

EDUKACJA W NADZIEI NA BEZPIECZEŃSTWO CZYLI AKTYWNE KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI Z ZAKRESU KULTURY BEZPIECZEŃSTWA

EDUCATION IN THE HOPE OF SAFETY THAT IS ACTIVELY MOULDING COMPETENCES OF SAFETY CULTURE

Monika Saganowska

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie

Wydział Nauk Społecznych

Monte Cassino 15, Szczecin 70-466

e-mail: saganowskamon@o2.pl

Abstract: Increasing number of workplace accidents requires searching for effective ways of influencing people with the aim of protecting their health and life. The main tool of developing worker awareness and safety attitude is education.

Key words: education in the hope of safety, ladder competences, popularizing safety.

Wprowadzenie

Wysokie wskaźniki wypadkowości, za które w 70-90% odpowiada czynnik ludzki, wskazują na niski poziom kultury bezpieczeństwa. Świadczyć o tym mogą: nieprawidłowe zachowania, nie zdawanie sobie sprawy z zagrożenia lub świadome wykonywanie niebezpiecznych czynności, podejmowanie ryzyka, niewłaściwe postawy i reakcje, złe przygotowanie oraz niedostateczny nadzór, lekceważenie, brawura, lekkomyślność, chęć popisywania się oraz wiele innych. Poważne braki kultury bezpieczeństwa, mające tragiczne nieraz w skutkach konsekwencje, występują już w środowisku szkolnych. Wysoki poziom agresji i przemocy oraz niski wiek uczniów, pokazuje wstrząsający obraz problemu, dotyczącego bezpieczeństwa całego społeczeństwa i jego przyszłości.

Niezbędne staje się zatem uwzględnienie problematyki kultury bezpieczeństwa na każdym poziomie edukacji oraz na potrzeby przekazywania wiedzy i kształtowania umiejętności oraz postaw od najmłodszych lat. Ogromne pokłady oddziaływania na kształtowanie bezpiecznych postaw mają rodzice, nauczyciele, pedagodzy oraz wszelkiego rodzaju służby bezpieczeństwa. Ich

sukces, odzwierciedlający się w zmniejszeniu ilości wypadków oraz zmianie postaw i zachowań, spoczywa na odpowiednim poziomie kompetencji szkolących oraz na właściwym doborze treści programowych oraz metod nauczania, które pozwolą na praktyczne wdrożenie nabytej wiedzy i umiejętności.

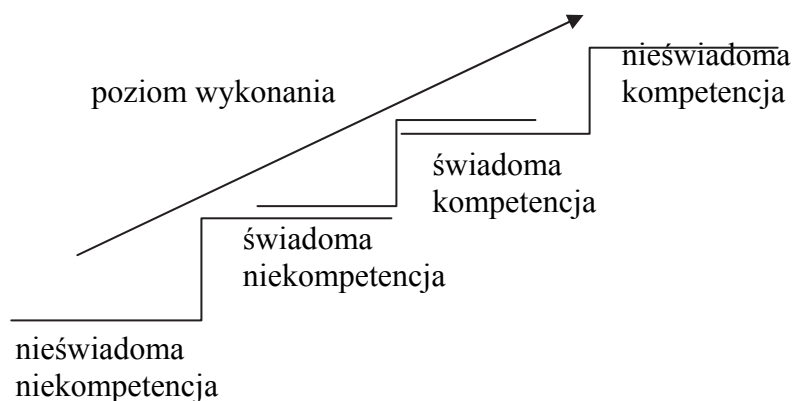
Niniejszy artykuł jest próbą wzbudzenia refleksji nad sytuacją człowieka w otaczającym go współczesnym świecie oraz próbą spojrzenia na edukację jako na jedyną szansę, w której należy widzieć nadzieję na bezpieczeństwo. Sprostanie oczekiwaniom doby „społeczeństwa 24-godzinnego” wymaga od pracownika ciągłego doskonalenia, które z racji warunków nieustającej zmienności, postępu wszelkich dziedzin życia, stwarza ogrom zagrożeń. Dlatego edukacja ludzi jest szczególnie ważna ze względu na to, że jesteśmy nośnikami informacji, wiedzy, umiejętności i postaw, które stanowią największe ludzkie bogactwo i dają szansę na zmianę świadomości i próby podjęcia działań zmierzających ku poprawie bezpieczeństwa człowieka i ochronie jego życia.

Edukacja w nadziei na bezpieczeństwo

Jedynym sposobem walki z narastającą falą wypadków, zagrożeń oraz niską kulturą bezpieczeństwa jest edukacja. Edukacja skoncentrowana na wzbudzeniu i kształtowaniu poczucia osobistej odpowiedzialności za nie tylko własne zdrowie i życie, ale przede wszystkim innych ludzi oraz na uzmysłowieniu i kształtowaniu przekonania, że każdy człowiek odpowiada i wpływa na stan bezpieczeństwa. Edukacja w nadziei na bezpieczeństwo koncentruje się właśnie na kształtowaniu procesów myślowych zorientowanych na realizację idei bezpieczeństwa, przygotowaniu do tworzenia autorskich programów realizacji tej idei oraz na kształtowaniu myśli motywujących, czyli budujących przekonanie, że każdy człowiek jest w stanie zainicjować, kontynuować i wspierać działania na rzecz bezpieczeństwa [7, s.106].

Zanim jednak wkroczymy na zaawansowany poziom procesu edukacji należy przejść przez wszystkie jego etapy. Pierwszym jest nieświadoma niekompetencja, czyli „nie wiem, że nie potrafię”. Model drabiny kompetencji (rys.1.) zakłada bowiem, że w procesie uczenia się następuje przejście od właśnie nieświadomej niekompetencji, przez świadomą

niekompetencję „wiem, że nie potrafię” i świadomą kompetencję „wiem, że potrafię”, aż do nieświadomej kompetencji „po prostu robię” czyli do stanu, gdy człowiek wykonuje zadanie w sposób adekwatny do sytuacji, mimo, że do jego realizacji nie angażuje w pełni swojej uwagi. W trakcie procesu edukacji należy pomóc uczestnikom przejść całą tę drogę, również poprzez odpowiedni dobór metod. Przejście między pierwszym a drugim etapem – nieświadomej niekompetencji i świadomej niekompetencji – można osiągnąć bardzo skutecznie dzięki dyskusji czy jakiegokolwiek formie symulacji, która pozwoli każdemu – często prywatnie, a więc bez publicznej oceny i niepotrzebnego stresu – uświadomić brak pewnych umiejętności, wiedzy czy kompetencji. W momencie, kiedy szkolona osoba wie, czego jeszcze nie wie lub nie potrafi, należy te braki uzupełnić. W tym momencie przydają się wszystkie techniki dostarczające wiedzę i prezentujące wykonanie. Dalszy etap to ćwiczenie – najlepsze są wówczas techniki umożliwiające praktyczną realizację określonych zadań. Informacje zwrotne szkolącego i grupy pomagają osiągnąć coraz wyższy poziom wykonania [2, s.86].



Rys.1. Model drabiny kompetencji

Źródło: M. Kossowska, I. Sołtyńska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2002, s.87.

Kompetencje w niniejszym artykule oznaczają wszystko to, co pozwala człowiekowi skutecznie realizować wykonywane przez niego zadania, a w szczególności wiedzę, rozważaną na trzech poziomach (rys.2.):

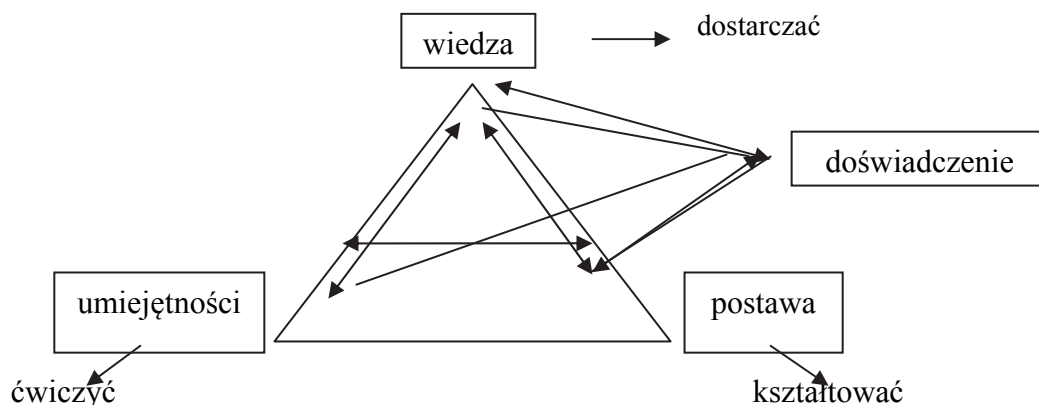
- wiedzy w potocznym rozumieniu (wiedza deklaratywna – wiem „co”);
- umiejętności (wiedza proceduralna – wiem, „jak” i potrafię);

- postawy (chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę).

W myśl tego modelu pracownik, dzięki odpowiedniej postawie i celom osobistym będzie chciał i potrafił właściwie wykorzystywać nabytą wiedzę i umiejętności, tak by doprowadzić do jak najlepszej realizacji powierzonych mu zadań.

Kompetencje z zakresu kultury bezpieczeństwa pozwalają na zminimalizowanie zagrożeń występujących w procesie pracy. Kultura bezpieczeństwa jednostki wskazuje, jaką pozycję zajmuje bezpieczeństwo w jej systemie wartości, wewnętrznych normach zachowań dotyczących ryzyka i bezpieczeństwa oraz przekonaniach związanych z zagrożeniami. Kultura jednostki wpływa również na kulturę

bezpieczeństwa organizacji. Jest określana przez wartości i postawy w zakresie bezpieczeństwa wspólne dla członków danej grupy. Łączy w sobie kulturę społeczeństwa, w którego ramach istnieje, kulturę bezpieczeństwa poszczególnych członków oraz własne, przyjęte za istotne założenia i wartości [8, s.29].



Rys.2. Model kompetencji

Źródło: M. Kossowska, I. Sołtyńska, *Szkolenia...* op. cit., s.14.

Należy również pamiętać o tym, że kultura bezpieczeństwa jest związana z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, okazywanej w codziennej pracy. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa wymaga stałej koncentracji nie tylko na zachowaniach pracowników, ale również na środowisku fizycznym pracy oraz indywidualnych cechach pracowników [9, s. 22]. Istnieje wiele form kształtowania wiedzy, umiejętności oraz postaw, jednak wszelkie te formy muszą spełniać określone warunki, aby proces edukacji był skuteczny.

Warunki skutecznego procesu edukacji

Edukacja może stwarzać nadzieję na bezpieczeństwo tylko i wyłącznie wtedy, gdy zostaną spełnione warunki skutecznego procesu edukacji. Przydatne w praktyce nauczania dorosłych może stać się przyjęcie proponowanych przez Knewlesa założeń, które pociągają za sobą pewne konsekwencje dla procesu organizacji szkoleń. Biorąc pod uwagę to, że doświadczenie szkolonego jest tak ważnym czynnikiem w procesie uczenia się, szkolenie powinno stwarzać uczestnikom

okazję do wymiany wiadomości i umiejętności. Dzięki temu będą mieli szansę uczenia się od siebie nawzajem, korzystania z doświadczeń innych osób, wywodzących się z innych środowisk. Znaczenie doświadczenia wskazuje na potrzebę stosowania przede wszystkim metod aktywizujących, które umożliwiają wykorzystanie doświadczenia, jego wymianę oraz stwarzają szansę refleksji nad dotychczasową praktyką, która może zapoczątkować proces zmiany. Aby jednak uczestnicy szkolenia byli gotowi dzielić się swoim doświadczeniem i aby byli otwarci na nowe sytuacje, w grupie musi panować odpowiednia atmosfera, odpowiednia tzn., taka, w której uczestnicy będą czuli się bezpiecznie, akceptowani i nie obawiali się krytyki ze strony grupy czy prowadzącego. Tylko w klimacie akceptacji i życzliwości możliwa jest refleksja nad negatywnymi doświadczeniami czy nawykami, która może prowadzić do podjęcia próby zmiany.

Pamiętając o tym, że jednym z głównym motywów uczenia się przez osoby dorosłe jest chęć odniesienia wiedzy do praktyki, by w lepszy sposób radzić sobie z wymaganiami realnego życia, osoba szkoląca powinna w trakcie szkolenia pokazywać praktyczne

wskazówki, dotyczące zastosowania nabytej wiedzy. Należy również uwzględnić, że uczestnicy z różnych powodów uczestniczą w szkoleniu, niestety główną przyczyną nie jest motywacja wewnętrzna. Ludzkie motywy bywają różne, jednak warto budzić i uświadamiać motywację uczestnikom. Nawet jeśli nie trafili na szkolenie z własnej woli, prowadzący powinien szukać ważnych celów dla uczestnika i zastanawiać się, co może zyskać dzięki szkoleniu [5, s.11-12]. Często najtrudniejszym, elementem specyfiki dorosłych są bariery w ich uczeniu, wśród których można wymienić: dumę, brak pewności siebie, wyobrażenia o sobie, brak zainteresowania, brak motywacji, nastawienie do sytuacji szkolenia oraz dotychczasowe doświadczenia edukacyjne. Dorośli wykazują także mniejszą plastyczność dotyczącą działania w nowej sytuacji, opór wobec zmian, przyzwyczajenie do rutyny. Są bardziej wrażliwi na punkcie własnej godności i odrębności jako osoby. Uwzględnienie specyfiki edukacji dorosłych jest podstawową zasadą, której przestrzeganie decyduje o skuteczności szkolenia.

Osiągnąć cele szkolenia w postaci zmiany w funkcjonowaniu pracownika, można poprzez praktyczne wdrożenie nabytych podczas szkolenia kompetencji. Łatwiej jest zastosować nowe umiejętności w praktyce, gdy szkolenie odbywało się w miejscu którego szkolenie dotyczy, a przynajmniej, gdy zawierało wiele elementów praktycznych, ćwiczeń bezpośrednio związanych z działaniem, jednak to nie wszystko, ponieważ cała odpowiedzialność za własny dalszy rozwój spoczywa na osobie szkolonej [6, s.132-133]. Na zmianę postawy wobec bezpieczeństwa i kultury pracy może również wpłynąć angażowanie pracowników w szkolenia organizowane dla nowych odbiorców i uświadomienie im ogromu odpowiedzialności jaka spoczywa na osobach szkolących. Aktywne kształtowanie bezpiecznych postaw wyraźnie zwiększa stopień zapamiętywania, ponieważ metody aktywizujące są o 70% skuteczniejsze od tradycyjnych.

Aktywne kształtowanie kultury bezpieczeństwa

Aktywne kształtowanie kultury bezpieczeństwa (rys.3.) ma bezpośredni wpływ na postawy pracowników. Ogromne pokłady oddziaływania

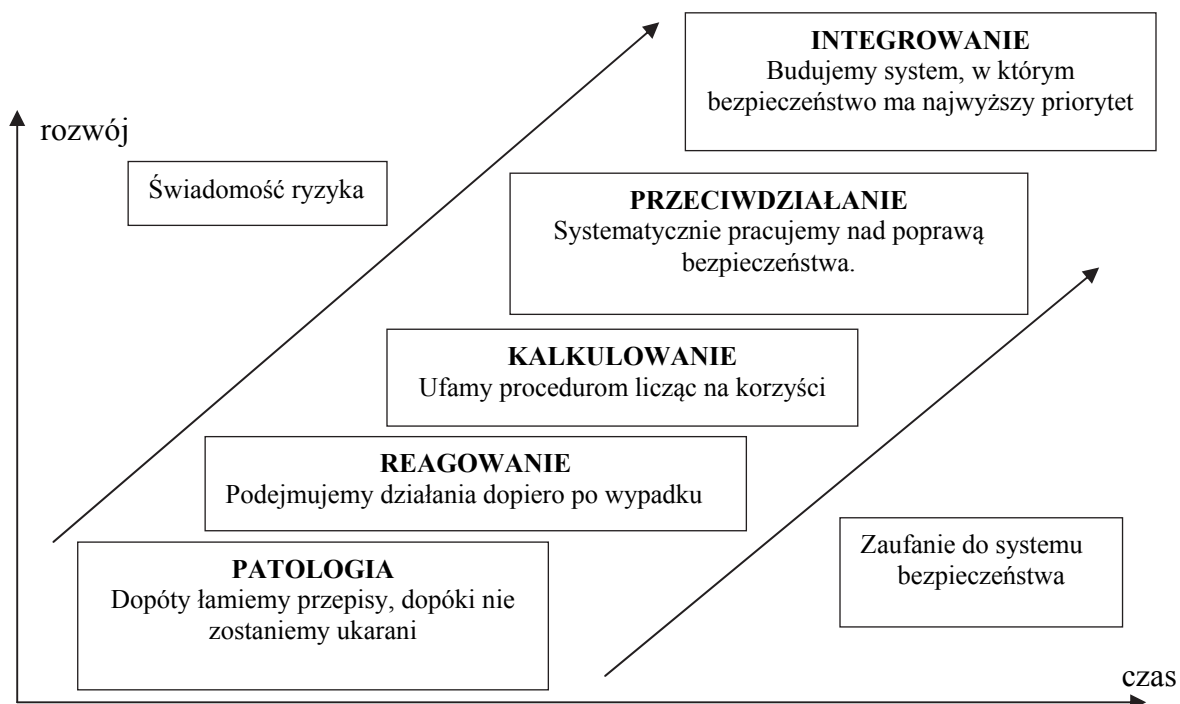
na kształtowanie bezpiecznych postaw mają pracodawcy, gdyż to przecież oni są odpowiedzialni za stan bezpieczeństwa w swoich zakładach pracy. Ich zaangażowanie i przewodnictwo to podstawowy warunek osiągnięcia wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa. Wyznacznikiem aktywnego zaangażowania pracodawców jest wyrażanie osobistego zainteresowania i troski o bezpieczeństwo pracowników oraz uwzględnianie spraw bhp przy planowaniu oraz wdrażaniu zmian organizacyjnych, technologicznych i personalnych. Niezbędna do skutecznego kształtowania kultury bezpieczeństwa jest otwarta i szczerza komunikacja, polegająca na rzetelnym i systematycznym informowaniu pracowników o zagrożeniach, środkach ochronnych oraz wszelkich niepożądanych sytuacjach występujących w miejscu pracy, a także na ustalaniu jasnych granic między błędem, którego zgłoszenie nie powoduje negatywnych konsekwencji, a winą pracownika.

Kolejnym warunkiem jest partycypacja pracowników, czyli ich udział i zaangażowanie w sprawy bezpieczeństwa pracy. Rola pracodawcy opiera się na zachęcaniu wszystkich pracowników do przedstawiania własnych opinii i sugestii dotyczących bhp, angażowaniu pracowników do opracowywania wewnętrznych standardów i dokumentów. Ponieważ kształtowanie kultury pracy zależy również od pracowników, należy wykorzystywać ich wiedzę, możliwości i doświadczenie. Ważna jest również edukacja w zakresie bhp. Szkolenia powinny obejmować ćwiczenie umiejętności praktycznych oraz powinny być dostosowane do specyfiki zakładu pracy oraz aktualnych potrzeb pracowników.

Istotną rolę odgrywa analizowanie wszelkich zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych, które miały miejsce w zakładzie pracy, analizowanie ich przyczyn oraz podejmowanie działań zapobiegawczych. Równie kluczową rolę pełni motywowanie oraz wzmacnianie zachowań bezpiecznych. Wyrażanie aprobaty i uznania pracownikom, którzy postępują bezpiecznie oraz angażują się w działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy i promowanie zachowań bezpiecznych poza nią. Wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy ma również współpraca między pracownikami, atmosfera zrozumienia i zaufania zarówno między pracownikami, jak i pracownikami a

pracodawcą [1, s.58]. O wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa pracy świadczy również traktowanie bezpieczeństwa pracy jako fundamentalnej wartości, okazywanej w codziennej pracy i postępowaniu, wyrażającej się również w poczuciu osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za

sprawy bezpieczeństwa pracy. Na szczególną uwagę w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy zasługuje popularyzacja zagadnień skierowana do masowego odbiorcy oraz zjawisko naśladownictwa.



Rys. 3. Etapy tworzenia kultury bezpieczeństwa

Źródło: R. Krystek, *Polskie programy prewencyjne GAMBIT, EuroRAP i ZEUS*, Warszawa 2010, s. 19.

Popularyzacja zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i kultury pracy

Rozwój we wszystkich dziedzinach życia, postęp cywilizacyjny, natłok informacji i ogólna tendencja do coraz bardziej przyspieszonego życia stwarzają człowieka coraz bardziej zagrożonym. Stawić czoła temu problemowi można poprzez popularyzację zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i kultury pracy, skierowaną do masowego odbiorcy, której celem jest wzbudzenie refleksji ludzi, zmiana ich postaw i kształtowanie kultury pracy. Wiele organizacji, instytucji, zakładów pracy czy osób prywatnych w tym celu propaguje bezpieczną pracę, zdrowy i aktywny tryb życia, a także bezpieczeństwo na co dzień, prowadzi również szeroko zakrojone akcje i kampanie, przygotowuje plakaty i broszury a także organizuje konkursy

poświęcone tematyce bezpieczeństwa, higieny pracy oraz kultury bezpieczeństwa.

W procesie kształtowania określonych form zachowania się pracowników można również wykorzystać psychologiczne mechanizmy związane ze zjawiskiem naśladownictwa, znanego również jako proces identyfikacji albo upodabniania się, który jest również formą popularyzacji zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i kultury pracy, jeśli zostanie skierowany masowo do społeczeństwa. Naśladownictwo nie ogranicza się tylko do zewnętrznych form zachowania się danej osoby, ale obejmuje również wiele jej cech charakteru, zasad postępowania, czynów moralnych oraz stosunek do innych ludzi. Zjawisko naśladownictwa jest szczególnym rodzajem sugestii, w której myśl nie rodzi się na podstawie czyichś słów, lecz na podstawie obserwacji czyjegoś postępowania. Na przykład, jeśli w miejscu pracy znajduje się

kilku pracowników lojalnych i pełnych zapału do pracy, to ich postawa może udzielić się właśnie innymi w drodze naśladowania. W pewnych wypadkach wystarczy przenieść kilka osób o postawie pozytywnej do grupy o postawie negatywnej, aby poprawić tam sytuację. Zdolność naśladowania stanowi również ważny punkt wyjścia dla człowieka w procesach uczenia się. Jest to tzw. uczenie się mimowolne, jako odpowiednik mimowolnej tendencji do naśladowania, co stanowi podstawę do kształtowania elementów jego otoczenia, aby były one dobrym wzorem do naśladowania. Ważną rolę pełni zatem pracodawca, który powinien uświadomić sobie, że jego własne sposoby postępowania wpływają w dużym stopniu na formy zachowania się jego pracowników. Właściwa metoda pracy, wzorowa organizacja stanowiska pracy, umiejętne wykorzystanie czasu pracy, mimowolnie oddziałują na resztę pracowników, pociągając ich na drodze naśladowania do poziomu najlepszych [3, s.76-77].

Zakończenie

Niestety, szereg nowoczesnych zabezpieczeń technologicznych nie wyklucza możliwości wystąpienia wypadku, popełnienia błędu czy zachowania się w sposób niebezpieczny, ponieważ w szerokim zakresie sam fakt wystąpienia zdarzenia świadczy o zawodności człowieka, którzy przecież może zadbać o technikę czy organizację. Bogactwo intelektualne człowieka stwarza szansę na zminimalizowanie zagrożeń oraz uniknięcie niektórych zdarzeń, a tym samym stwarza szansę na ochronę życia ludzkiego, a także na uniknięcie lawiny konsekwencji społecznych. Jedynym sposobem walki z narastającą falą wypadków, zagrożeń oraz niską kulturą bezpieczeństwa jest edukacja. Edukacja zmierzająca ku zmianie świadomości, polegającej na stworzeniu u ludzi poczucia

odpowiedzialności za każdą czynność, jaką wykonują oraz wzbudzeniu chęci i nadziei w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa.

Edukacja w nadziei na bezpieczeństwo jest możliwa tylko przez przekazywanie wiedzy, kształtowanie umiejętności i postaw od najmłodszych lat oraz popularyzację bezpiecznego życia. Zawsze i wszędzie należy kształtować oraz wzmacniać kulturę bezpieczeństwa, gdyż ogrom korzyści jest wart wszelkich starań i trudu.

Bibliografia

1. Ejdyś J., *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*, Wydawnictwo Politechniki Białostockiej, Białystok 2010.
2. Kossowska M., Sołtyńska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
3. Kowalczyk R., *Psychologia w pracy z ludźmi*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975.
4. Krystek R., *Polskie programy prewencyjne GAMBIT, EuroRAP i ZEUS*, Warszawa 2010.
5. Kozak A., Łąguna M., *Metody prowadzenia szkoleń czyli niezbędnik trenera*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2009.
6. Łąguna M., *Szkolenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.
7. Marek L., *Edukacja w nadziei na bezpieczeństwo [w:] Bezpieczeństwo człowieka*, red. M. Rybakowski, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2007.
8. Studenski R., *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2000, nr 9.
9. Studenski R., *Organizacja bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1996.