prezentuje ona permanentną drogę edukacyjną w odniesieniu do kultury bezpieczeństwa, wskazując różne na źródła pro-bezpiecznych postaw i zachowań. W pracy stosuje się metodę analizy tekstów.

Wyniki: Kształtowanie zachowań pro-bezpiecznych powinno stanowić kompatybilny ze sobą system wszystkich sfer edukacji tej formalnej jak i nieformalnej.

Wniosek: Samo uczenie zwłaszcza, w procesie kształtowania kultury bhp, jest cyklem nieprzerwanym, polegającym na aklimatyzacji do wszelkich zmian zachodzących w toku rozwoju cywilizacji i na podnoszeniu sprawności racjonalnego wdrażania wiedzy w codziennym życiu. Dotyczy to, tak samo wiedzy teoretycznej, jak i praktycznej.

Słowa kluczowe: Kultura bezpieczeństwa, edukacja permanentna, wychowanie naturalne, rodzina, zakład pracy, czas wolny, praca.

(Otrzymano: 28.03.2014; Zrecenzowano: 10.01.2015; Zaakceptowano: 15.02.2015)

SAFETY CULTURE IN THE PROCESS OF INFORMAL LEARNING (INCIDENTAL)

Abstract

Introduction and aim: The article characterized were selected areas of informal education, performing a vital role in shaping the culture of safety. Culture is understood as knowledge, skills and human activities, whose mission is to protect life and health. The main aim is to draw attention to the need for development of pro-safe behaviors constituting compatible with each system all currents education activities with full use of the available resources and teaching methods.

Material and methods: The material is the literature related to the problems related to the process of teaching and shaping of human environment hazards. It presents ongoing educational path in relation to its safety culture, indicating different sources of pro-safety attitudes and behavior. Some method of texts analysis is used in this paper.

Results: Shaping the pro-safe behavior should be compatible with each system in all spheres of education of the formal and informal.

Conclusion: But teaching in particular in the process of shaping the occupational health and safety culture is a continuous cycle of acclimatization to any change in the course of civilization development, the efficiency of the rational implementation of knowledge in everyday life. This applies equally to both theoretical and practical knowledge.

Keywords: Culture of the safety, continuing education, natural education, family, workplace, leisure time, work.

(Received: 28.03.2014; Revised: 10.01.2015; Accepted: 15.02.2015)

1. Wstęp

Przyczyn wypadków, zachorowań, czy złego samopoczucia, możemy dopatrywać się w wielu źródłach. Mogą to być zarówno złe warunki pracy i nauki, ich zła organizacja, problemy osobiste, niewłaściwe nawyki żywieniowe czy też nadmiar obowiązków a także bark wypoczynku. Wreszcie możemy też powiedzieć o niskiej kulturze bezpieczeństwa, czyli niewłaściwym stosunku ludzi do ryzyka, co pociąga za sobą określone postawy i zachowania niebezpieczne dla zdrowia i życia. Niepokój budzi w tym miejscu brak świadomego podejścia do kultury bhp w społeczeństwie, zwłaszcza przy tak dużym bogactwie form, metod i środków edukacyjnych.

Ponadto badania w obszarze kształtowania kultury bezpieczeństwa pokazują, że bez właściwej edukacji, podnoszącej świadomość i przekonanie o roli jaką ona odgrywa oraz wysokiej motywacji, kształtowanie kultury bhp może nie przynosić oczekiwanych rezultatów.

Jak dotąd, uwaga pedagogów pracy czy samych „behapowców” poświęcona jest kształtowaniu kultury bhp głównie w odniesieniu do pracy zawodowej i koncentruje się na takich obszarach, jak zaangażowanie kierownictwa w sprawy bhp, szkolenia i pogadanki, klimat bezpieczeństwa, komunikacja, zaufanie, czy też same procedury oceny stanu bezpieczeństwa. Nie zapominajmy jednak, że człowiek, podejmując pracę zawodową, wkracza w nią już z pewnym balastem doświadczeń i wiedzą, posiadając określone nawyki składające się na jego podejście do istoty bezpieczeństwa.

Oznacza to, że znajduje się już określonym poziomie kultury bezpieczeństwa, która ukształtowała się pod wpływem czynników działających poza zakładem pracy (rodzina, przyjaciele, środowisko lokalne, media, szkoła). Oczywiście zakłady pracy nie pozostają bez dalszego wpływu na rozwój i edukację pracowników, co podnosi tylko ich rolę i znaczenie w procesie kształtowania kultury bhp.

Nie od dziś wiadomo, że zaangażowanie i wzajemna współpraca to podstawa w drodze do osiągnięcia celów i sukcesów, również w dziedzinie kształtowania świadomości i kultury bezpieczeństwa. Artykuł ten, stanowi zatem próbę zwrócenia uwagi czytelnika na permanentne kształcenie postaw wobec bhp we wszystkich sferach życia jednostki, z pełnym wykorzystaniem dostępnych środków i metod edukacyjnych.

2. Ogólna charakterystyka kultury bezpieczeństwa pracy i jej kształtowanie

Kultura bezpieczeństwa pracy wg Ryszarda Studenckiego to „*zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy jak i w czynnościach pozazawodowych*”¹. W tym aspekcie można mówić o kulturze bezpieczeństwa zarówno jednostki, całego społeczeństwa jak i organizacji² (Rys.1).

Zgodnie z ogólną definicją, kulturę bhp rozumie się też jako wszelką wiedzę, umiejętności i działania, których zadaniem jest zapewnienie odpowiedniego bezpieczeństwa zarówno w życiu prywatnym, w pracy jak i całym otoczeniu człowieka. Przekładają się one na poziom kultury zarówno jednostki, organizacji, jak i społeczeństwa, a których zależność jest wprost proporcjonalna do poziomu kultury bezpieczeństwa³ (Rys. 2).

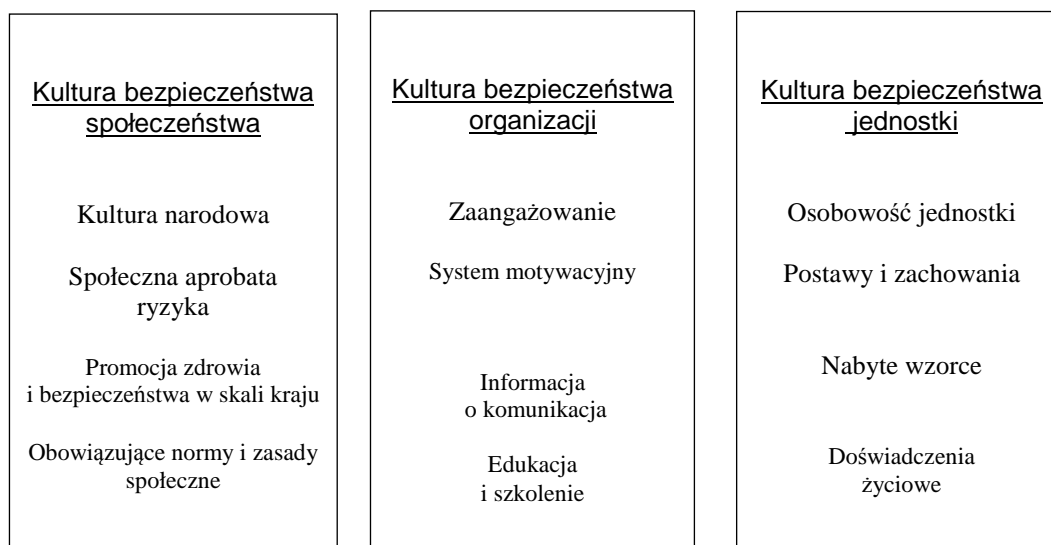
Zatem kultura bhp na terenie zakładu nie może funkcjonować w oderwaniu od kultury osobistej człowieka i jego zachowań w sferze prywatnej. Związana jest z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego z nas.

¹ Studencki R.: *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, Bezpieczeństwo Pracy, 2000, Nr 9, s. 1.

² Ibidem.

³ Ejdyś J. (red.): *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa higieny pracy w organizacji*, Białystok 2010, s. 18-19.

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA

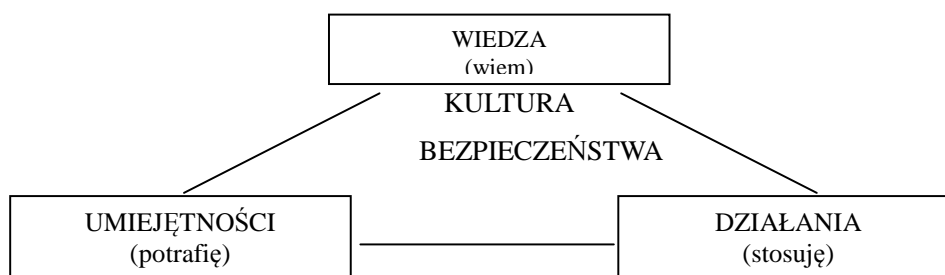


Rys. 1. Czynniki wpływające na kulturę organizacyjną

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Studencki R.: *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2000, Nr 9, s. 1

Fig 1. Factors influencing organizational culture

Source: Own study on the basis: Studencki R.: *Safety culture in the company*, „Work Safety” 2000, No 9, p. 1



Rys. 2. Uniwersalne ujęcie kultury bezpieczeństwa

Źródło: *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa higieny pracy w organizacji*, Ejdys J. (red.) Białystok 2010, s. 19

Fig. 2. The universal recognition of safety culture

Source: *Developing a safety culture of occupational health in the organization*, Ejdys J. (edit.) Białystok 2010, p. 19

Odpowiedzialność, która wpływa na stosunek ludzi do życia i zdrowia oraz na podejmowanie działań zmierzających do ich ochrony, wynika z cech osobowości człowieka, która łączy w sobie wartości, przekonania i normy. Kulturę bezpieczeństwa jednostki można zatem rozumieć jako system, który powstaje w wyniku wypracowanych przez lata, pod wpływem wielu czynników, do których zaliczamy min. zakład pracy, znaczeń i przekonań człowieka⁴.

Pojęcie „praca” będzie tu rozumiane jako każdy wysiłek, świadomy lub też i nieświadomy, włożony przez człowieka w wytworzenie dobra, to jest każdej czynności umysłowej lub fizycznej, podejmowanej dla realizacji zamierzonego celu. Mowa jest zatem nie tylko o czynnościach związanych stricte z wykonywaniem pracy zawodowej ale i o wszystkich pozostałych działaniach człowieka, jakie podejmuje on w czasie sobie wolnym, będąc nadal narażonym na ryzyko, jakie niesie ze sobą byt istnienia w świecie ludzi i techniki (choćby na pro-

⁴ Lewandowski J.: *Zarządzanie bezpieczeństwem w pracy w przedsiębiorstwie*, Łódź 2000, s. 22.

wadzeniu pojazdów mechanicznych, korzystanie z urządzeń AGD, czy nawet mycie się lub jedzenie).

Ważne staje się zatem postrzeganie kultury pracy jako tych cech osobowości człowieka, które wyznaczają sposób realizowania przez niego procesu pracy, jego umiejętności i postawy wobec wykonywania wszelkich czynności fizycznych jak i umysłowych⁵. Kulturę bezpieczeństwa reprezentujemy bowiem my sami, niezależnie od miejsca i czasu, w jakim funkcjonujemy. Charakteryzuje się ona indywidualnymi i niepowtarzalnymi właściwościami w zakresie uzdolnień, kompetencji i relacji społecznych. Zatem warto dążyć do tego, by była ona na jak najwyższym poziomie przynoszącym tym samym satysfakcję, zadowolenie i osobiste poczucie bezpieczeństwa.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy powinno bezwarunkowo należeć do głównych nurtów działań na każdym etapie i w każdej ze sfer życia człowieka, którego celem byłoby przeciwdziałanie nie tylko patologiom pracy zawodowej, ale i zagrożeniom dnia codziennego, zwłaszcza że praca i kultura towarzyszą nam nieprzerwanie. Człowiek stanowi tu zatem najważniejszy podmiot podlegający edukacji zmierzającej do podnoszenia kultury bhp. Podejmując się kształcenia kultury bhp, należy zwrócić szczególną uwagę na trzy elementy: środowisko fizyczne (maszyny, urządzenia, przyrządy), zachowania pracowników (postrzeganie zasad bhp, przepływ informacji, współpraca, zaufanie) oraz cechy wewnętrzne człowieka (wiedza, umiejętności i motywacja). Bowiem żaden z tych elementów nie pozostaje obojętny na skuteczne formowanie postaw pro-bezpiecznych, od ich wzajemnego przenikania się zależy stopień uzyskanych wyników.

Niewskazane i nieskuteczne będą tu zatem działania jednorazowe, podejmowane przez sam zakład pracy ani pobieżne traktowanie zagadnienia. „Kształtowanie kultury bezpieczeństwa to proces ciągły i wielowymiarowy, któremu należy poddać przede wszystkim jednostkę we wszystkich wymiarach jej życia”⁶. Proces ten opiera się nie tylko na suchym przekazywaniu wiedzy czysto teoretycznej, ale również na jej zastosowaniu. Kultura bezpieczeństwa pracy jest więc w początkowej fazie tworzona, a następnie odtwarzana zgodnie z panującymi systemami wartości. Ludzie nie będą bowiem przestrzegali określonych norm i zasad, o ile w swoim środowisku nie będą mieli wzorca, jak również wówczas, gdy przyjęte założenia nie będą stanowiły dla nich oczywistych i zrozumiałym sposobem zachowania⁷.

Celem kształtowania pożądanej kultury bezpieczeństwa jest zatem nakłanianie ludzi do postępowania chroniącego zdrowie i życie własne, oraz innych osób⁸. Oznacza to modelowanie zaistniałych postaw poprzez wpływ społeczny, na które składają się zachowania, intencje zachowań, elementy poznawcze, reakcje uczuciowe jak i same postawy. Tak zorganizowane systemy mogą nieść za sobą doniosłe implikacje, a więc zmiany przekonań, postaw, a w ostateczności i zachowań⁹. Budowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa wymaga zatem wielu działań propagujących nowe sposoby postępowania oraz eliminujących lub też ograniczających nadmierne ryzyko.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa jednostki jako głównego elementu i podmiotu kultury bhp jest również jednoznaczne z próbą przeciwdziałania wypadkom, których głównych przyczyn upatruje się właśnie w nieprawidłowych zachowaniach w stosunku do norm i przepisów bhp, ale i w powszechnej akceptacji i tolerancji zachowań niebezpiecznych, czy też niskiej świadomości występujących zagrożeń (Tab. 1).

⁵ Wołk Z.: *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom 2009, s. 40-41.

⁶ Pawlak H., Jasiński K., Maksym P.: *Tworzenie kultury bezpieczeństwa pracy w zakładzie przemysłu spożywczego*, [[:]] <http://ir.ptir.org> (dostęp: 10.06.2011).

⁷ Ibidem.

⁸ Piętowska-Laska R.: *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy jako przesłanka wzrostu produktywności pracy w przedsiębiorstwie*. Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej, T. 215, Z. 4, s. 172; [[:]] www.prz.rzeszow.pl (dostęp: 10.06.2011).

⁹ Zimbardo P.G., Leippe M.R.: *Psychologia zmian postaw i wpływy społecznego*. Poznań 2004, s. 50-54.

Tab. 1. Okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy w 2008 r. zbadane przez inspektorów pracy
 Tab. 1. The circumstances and causes of accidents at work in 2008, audited by labour inspectors

Przyczyny wypadków przy pracy			Razem
Przyczyny techniczne (T)	Niewłaściwy stan czynnika materialnego	81	960
	Niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego	97	
	Wady materiałowe lub konstrukcyjne	782	
Przyczyny organizacyjne (O)	Niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego	258	3497
	Niewłaściwa organizacja pracy	2583	
	Niewłaściwa organizacja stanowiska pracy	656	
Przyczyny ludzkie (L)	Stan psychofizyczny człowieka	297	4331
	Nieużywanie środków ochrony	280	
	Niewłaściwe posługiwanie się środkiem materialnym	603	
	Niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym	822	
	Niewłaściwe zachowanie się	2329	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Analizowanie przyczyn i wypadków przy pracy”

[@:] www.pip.gov.pl, (dostęp 04.12.2013)

Source: Own elaboration on the basis of the “Analyzing the causes and accidents at work”

[@:] www.pip.gov.pl, (dostęp 04.12.2013)

Takie wyniki budzą z jednej strony zainteresowanie, troskę, ale i lęk w stosunku do człowieka, jego postaw i zachowań. Daje nam to pewien zarys obrazu postępowania ludzi poza pracą zawodową, w której stają się tak naprawdę głównym czynnikiem sprawczym licznych wypadków. Zatrważająca jest już sama świadomość tak wielkiej liczby zdarzeń z winy człowieka. Nie pozostawia to tym samym żadnych wątpliwości w podejmowaniu wszelkich możliwych działań zmierzających do poprawy stanu świadomości i idącej za tym poprawy, i awansu na wyższy poziom kultury bezpieczeństwa.

3. Obszary edukacji nieformalnej w propagowaniu zachowań bezpiecznych

W całym systemie edukacji dominuje wciąż kształcenie formalne, „kształcenie oferowane przez instytucje edukacyjne lub szkoleniowe, zorganizowane oraz prowadzące do certyfikacji, intencjonalne z punktu widzenia ucznia”¹⁰. Ważne również i nie mniej istotne zadanie pełni także edukacja incydentalna, będąca procesem nabywania przez człowieka wszelkich wiadomości, umiejętności, postaw i przekonań w sposób niezorganizowany i nieusystematyzowany, który trwa przez całe jego życie¹¹. Oznacza to, iż człowiek uczy się nieustannie w toku codziennej aktywności, korzystając z codziennych doświadczeń, zarówno własnych jak i cudzych. Duży wpływ na proces edukacyjny ma także społeczność lokalna, przyjaciele, znajomi, środki masowego przekazu, a w szczególności rodzina, która stanowi fundament rozwoju każdego człowieka. To dzięki niej nabywamy wiele umiejętności, takich chociażby, jak mowa

¹⁰ Kształcenie formalne, nieformalne, incydentalne

http://salpro.salpaus.fi/tes/CDrom/pdf/A1_Salpaus_formal_informal_nonformal_learning_pl.pdf, (dostęp 18.01.2013).

¹¹ Okoń W.: *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1975, s. 140.

czy proste czynności i zasady współżycia społecznego. To na jej podstawie kształtujemy własne systemy wartości i nawyków.

Taka edukacja człowieka znajduje swoje miejsce również w jednym z nurtów wychowania wg Wiatrowskiego, który wszelkie działania edukacyjne dzieli na cztery prądy: wychowanie naturalne, edukację szkolną, edukację równoległą i edukację ustawiczną dorosłych¹² (Tab. 2). Edukacja obejmuje zatem wszystkie typy działalności kształcącej, do której włącza się człowiek, a której „*celem jest zaspokojenie potrzeb i zainteresowań jednostki, podniesienie poziomu ich kompetencji [...], kształcenie zdolności samodzielnego polepszania własnych społecznych, ekonomicznych i politycznych warunków życia*”¹³.

Tab. 2. Edukacja permanentna z uwzględnieniem głównych nurtów działań edukacyjnych
Tab. 2. Education permanent by the main currents of educational activities

EDUKACJA PERMANENTNA			
Wychowanie naturalne	Edukacja szkolna	Edukacja równoległa	Edukacja ustawiczna dorosłych (edukacja dalsza)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ środowisko rodzinne ➤ lokalne ➤ rówieśnicze ➤ pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ przedszkole ➤ gimnazjum ➤ szkoły ponadgimnazjalne ➤ szkoły wyższe 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ instytucje kulturalno oświatowe ➤ opiekuńczo wychowawcze ➤ biblioteki ➤ środki masowego przekazu ➤ stowarzyszenia społeczne ➤ zajęcia pozaszkolne 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ doksztalcenie ➤ doskonalenie ➤ kształcenie bezinteresownego ➤ samokształcenie z samowychowaniem

Źródło: Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 356

Source: Wiatrowski Z.: *Basics of labour pedagogy*, Bydgoszcz 2005, p. 356

Wracając zatem do tematu kultury bezpieczeństwa, rozumianej jako określony system wartości, powinniśmy zdawać sobie sprawę, że dla usytuowania jej na właściwym poziomie winne być zaangażowane wszystkie sfery edukacji człowieka na każdym etapie jego życia. począwszy od wychowania rodzinnego do samodzielnych decyzji w sferze osobistego rozwoju.

Kultura bezpieczeństwa podlega zatem kształceniu permanentnemu w różnych obszarach naszego życia, podobnie jak nasz osobisty rozwój, który jest stanem ciągłym, otwartym, dążącym do wewnętrznej harmonii i trwającym przez całe życie. Dom rodzinny staje się tu kardynalnym narzędziem wyrabiania naszych postaw i zachowań.

Budowaniu określonych wartości towarzyszą także wszelkie instytucje kulturalno - oświatowe oraz cała zbiorowość ludzka. Przykładem uczenia się nieformalnego jest chociażby uczenie się poprzez obserwację autorytetu, w toku wykonywania zleconych zadań, które wymagają poznania nowej wiedzy i opanowania nowych umiejętności, jak również w ramach wykonywania zadań na własne potrzeby [14]. Człowiek na domiar tego jest istotą społeczną, która żyje w grupie pełniąc, określone role społeczne, tworząc wzajemne relacje i więzi przez co staje wychowawcą i wychowankiem jednocześnie¹⁵.

¹² Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 356.

¹³ Wierszłowski (red.): *Edukacja dorosłych: realia, problemy, prognoza*, Warszawa 1999, s. 15.

¹⁴ *Uczenie się nieformalne*, <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/sloownik/63-uczenie-sie-nieformalne> (dostęp 01.02.2013).

¹⁵ Dziegielowska M.: *Człowiek dorosły wobec wyznań codzienności*, [w:] *Edukacja dorosłych: teoria i praktyka w okresie przemian* (red. Jan Sarana), Lublin 2000, s. 81.

4. Stosunki interpersonalne jako obszar edukacji nieformalnej

W procesie kształtowania kultury bhp oraz pozostałych wartości społecznych znaczącą rolę odgrywają stosunki interpersonalne, które stanowią obszar nieformalnej i incydentalnej edukacji. „W stosunkach interpersonalnych człowiek dorosły ma możliwość obserwowania cudzych sposobów działania i myślenia, konfrontowania ich z własnymi. [...] Może to wywołać niestereotypowe, oryginalne myślenie i działanie, które może przynieść niezłe rezultaty w rozmaitych dziedzinach ludzkiej działalności”¹⁶.

Człowiek dysponuje zatem potencjałem, który właściwie wykorzystany może rzutować na reakcje i zachowania innych. Nie jest to zabieg prosty, skupiający jednak coraz większą uwagę w procesie wypracowywania właściwej atmosfery pracy. Działania tego typu nie pozostają bierne również w rozwoju kultury bhp.

Kluczowym elementem w stosunkach interpersonalnych jest komunikacja, będąca drogą do drugiego człowieka. W każdej bowiem próbie porozumienia się istotne staje się nie tylko to, co się mówi, ale i jak to się mówi. Poprzez tempo, barwę głosu czy sposób tonacji wyrażamy niejednokrotnie więcej niż znaczą same słowa. W toku komunikacji, jak pisze J. Waszkiewicz „[...] zwykle chcemy przekonać [partnera] do jakiegoś działania albo wpłynąć na jego wybór lub oceny. Czasem chodzi o modyfikację naszych możliwości w tym zakresie: chcemy poszerzyć wiedzę i uzyskać opinię na ważny temat, włączyć się w cudze działanie itp.”¹⁷.

Język komunikacji, jako swoiste podłoże inspiracji, narzędzie informacji i komunikacji międzyludzkiej, stanowi zatem znaczący element kształtowania kultury człowieka, w tym również kultury bhp. Jego oddziaływanie może nieść szeroko idące zmiany w osobowości, w postawie drugiego człowieka oraz w budowaniu trwałych więzi międzyludzkich opartych na wzajemnym szacunku i zaufaniu. „Zatem reakcje interpersonalne stanowią ten obszar edukacji, w którym ma miejsce uczenie się ról społecznych, uczenie się rozumienia drugiego człowieka (uczenie się postaw i zachowań pro bezpiecznych), poznawanie kultury [...]. W tym zakresie edukacja dorosłych odbywa się poprzez bycie z drugim lub bycie z innym”¹⁸. To tworzenie kapitału społecznego, który stanowi przecież podwalinę naszej egzystencji, źródło zaspokojenia potrzeb i bezpieczeństwa.

5. Edukacja dla bezpieczeństwa w środowisku najbliższych

Założenia pedagogiki pozwalają także na adresowanie edukacji w ramach bhp już do najmłodszych odbiorców - dzieci, które uczą się w początkowym etapie swojego życia w sposób nieświadomy, co pozwala na wyrobienie w nich określonych nawyków, sposobów postępowania poprzez gry, psoty, zabawy czy odpoczynek, który równie silnie oddziałuje na kształtowanie słusznych i akceptowalnych postaw wobec zagrożeń własnego zdrowia i życia. Rodzina jest zatem tą domeną w obszarze edukacji, która buduje trzon naszej osobowości, i w której uczymy się w sposób naturalny.

Człowiek, jak pisze Radlińska, przychodzi na świat w określonym środowisku, czemu towarzyszą przedmioty, otoczenie, ustalone sposoby postępowania, zwyczaje, co stanowi element kultury. Tu zdobywamy pierwsze doświadczenia i formujemy postawy wobec zagrożeń. Kultura rodzinna wpaja nam określony system wartości, stosunek do pracy, zdrowia i życia. Pewne wzory zachowania, określone sposoby reagowania na sytuacje, sposoby unikania ich

¹⁶ Kargul J.: *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych: przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej*, Wrocław 2005, s. 86.

¹⁷ Waszkiewicz J.: *Jak Polak z Polakiem: szkice o kulturze negocjowania*, Warszawa-Wrocław 1997, s. 32-33.

¹⁸ Kargul J.: *Obszary ... op. cit.*, s. 99.

lub radzenia sobie z nimi są skutkiem tych właśnie wychowawczych działań środowiska w tym przypadku rodzinnego¹⁹.

„Rodzice bowiem jako pierwsi poprzez wychowanie i edukowanie przekazują mu wiedzę z zakresu bezpieczeństwa”²⁰. To właśnie tu, a nie gdzie indziej, dziecko przysposabia pewne zachowania, nieświadomie przyjmując postawy własnych rodziców. Rodziców których powinnością jest chronić dziecko przed zagrożeniami, ale nie przed doświadczeniami. Dziecko musi bowiem przystosować się do środowiska, w którym żyje tak, by potem mogło samodzielnie funkcjonować w sposób bezpieczny pokonując „przeszkody” chroniąc własne zdrowie i życie. Pomocne mogą być tutaj także środki masowego przekazu. Ich prawidłowe wykorzystanie zobowiązuje rodziców by przygotowali dziecko do świadomego i krytyczne ich odbioru.

Swoją kulturę, zasady i normy postępowania posiada także środowisko lokalne, które towarzyszy funkcjonowaniu rodziny każdego dnia, wpływając na rozwój jej poszczególnych członków, ich postawy i zachowania. Mogą wobec tego równie z niebagatelną siłą, bądź to kreować, optymalizować, korygować czy też minimalizować wykształtowane dotychczas wartości i postawy względem bezpieczeństwa. Szczególnego znaczenia nabiera w tym przypadku konformizm, którego siła wpływa na zachowania lub zmianę opinii pod wpływem drugiej osoby czy grupy ludzi²¹. Jednostka daje się wówczas podporządkować wartościom, poglądom, zasadom i normom postępowania, które obowiązują w danej grupie społecznej. Lęk przed odrzuceniem, pragnienie posiadania racji, czy też ewentualne uniknięcie sankcji, staje się motorem do takich a nie innych zachowań. W tym miejscu dominujące powinno stać się wychowanie w rodzinie, wychowanie przebiegające prawidłowo, które uformuje w młodym człowieku stan najgłębszej formy konformizmu, polegający na uznaniu pewnych norm i wartości za własne, i nieodwracalne niezależnie od istnienia czy przebywania w danej grupie²². Takie zachowanie jest jednym z podstawowych zadań socjalizacji i opiera się w głównej mierze na wychowaniu naturalnym zmierzającym do uniknięcia w przyszłości zjawiska bezkrytycznego przyjmowania cudzych ocen, wartości i postaw jako własne, co jest nie bez znaczenia w procesie kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy.

6. Edukacyjne wykorzystanie czasu wolnego

Czas wolny jest „dobrem społecznym, wypracowanym przez jednostkę i społeczeństwo dla regeneracji sił fizycznych i psychicznych po pracy zawodowej, nauce - dla rozwijania indywidualnych zamiłowań i zainteresowań, zapewnienia kulturalnego wypoczynku i kształtowania bogatszej osobowości jednostki”²³. Dlatego też „[...] należy go uczynić czasem aktywnego, świadomego poszukiwania nowych celów, wartości, które pozwolą na kształtowanie postawy jednostki wobec otoczenia i znalezienie własnej roli w społeczeństwie”²⁴.

Właściwie zagospodarowany czas wolny pozwala człowiekowi zachować równowagę emocjonalną, umysłową i społeczną. Według E. Wnuka-Lipińskiego to „czas pozostający do osobistej dyspozycji człowieka po spełnieniu przez niego obowiązków zawodowych,

¹⁹ Szczepański J.: *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1970, s. 93-102; [w:] *Pedagogika społeczna jako dyscyplina akademicka: stan i perspektywy* (red. Ewa Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, E. Cyrańska), Łódź 1998, s. 326.

²⁰ Krzaczkowska M.: *Wrastanie człowieka w kulturę bezpieczeństwa*; [w:] *Człowiek-obywatel- pracownik na rynku pracy*, (red. Cz. Plewka, H. Bednarczyk), Szczecin 2011, s. 252.

²¹ Aronson E.: *Człowiek istota społeczna*, Warszawa 2000, s. 27.

²² Ibidem, s. 22-59.

²³ Czajkowski K.: *Wychowanie do rekreacji*. Warszawa 1979, s. 10.

²⁴ Ibidem s. 21.

rodzinnych, szkolnych oraz po zaspokojeniu potrzeb biologicznych organizmu”²⁵.

Czas ten utożsamiany jest zatem z określonymi funkcjami jakie pełni wobec jednostki i całego społeczeństwa, a do których należy min: funkcja edukacyjna, wychowawcza, kulturalna, rekreacyjna, integracyjna, oraz kompensacyjna [21]. Wynika to z przekonania, że czas wolny odgrywa ważną rolę w procesach społecznych oraz w zakresie działań dydaktycznych i wychowawczych²⁶.

Rozwój cywilizacji, jaki towarzyszy obecnie naszej egzystencji, sprawił z jednej strony ogromny wzrost możliwości człowieka, z drugiej jednak strony jest generatorem coraz to nowych zagrożeń. Jest to wynikiem wciąż rosnącego postępu technicznego, któremu nie towarzyszy tak szybki rozwój rasy ludzkiej pozostający wciąż na tym samym poziomie w sferze rozwoju psychiczno - emocjonalnej²⁷.

Z obserwacji możemy wnioskować, że coraz trudniej jest nam oddzielić czas pracy od czasu wolnego. Przemieszanie ich stanowi niejako wymóg współczesnego rynku pracy. Często wymagana dyspozycyjność utrudnia bowiem oderwanie się od pracy zawodowej, przez co zmienia się rytm i tempo życia. „Wypoczynek” staje się coraz trudniejszą formą osiągnięcia przez człowieka stanu pełnego relaksu i zadowolenia psychofizycznego. Zdarza się że spychamy go na dalszy plan, nie zdając sobie sprawy z konsekwencji takiego postępowania. Kolokwialny „brak czasu” nie jest tu wytłumaczeniem, a jedynie brakiem odpowiedzialności za własne zdrowie jak i za przyszłość kolejnych pokoleń. Przypomnijmy sobie proste zasady postępowania z noworodkiem, który śpi, kiedy potrzebuje.

Nie ingerujemy w takie postępowanie. Wiemy, że jest to niezbędne dla jego prawidłowego rozwoju i zdrowia. Sami jednak odmawiamy sobie często właściwej i efektywnej formy wypoczynku, ograniczamy sen, demonstrując tym samym określony sposób postępowania.

Stajemy się w tej sytuacji niepoprawnymi nauczycielami, którym bardzo trudno będzie nauczać, jak przed naszą erą powiedział Seneka.²⁸ „*Droga poprzez udzielanie pouczeń jest długa, natomiast przez przykłady – krótka skuteczna*”, co powinno stać się mottem naszego działania w procesie kształtowania poprawnych i bezpiecznych zachowań drugiego człowieka. Właściwe wykorzystanie czasu wolnego to także element walki ze stresem, asystującym nam już na każdym kroku. To cenna umiejętność relaksowania się, regeneracji własnych sił i rozwiązywania problemów.

7. Wnioski

- Założenia pedagogiki pozwalają zatem jak widzimy na kierowanie edukacją w zakresie bhp również w sposób incydentalny. Kształtowanie zachowań pro-bezpiecznych powinno stanowić kompatybilny ze sobą system wszystkich sfer edukacji tej formalnej jak i nieformalnej.
- Samo natomiast uczenie, zwłaszcza w procesie kształtowania kultury bhp, jest cyklem nieprzerwanym polegającym na aklimatyzacji do wszelkich zmian w toku rozwoju cywilizacji, sprawności racjonalnego wdrażania wiedzy w codziennym życiu. Dotyczy to tak samo wiedzy teoretycznej, jak i praktycznej. Bez nauki trudno byłoby odnaleźć się we współczesnym świecie, Nic bowiem nie jest nam dane na zawsze, tym bardziej zdrowie i bezpieczeństwo, o które należy troszczyć się nieustannie, zwłaszcza że to, co przyniosła nam cywilizacja oznacza zarówno wygody, jak i wiele niebezpieczeństw które, musimy nauczyć się pokonywać.

²⁵ Wnuk-Lipiński E.: *Praca i wypoczynek w budżecie czasu*, Wrocław 1972, s. 10-11.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Hansen A.: *O sztuce wypoczynku*, Warszawa 1974, s. 8.

²⁸ Lucius Annaeus Seneca (Młodszy) (ur. ok. 4 p.n.e. w Kordobi, zm. 65 r.n.e.), rektor, pisarz, poeta, filozof rzymski.

Literatura

- [1] Aronson E.: *Człowiek istota społeczna*. Warszawa 2000.
- [2] *Uczenie się nieformalne*, [a:] <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/sloownik/63-uczenie-sie-nieformalne> (dostęp 01.02.2013).
- [3] Czajkowski K.: *Wychowanie do rekreacji*. Warszawa 1979, s. 10.
- [4] Dzięgiełowska M.: *Człowiek dorosły wobec wyznań codzienności*. [w:] *Edukacja dorosłych: teoria i praktyka w okresie przemian*, (red. Jan Sarana), Lublin 2000.
- [5] Ejdyś J. (red.): *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa higieny pracy w organizacji*. Białystok 2010.
- [6] Hansen A.: *O sztuce wypoczynku*. Warszawa 1974.
- [7] Gołębiowska I.: *Czas wolny nieodłącznym elementem życia człowieka, wpływającym na jego rozwój fizyczny, psychologiczny i społeczny*. [a:] <http://blogi.newsweek.pl> (dostęp: 02.04.2013).
- [8] *Kształcenie formalne, nieformalne, incydentalne*, [a:] http://salpro.salpaus.fi/tes/CDrom/pdf/A1_Salpaus_formal_informal_nonformal_learning_pl.pdf, (dostęp 18.01.2013).
- [9] Kargul J.: *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych: przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej*. Wrocław 2005.
- [10] Krzaczkowska M.: *Wrastanie człowieka w kulturę bezpieczeństwa*. [w:] *Człowiek-obywatel-pracownik na rynku pracy* (red. Cz. Plewka, H. Bednarczyk), Szczecin 2011.
- [11] Lewandowski J.: *Zarządzanie bezpieczeństwem w pracy w przedsiębiorstwie*, Łódź 2000.
- [12] Okoń W.: *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1975.
- [13] Pawlak H., Jasiński K., Maksym P., *Tworzenie kultury bezpieczeństwa pracy w zakładzie przemysłu spożywczego*, [a:] <http://ir.ptir.org> (dostęp: 10.06.2011).
- [14] Piętowska-Laska R.: *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy jako przesłanka wzrostu produktywności pracy w przedsiębiorstwie*, *Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej*, T. 215, Z. 4, s.172, [a:] www.prz.rzeszow.pl (dostęp: 10.06. 2011).
- [15] Studencki R.: *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, *Bezpieczeństwo Pracy*, 2000, Nr 9.
- [16] Szczepański J.: *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa 1970, s. 93-102. [w:] *Pedagogika społeczna jako dyscyplina akademicka: stan i perspektywy* (red. Ewa Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, E. Cyrańska), Łódź 1998.
- [17] Waszkiewicz J.: *Jak Polak z Polakiem: szkice o kulturze negocjowania*. Warszawa Wrocław 1997.
- [18] Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2005.
- [19] Wierszłowski S. (red.): *Edukacja dorosłych: realia, problemy, prognoza*. Warszawa 1999, s. 15.
- [20] Wnuk-Lipiński E.: *Praca i wypoczynek w budżecie czasu*. Wrocław 1972.
- [21] Wołk W.: *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom 2009 s. 40-41.