

# Monika Saganowska

---

## Wiedza o specyfice nauczania dorosłych jako czynnik decydujący o skuteczności szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

---

Edukacja Humanistyczna nr 1 (26), 235-243

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

# Z DOŚWIADCZEŃ EDUKACYJNO-ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW WSH TWP W SZCZECINIE

EDUKACJA HUMANISTYCZNA nr 1 (26), 2012  
Szczecin 2012

Monika Saganowska  
Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP  
w Szczecinie  
(absolwentka)

## WIEDZA O SPECYFICE NAUCZANIA DOROSŁYCH JAKO CZYNNIK DECYDUJĄCY O SKUTECZNOŚCI SZKOLEŃ Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

### Wprowadzenie

Możliwość wystąpienia wypadku towarzyszy każdemu człowiekowi zawsze i wszędzie. Mogą one wystąpić nawet w miejscach wydawałoby się bezpiecznych. Jednak zdarzają się niezależnie od okoliczności, co w bardzo widoczny sposób pokazuje, że bezpiecznych miejsc po prostu nie ma. Mimo szeregu nowoczesnych zabezpieczeń ryzyko wpisuje się w każdego rodzaju działalność człowieka, a nade wszystko w działalność zawodową. Według danych GUS w 2009 roku liczba wypadków przy pracy wyniosła 87 052, natomiast w 2010 wydarzyło się ich aż 94 207. Wymowne statystyki pokazują, że liczba wypadków przy pracy ciągle wzrasta. Analiza ich przyczyn ukazuje, że za 70-95% wypadków odpowiadają błędne zachowania ludzi.

Poczucie bezpieczeństwa jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka. Jej odczuwanie powinno mieć zatem odzwierciedlenie w zachowaniu, jednak bardzo często ludzie podejmują zachowania ryzykowne. Badania przeprowadzone przez H. Heinricha przedstawiają stosunek ilościowy wypadków bezurazowych do urazów lekkich i urazów ciężkich. Relacja ta wynosi 300 : 29 : 1. Liczba zachowań ryzykownych nie została sprecyzowana ze względu na trudności ujednolicenia danych, jednak jest ich aż parokrotnie więcej niż wypadków bezurazowych.

Mimo ciągłego udoskonalania zabezpieczeń likwidacja zagrożeń nie jest możliwa bez głównego sprawcy niebezpiecznych zachowań, czyli człowieka. Ogromne pokłady oddziaływania na kształtowanie właściwych, czyli bezpiecznych postaw wobec pracy i życia w ogóle mają pracownicy służby bhp. Ich oddziaływanie jest szczególnie ważne ze względu na fakt, że szkolenia są bardzo często jedyną formą styczności pracownika z bhp. Jednak, jak wynika ze statystyk, ta często jedyna możliwość kształtowania bezpiecznych zachowań jest niewykorzystywana. Mało tego, szkolenia są traktowane przez wielu pracowników i pracodawców jak zło konieczne, co świadczy nie tylko o nieskuteczno-

ści systemu szkoleniowego, ale również o braku świadomości i potrzeby wiedzy z tego zakresu u większości ludzi.

Działanie człowieka w pracy i codziennych sytuacjach zależy od postawy, jaką przyjmuje. Postawa wynika z całego zespołu cech osobowych, oddziaływania otoczenia na jednostkę, a także z zebranych przez lata doświadczeń<sup>1</sup>. Mimo tego, że postawy są traktowane jako trwałe, istnieje możliwość ich zmiany. Aby tego dokonać i kształtować kulturę bezpieczeństwa, należy wiele zmienić. Najważniejsza jest zmiana podejścia do szkoleń i zmiana wielu czynników w samym szkoleniu, gdyż ta właśnie bezpośrednia forma oddziaływania wpływa na stosunek pracowników do bezpiecznego postępowania. Dlatego celem niniejszego artykułu jest pobudzenie debaty na tematy kluczowe dla zdrowia i bezpiecznego życia ludzi, a także wzbudzenie refleksji, która może spowodować zmianę świadomości i próby podjęcia działania zmierzającego ku ochronie człowieka.

### Nieprawidłowości szkoleń z zakresu bhp

Sytuacja rynku szkoleń z zakresu bhp jest bardzo trudna i tragiczna w skutkach, a wszelkie podejmowane próby reformy nie przynoszą pożądanych efektów. Wina leży nie tylko po stronie uczestników szkolenia, winni są również sami szkolący i pracodawcy, na których ciąży odpowiedzialność nie tylko prawna, ale i moralna za stan bezpieczeństwa w zakładach. Tymczasem, jak wynika z danych przedstawionych przez PIP, znaczna część pracodawców lekceważy szkolenia. Najgorzej jest ze szkoleniami okresowymi i programami szkoleń. Dane dotyczące 2008 r. pokazują, że aż w 34% skontrolowanych zakładów pracownicy nie odbyli szkoleń okresowych w wyznaczonych terminach, tendencja ta wzrosła o 3% w porównaniu z rokiem poprzednim. Ogólne nieprawidłowości w zakresie programów szkoleń stwierdzono u co trzeciego skontrolowanego pracodawcy, w 2007 r. było ich 41%, natomiast w 2006 44%. Z badań wynika, że pracodawcy nie tylko lekceważą szkolenia swoich pracowników, ale nie dbają również o swoją widzę z tego zakresu. Prawie co czwarty pracodawca w 2008 r. nie miał odpowiedniego szkolenia<sup>2</sup>.

Szczególnym rodzajem nieprawidłowości dotyczącej szkoleń bhp jest ich postrzeganie w ujęciu tylko i wyłącznie finansowym. Takie spojrzenie powoduje, że rynek szkoleń po jednej stronie ma obciążonego wymaganiami pracodawcę, żądającego jednocześnie niskich cen, a z drugiej strony szkolących, którym często nie zależy na jakości szkoleń, ponieważ muszą konkurować ceną, co nie idzie w parze z ich zaangażowaniem w proces szkoleniowy. Wybór ceny a nie jakości wiąże się z kolejnymi uchybieniami szkoleniowymi, jak m.in.: łączenie dużej liczby pracowników z różnorodnych stanowisk w jedną grupę i prowadzenie dla niej szkolenia według jednego programu, brak specjalistycznego programu związanego ze specyfiką danego zakładu i korzystanie z gotowych programów określonych w rozporządzeniu. Taka sytuacja rynku szkoleń stwarza dla osób nie chcących rzeczywistej poprawy stanu bezpieczeństwa i nie propagujących bezpiecznego stylu życia perspektywę łatwego zarobku. Kolejnym rodzajem nieprawidłowości szkoleniowych związanych również z ceną jest obniżanie poziomu szkolenia, jego skracanie lub odwoływanie. Niestety zdarzają się i tacy szkoleniowcy, którzy na wystawieniu zaświadczenia kończą swoją działalność szkoleniową.

<sup>1</sup> J. Fal, *Organizowanie bezpieczeństwa pracy. Układ „Człowiek - Technika”*, Warszawa 1980, s. 169.

<sup>2</sup> R. Kozela, *Brak nadzoru nad szkoleniami*, „Atest” 2009, nr 8, s. 16.

Zdaniem inspekcji pracy częstym uchybieniem w dziedzinie szkoleń bhp jest niedostosowanie programu szkolenia do specyfiki zakładu pracy, rodzajów pracy i zagrożeń na stanowisku pracy. Zdarza się to najczęściej w przypadku szkoleń prowadzonych przez firmy zewnętrzne, które nie znają specyfiki zakładu pracy i posługują się zbyt ogólnymi programami. Natomiast jeśli pracodawcy organizują szkolenia we własnym zakresie, to często nie prowadzą stosownej dokumentacji (dzienników zajęć, protokołów z egzaminów, rejestru wydanych zaświadczeń)<sup>3</sup>.

Przyczyny omawianych nieprawidłowości wynikają z niewłaściwych postaw ludzi, których źródłem bardzo często jest zła tradycja zakładu pracy i odtwarzanie społecznie ukształtowanych niewłaściwych wzorców postępowania, pełniących bardzo często rolę niepisanego prawa. Często brak zaangażowania w sprawy bezpieczeństwa, tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy, brak uznania i wzmacniania działań zmierzających ku poprawie stanu bezpieczeństwa, ograniczone środki finansowe, a także brak odpowiedniego nadzoru nad szkoleniami i firmami szkoleniowymi powoduje aktualną, bardzo niską jakość szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Błędy szkoleniowców**

Najczęstszym, omawianym już wyżej, błędem szkoleniowców jest niedostosowanie programu szkolenia do potrzeb jego uczestników. Błąd ten może wynikać zarówno z aspektów ekonomicznych, jak i niewiedzy lub niechęci prowadzącego. Kolejny, bardzo często popełniany błąd to stosowanie tradycyjnej metodyki zaczerpniętej z edukacji szkolnej, polegającej na przekazaniu wiedzy w postaci teoretycznego wykładu, i sprawdzenie jej opanowania w postaci testu. Zastosowanie tej formy przekazu pociąga za sobą lawinę kolejnych błędów przejawiających się m.in. w: podawaniu nadmiaru informacji i zbyt wielu szczegółów, nieodwoływaniu się do wiedzy i doświadczenia uczestników, braku połączenia teorii z praktyką, braku jasnej struktury przekazu, braku zaangażowania czy nawet przekonania do wygłaszanych treści, braku wyraźnego stanowiska i własnych komentarzy, monotonnym sposobie przekazu, czytaniu, dosłownym cytowaniu przepisów, mówieniu w zbyt wolnym tempie lub za cicho, braku kontaktu wzrokowego, braku reakcji na widoczne znużenie słuchaczy<sup>4</sup> a także niestosowaniu metod aktywizujących i pomocy naukowych oraz braku analizy potrzeb szkoleniowych i oceny skuteczności szkolenia. Tradycyjna forma pamięciowego nauczania nie przynosi efektów, ponieważ ograniczenie formy przekazu informacji tylko do słuchania redukuje zapamiętanie owych informacji do 10%. Kolejny często popełniany błąd szkoleniowców to pomijanie lub opuszczanie tych wiadomości, które wydają się zbyt proste lub oczywiste. Niejasna i zagmatwana prezentacja, niedokładny pokaz czynności, fragmentaryczność to aż 80% wszystkich błędów popełnianych w edukacji dorosłych<sup>5</sup>. Aby mogło dojść do skutecznego wyuczenia się pewnych typów zachowań, konieczne są nie tylko różnorodne sposoby prezentacji danych teoretycznych, lecz przede wszystkim posiadanie usystematyzowanej wiedzy o tym, w jaki sposób ludzie zapamiętują informacje, co pomaga zapamiętaniu usłyszaných treści, a co w tym przeszkadza, jak i kiedy z tych informacji korzystają<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> A. Kozak, M. Łąguna, *Metody prowadzenia szkoleń czyli niezbędnik trenera*, Gdańsk 2009, s. 54.

<sup>5</sup> J. Karney, *Psychopedagogika pracy*, Warszawa 2007, s. 299.

<sup>6</sup> M. Kossowska, S. Jarmuż, T. Witkowski, *Psychologia dla trenerów. Szkolenia*, Kraków 2008, s. 43.

Jedną z głównych przyczyn porażek edukacyjnych jest ignorowanie doświadczenia dorosłych. A dorośli nie są przecież jak czysta tablica przygotowana do zapisania przez szkoleniowców. Przychodzą na szkolenie z bagażem wiedzy, nawyków, sprawdzonych sposobów działania, własnych opinii i przekonań. Nowe treści zostaną przyswojone pod warunkiem odniesienia ich do uprzedniego doświadczenia. W praktyce szkoleniowcy popełniają dwojakiego rodzaju błędy: nie odnoszą nauczanych treści do tego, co wiedzą i potrafią uczestnicy oraz negują przydatność ich doświadczenia. W pierwszym wypadku nowe treści nie zostaną przyswojone, ponieważ uczestnik nie może ich dopasować do tego, co zna. Efektem drugiego podejścia jest wzbudzenie w uczestnikach poczucia żalu i krzywdy (*Mam tyle doświadczenia i jestem nieprzydatny*) oraz niechęci do prowadzącego szkolenie, jako osoby, która narusza ich wiarę w siebie (*Myślałem, że po tylu latach pracy moje doświadczenie zostanie docenione, a tu jakiś młokos mówi, że ono nic nie znaczy*)<sup>7</sup>.

### Specyfika nauczania dorosłych

Bardzo przydatna w tym zakresie staje się wiedza o specyfice nauczania dorosłych. Według twórców nurtu badań nad edukacją osób dorosłych, m.in. Malcolma S. Knowlesa, nauczanie dorosłych zasadniczo różni się od edukacji dzieci. Knowles dostrzega cztery główne różnice (tabela 1), których dostrzeżenie jest pierwszym krokiem ku zwiększeniu skuteczności szkolenia.

Tabela 1.

#### Różnice w nauczaniu dzieci i dorosłych

<b>Różnice między nauczaniem dzieci a nauczaniem dorosłych</b>	
<b>Dziecko</b>	<b>Dorosły</b>
Przekonania na temat osoby uczącej się	
Jest traktowane jako jednostka zależna, podporządkowana woli nauczyciela, który ponosi odpowiedzialność za proces uczenia się, ustala cele i metody nauczania.	Jest traktowany jako jednostka kierująca procesem uczenia się, samodzielna. Nauczyciela wspiera proces ujawniania się potrzeb edukacyjnych i udziela pomocy w ich zaspokajaniu. Dorosły może wpływać na program nauczania i dobór metod.
Doświadczenie osoby uczącej się	
Wnosi niewielkie doświadczenie, jest zależne od nauczyciela – eksperta. Głównymi metodami nauczania są techniki polegające na przekazaniu informacji.	Wnosi duże doświadczenie życiowe do sytuacji uczenia się. Może dzielić się tym doświadczeniem z innymi. Głównymi metodami są: eksperymentowanie, rozwiązywanie problemów, dyskusja, metody bazujące na doświadczeniu uczących się.

<sup>7</sup> M. Kossowska, I. Sołtyńska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2002, s. 58-59.

<b>Różnice między nauczaniem dzieci a nauczaniem dorosłych</b>	
<b>Dziecko</b>	<b>Dorosły</b>
Gotowość do uczenia się	
Standardowe programy nauczania dla danej grupy wiekowej. Duża część nauczanych treści zostaje zapomniana, gdyż nie mają one zastosowania w działaniu.	Dorośli uczą się tego, co sami uznają za potrzebne. Główną motywacją jest chęć nauczenia się tego, co pomoże im radzić sobie z aktualnymi wyzwaniami. Nauczanie jest organizowane tak, aby zaspokoić indywidualne potrzeby uczących się, w rytmie dostosowania do ich możliwości i gotowości do nauki.
Stosunek do nauki	
Dzieci uczą się tego, czego oczekują od nich dorośli. Chcą zyskać aprobatę rodziców i nauczycieli lub uniknąć popełnienia błędu, dezaprobaty, kary.	Dorośli uczą się, aby rozwinąć potrzebne kompetencje. Szukają okazji do rozwoju i urzeczywistnienia swojego potencjału. Chcą widzieć bezpośrednie zastosowanie nabywania kompetencji.

Źródło: A. Kozak, M. Łaguna, *Metody... op. cit.*, s. 12.

Przyjęcie proponowanych przez Knowlesa założeń pociąga za sobą pewne konsekwencje dla procesu organizacji szkoleń, a także nasuwa wnioski przydatne w praktyce nauczania dorosłych:

1. Skoro doświadczenie 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.
2. Aby uczestnicy szkolenia byli gotowi dzielić się swoim doświadczeniem i aby byli otwarci na nowe sytuacje, w grupie musi panować odpowiednia atmosfera, tzn. taka, w której uczestnicy będą czuli się bezpieczni, 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.
3. Pamiętając o tym, że jednym z głównych motywów uczenia się przez osoby dorosłe jest chęć odniesienia wiedzy do praktyki, by lepiej radzić sobie z wymaganiami realnego życia, osoba szkoląca powinna w trakcie szkolenia podawać praktyczne wskazówki dotyczące zastosowania nabytej wiedzy.
4. Należy 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<sup>8</sup>.

Kolejnym, 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, a także mniejszą plastyczność dotyczącą działania w nowej sytuacji, opór wobec zmian, przyzwyczajenie do rutyny. Dorosli są bardziej wrażliwi na punkcie własnej godności i odrębności jako osoby. Uwzględnienie specyfiki edukacji dorosłych jest podstawową zasadą, której przestrzeganie decyduje o skuteczności szkolenia.

### Indywidualność uczenia się

David Kolb uważa, że większość ludzi rozwija swój własny, preferowany przez siebie styl uczenia się, który koncentruje się na jednym z czterech elementów cyklu. Znajomość stylu uczenia się preferowanego przez uczestników pozwala lepiej dostosować konkretne szkolenie do ich potrzeb (tabela 2).

Tabela 2.

#### Style uczenia się i ich zastosowanie w szkoleniu

Styl uczenia się (typ osoby)	Charakterystyka osoby	Zastosowanie w szkoleniu
Konwergencyjny (aktywista, empiryk)	Otwarta na zmiany, najlepiej uczy się przez działanie, napotykać nowe doświadczenia, nie lubi pracować samodzielnie.	Bogaty plan zajęć wzbogacony o aktywizujące formy nauki i wielość ćwiczeń, twórczość pracy, bez ścisłych instrukcji, najlepiej praca w grupach.
Asymilacyjny (analityk, refleksyjny)	Lubi zbieranie danych, poszukiwanie informacji, rozważanie sytuacji i wyciąganie wniosków, nie lubi natomiast znajdować się w centrum uwagi oraz podejmować decyzji czy wyciągać wniosków na podstawie ograniczonych informacji.	Praca w grupach bez presji czasu i improwizacji, precyzyjny plan działania. Analitycy nie lubią być liderami, lubią mieć dużo informacji i samodzielnie pogłębiać wiedzę.
Dywergencyjny (teoretyk)	Najlepiej uczy się, poszukując wzajemnych związków i zależności, lubi analizować modele teoretyczne, łączyć obserwacje w złożoną logiczną całość, lubi zadawać pytania i analizować przyczyny.	Musi znać cele i zadania, mieć precyzyjną instrukcję, lubi strukturalizowaną sytuację, racjonalność i logikę, lubi zadawać pytania, analizować przyczyny, jest otwarty na odmienne punkty widzenia
Akomodacyjny (pragmatyk)	Interesuje go możliwość zastosowania nowej wiedzy, jej praktyczne wykorzystanie, lubi skupiać się na problemach praktycznych.	Najlepiej uczy się, gdy dostrzega praktyczne zalety danych zagadnień, ćwiczenia, forma szkolenia mniej ważna niż treść, wskazówki.

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Łaguna, *Szkolenia*, Gdańsk 2004, s. 42-43.

<sup>8</sup> A. Kozak, M. Łaguna, *Metody...*, op. cit., s. 11-12.

Świadomość różnic w stylach uczenia się, odpowiadających konkretnym typom osób, ma zasadnicze znaczenie przy projektowaniu szkoleń. Przygotowując szkolenie dla aktywistów należy uwzględnić: bogaty plan zajęć, dynamiczność szkolenia, elastyczność planu i kolejność pracy nad tematami, wielość ćwiczeń i przykładów, atrakcyjne, ale proste i czytelne materiały szkoleniowe, niestandardowe ćwiczenia, otwartość na pomysły uczestników. Planując szkolenie dla analityków należy mieć na uwadze: przemyślany plan zajęć, dodatkowy czas na dyskusję, indywidualne lub grupowe zadania wymagające analizy problemu i wskazania stosownych reguł postępowania, ćwiczenia z precyzyjnie i bezbłędnie napisanymi instrukcjami, bogate w treść materiały szkoleniowe, dodatkową listę lektur umożliwiających samodzielne pogłębianie tematu, otwartość na wnioski odmienne od oczekiwanych. Szkolenie dla teoretyków wymaga z kolei: planu zajęć zakładającego poszerzenie wiedzy, wprowadzenie nowych koncepcji i dyskusję nad nimi, zadań grupowych wymagających poszukiwania związku między teorią a praktyką, materiałów szkoleniowych precyzyjnie wyjaśniających cel zadania, materiałów zawierających schematy i modele wyjaśniające, otwartości na odmienne punkty widzenia i alternatywne koncepcje, gotowości prowadzącego do przerywania dyskusji i powrotu do najistotniejszych zagadnień. Szkolenie dla pragmatyków domaga się: planu zajęć zakładającego doskonalenie umiejętności, rozpoczynania od doświadczenia, przykładu z praktyki uczestników, mniejszego nacisku na formę szkolenia, dowodów potwierdzających przedstawioną tezę, ćwiczeń z instrukcjami wyjaśniającymi korzyści płynące z zadania, materiałów zawierających wiele praktycznych wskazówek<sup>9</sup>.

### **Formy dostosowania szkolenia do specyfiki edukacji dorosłych**

Dostosowując się do różnorodności stylów uczestników kursu, konieczne jest projektowanie zajęć w taki sposób, aby nauczyć tych samych treści odmiennymi metodami<sup>10</sup>, nie przywiązując się nadmiernie do jednej techniki, bo choć może ona odpowiadać prowadzącemu, to zwykle tylko część grupy w pełni z niej korzysta. Najkorzystniejsze są metody aktywizujące, które angażują uczestnika, bowiem skuteczne uczenie się jest możliwe tylko wtedy, gdy osoby uczące się same dochodzą do wiedzy. Efekty ich uczenia się są znacznie gorsze, gdy dostają gotową wiedzę w prezencie<sup>11</sup>. Metody aktywizujące pozwalają na pełne kształtowanie umiejętności i postaw. Opanowana w działaniu wiedza i umiejętności są trwałe i łatwo ulegają zaadaptowaniu w innych dziedzinach działalności człowieka<sup>12</sup>. Związek między zaangażowaniem uczącego się a efektem uczenia przedstawia piramida Dale'a (rys. 1).

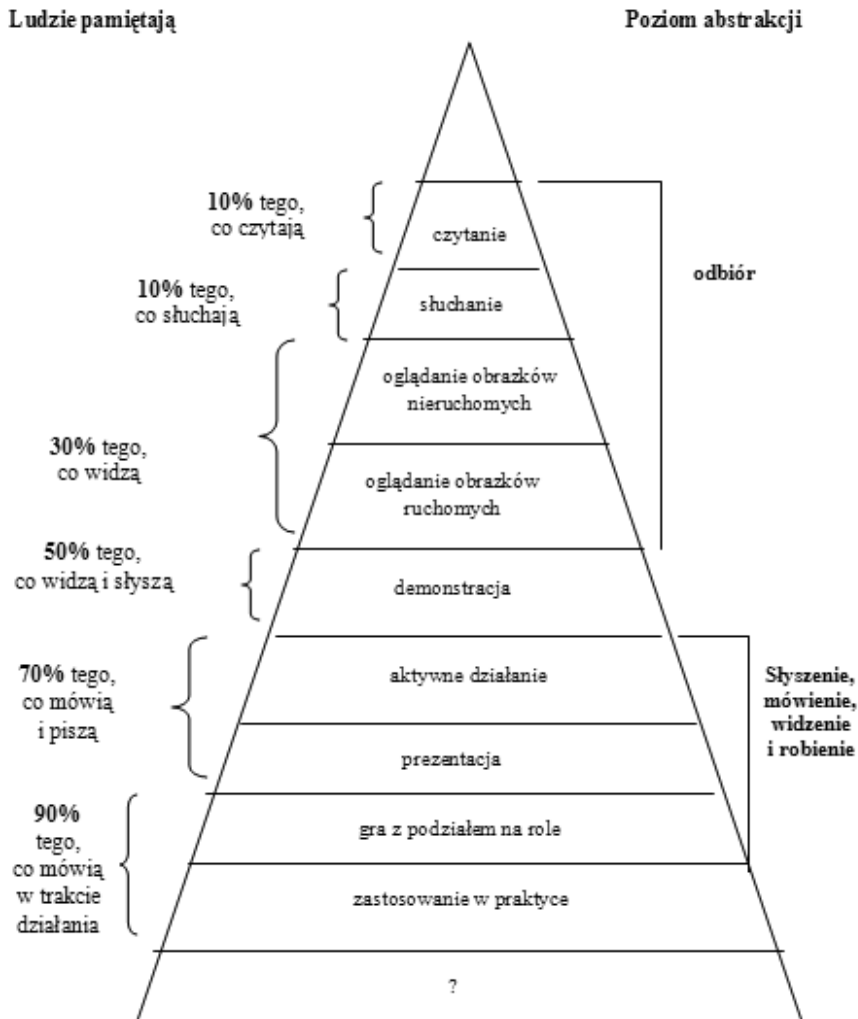
<sup>9</sup> A. Kozak, M. Łaguna, *Metody...*, op. cit., s. 17-20.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 20-21.

<sup>11</sup> M. Kossowska, S. Jarmuż, T. Witkowski, *Psychologia...*, op. cit., s. 48.

<sup>12</sup> J. Gładyś, S. Kwiatkowski, *Organizacja i metodyka szkolenia oraz popularyzacja bezpieczeństwa pracy*, Warszawa 2005, s. 21-22.





**Rys. 1. Piramida Dale'a**

Źródło: M. Kossowska, I. Sołtysińska, *Szkolenia...* op. cit., s. 63.

## Podsumowanie

Problematyka szkoleń zarówno z punktu widzenia teoretycznego, jak i działalności praktycznej jest ze swej natury interdyscyplinarna. Można ją umieścić na styku co najmniej trzech dziedzin: psychologii, pedagogiki, zarządzania. Z jednej strony bowiem obejmuje zagadnienia dotyczące nauczania dorosłych, a szerzej, dydaktyki i metodyki. Trzeba by również uwzględnić prawidłowość rozwoju osób dorosłych, psychologii uczenia, psychologii funkcjonowania grupy. Z drugiej strony, z punktu widzenia instytucji zatrudniają-

cej konkretnych pracowników, szkolenie jest jednym z elementów zarządzania zasobami ludzkimi, należy więc do obszaru zarządzania organizacją<sup>13</sup>.

Szkolenie z zakresu bhp jest bardzo specyficznym szkoleniem, gdyż stara się kształtować właściwe postawy ludzkie odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny wykonywanej pracy. Kształtowanie postaw jest procesem długotrwałym i nie zawsze łatwym, ponieważ im silniejsza postawa, tym trudniej ją zmienić oraz tym większa skłonność do zachowań z nią zgodnych. Dlatego pamiętając o złożoności postawy i jej wpływie na efekty uczenia się, należy dołożyć wszelkich starań do znalezienia takich argumentów, które sprawiają, że postawa wobec uczenia się będzie pozytywna<sup>14</sup>.

Celem szkolenia jest dokonanie zmian w zachowaniu uczącego się, aby to osiągnąć należy dostosować formę techniki szkolenia do specyfiki nauczania dorosłych, aby w efekcie doprowadzić do przyzwyczajenia do odpowiedniej reakcji. Przy doborze odpowiedniej formy szkolenia należy pamiętać o stylach uczenia się i typach osób oraz o czynnikach ułatwiających skuteczne nauczanie, a także o barierach w nauczaniu dorosłych.

Jedynym skutecznym sposobem walki z narastającą falą wypadków przy pracy jest edukacja. Edukacja skoncentrowana na kształtowaniu poczucia odpowiedzialności za zdrowie i życie swoje i innych, a także kształtowaniu przekonania, że każdy człowiek wpływa na stan bezpieczeństwa. Rola osób szkolących jest w tym zakresie ogromna, ponieważ muszą spowodować, by uczestnikom szkolenia „chciało się chcieć” uczyć oraz doskonalić kulturę bezpieczeństwa.

<sup>13</sup> M. Łaguna, *Szkolenia...*, op. cit., s. 9.

<sup>14</sup> Cz. Plewka, M. Taraszkiewicz, *Uczymy się uczyć*, Szczecin 2010, s. 69.

Monika Saganowska

### **Wiedza o specyfice nauczania dorosłych jako czynnik decydujący o skuteczności szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy**

Wzrastająca liczba wypadków przy pracy zmusza do poszukiwania skutecznych dróg oddziaływania na człowieka w celu ochrony jego zdrowia i życia. Głównym narzędziem kształtowania świadomości i bezpiecznych postaw jest szkolenie z zakresu bhp, jednak nieprawidłowości i błędy nie są rzadkie w procesie szkolenia. Pierwszym krokiem ku zwiększeniu efektywności szkolenia jest zdobycie wiedzy o specyfice nauczania dorosłych przez osoby szkolące, co jest niezbędne do w pełni świadomego oddziaływania na uczestnika szkolenia.

### **Knowledge on specificity of teaching adults as a decisive factor of training effectiveness in the field of workplace safety and sanitation**

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 training in the field of safety and sanitation in the workplace, yet irregularities and mistakes are not uncommon in the training process. The first step leading to increasing training effectiveness is gaining knowledge regarding specificity of teaching adults by instructors, which is indispensable to shape the trainee's attitude fully and consciously.

*Translated by Monika Saganowska*