



Janusz Ziarko

Monika Ostrowska

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Kompetencje społeczne i ich kształtowanie dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy / *Social competences and their shaping to ensure safe and hygienic working conditions*

Abstract

Understanding OHS problems that take into account its various types and dimensions, as well as detailed interpretations of various factors determining this type of safety, requires systematic modernization of programs and forms of training for Health and Safety employees so that they can fulfil their tasks and contribute to the improvement of the OHS level in their organization. Social competences are indispensable in their work.

Research problems have been given the form of questions: 1) What should the scope of social competences used be and what would be the most useful in practice for people working in the Health and Safety Service? 2) What strategy for modernizing educational programs should be adopted so that the results of education of students in the field of social competences satisfy the organizational needs related to shaping safe and hygienic working conditions?

Key words: social competences, educational program, occupational health and safety, modernization strategy

1. WSTĘP

Jakość pracy pracowników Służby BHP zależy od wielu czynników, ale wśród nich specjalną rolę odgrywa ich kompetencyjne przygotowanie, szczególnie w zakresie kompetencji społecznych. Rozumienie problemów bhp uwzględniające różne jego rodzaje i wymiary, a także szczegółowe interpretacje różnorodnych czynników determinujących to bezpieczeństwo wymaga systematycznego modernizowania programów i form kształcenia przygotowujących pracowników

Służby BHP, tak, aby potrafili oni skutecznie realizować stawiane przed nimi zadania i mogli przyczynić się do poprawy poziomu bhp w swojej organizacji. Ważną jest więc potrzeba kształcenia pracowników Służby BHP zorientowanego nie tylko na przyswajanie wiedzy i jej reprodukcję, ale głównie na jej tworzenie i twórcze wykorzystanie, czemu służą między innymi dobrze ukształtowane kompetencje społeczne.

Pytania jakie tutaj nasuwają się na myśl, które należy postawić chcąc prawidłowo modernizować kształcenie, przynależą do wielu różnych obszarów rzeczywistości: edukacyjnej, kulturowej społecznej, gospodarczej. Logicznie sformułowane pytania wyznaczają perspektywy i określają organizację przedsięwzięć modernizacyjnych. Dla ich sformułowania potrzebna jest wiedza o przedmiocie modernizowania, jego istocie, potrzebach i wymaganiach zgłaszanych przez interesariuszy, możliwościach i zakresach zmian, standardach które czynią modernizację prawidłową i przydatną.

W sytuacji modernizowania programów kształcenia pierwsze wprowadzające pytanie które postawić należy brzmi: w jakim kierunku modernizować program kształcenia i jakie czynniki wpływają na jego kształt i potencjalne efekty. To pytanie wyznacza z jednej strony strukturę i zakres prowadzonych w artykule rozważań, z drugiej stanowi podstawę dla sformułowania pytań szczegółowych. Nadano im postać:

- czym są i jaki jest wymagany zakres kompetencji społecznych niezbędnych pracownikom Służby BHP,
- jak oceniają zakres i poziom swoich kompetencji społecznych absolwenci kierunku studiów *Bezpieczeństwo narodowe* o specjalności: *zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*,
- jaką strategię modernizowania programów kształcenia przyjąć, żeby osiągnięte efekty kształcenia studentów w zakresie kompetencji społecznych zaspokajały organizacyjne potrzeby związane z kształtowaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?

Tezie rozważań nadano brzmienie: rozwijanie kompetencji społecznych kandydatów na pracowników Służby BHP i osiągnięcie ich pożądanego poziomu pozytywnie wpłynie na zapewnienie i utrzymywanie właściwego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przynieść to może przedsiębiorstwom wymierne korzyści, zarówno w procesie budowania przewagi konkurencyjnej czy własnego wizerunku, ale także w sferze pracowniczej świadomości dotyczącej korzyści płynących z prawidłowo rozwijanej kultury bezpieczeństwa i związanego z nią wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. KOMPETENCJE SPOŁECZNE I ICH ZNACZENIE W PRACY PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BHP

Kompetencje społeczne to układy wiedzy, umiejętności, doświadczeń oraz przekonań pozwalających człowiekowi na skuteczną realizację zadań w dynamicznie złożonych sytuacjach: zawodowych i społecznych, zgodnie z przyjętymi standardami. Kształtowane są one w toku długotrwałego procesu uczenia się i doświadczenia. W efekcie wyposażają człowieka w „zdolność do kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania”. (Sławiński 2014: 54) Odpowiednie ich opanowanie pomaga dostosować się do nowych i zmieniających

się warunków oraz ułatwia budowanie sieci wzajemnych relacji i kontaktów, a także wchodzenie w interakcje z otoczeniem. Kompetencje te stanowią o sprawności radzenia sobie w różnych sytuacjach, tym samym decydują o sukcesach bądź porażkach zawodowych i/lub osobistych.

Czym są i czym powinny być kompetencje społeczne dla pracownika Służby BHP? Analiza wymagań dotyczących przygotowania zawodowego pracowników Służby BHP, prowadzona w kontekście zakresu treściowego definicji kompetencji społecznych (Sławiński 2014: 54), skłania do stwierdzenia, że na kompetencje społeczne pracownika Służby BHP składają się dwie kompetencyjne grupy umiejętności. Pierwsza grupa – to kompetencje osobowe – obejmująca układy zdolności i umiejętności umożliwiające osobom przygotowanie się do kształtowania własnego wszechstronnego rozwoju gwarantującego skuteczne i konstruktywne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym. Druga grupa – to kompetencje interpersonalne – ogarniająca układy umiejętności które wykorzystujemy w relacjach z innymi ludźmi, które pomagają człowiekowi być roztropnym i skutecznie radzić sobie w różnorodnych i złożonych sytuacjach społecznych i zawodowych. Kompetencje osobowe to trzy grupy umiejętności: 1) interpretacyjne, 2) komunikacyjne i 3) moralne. Łączą się one w naturalny sposób z kompetencjami interpersonalnymi – wykonawczymi, na które składają się umiejętności: 1) postulacyjne, 2) metodyczne i 3) realizacyjne. (R. Kwaśnica 1990: 59 – 65, R. Kwaśnica 1993: 79-114, R. Kwaśnica 2004: 291-319)

Te złożone umiejętności stanowią podstawę systemu działania każdego człowieka – pracownika. Każdy pracownik powinien je posiadać i rozwijać, żeby móc prawidłowo funkcjonować i efektywnie radzić sobie w różnych społecznych i organizacyjnych sytuacjach. Te umiejętności sprawiają, że człowiek – pracownik staje się poznawczo dynamiczny, a przez to bardziej zaradny, potrafi szybko dostrzegać problemy i określać ich dynamiczną złożoność oraz proponować i wdrażać rozwiązania. Są więc one ważne by adekwatnie reagować w każdej społecznej i organizacyjnej sytuacji, efektywnie się w niej komunikować czy być empatycznym, a przez to zachować dobrą psychofizyczną kondycję.

W pracy pracownika Służby BHP trudno wskazać obszar jego aktywności w którym nie znajdowałyby zastosowania kompetencje społeczne. Są one swoistego rodzaju osobistym narzędziem, które pozwala pracownikowi dostrzec, opisać, zrozumieć sytuację pracy, nawiązać kontakt i wspólnie proponować rozwiązania, wartościować i oceniać je, by na nowo synchronizować sieci powiązań, czy reorganizować tok i rytmikę pracy czyniąc ją jakościowo lepszą i bezpieczniejszą. Ich niedostatek zwiększa ryzyko popełnienia błędów poznawczych, niezrozumienia sytuacji pracy i człowieka w niej działającego, a przez to rośnie ryzyko zagrożeń burzących ład i organizacyjny porządek. Wymagania rynku pracy i pracodawców dotyczące zakresu i poziomu tych kompetencji jakim dzisiaj powinien dysponować pracownik służby BHP są coraz wyższe. Praca pracowników Służby BHP to umiejętne, profesjonalne łączenie wymagań i oczekiwań związanych z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia zatrudnionych w organizacji pracowników, charakterystycznych dla dwóch odmiennych funkcjonalnie obszarów przedsiębiorstwa: obszaru zarządzania i obszaru wytwarzania. W każdym współczesnym przedsiębiorstwie pracownik Służby BHP stoi wobec nowych wyzwań którymi stają się działania związane nie tylko z organizacją działalności kontrolnej, profilaktycznej i zapobiegającej zagrożeniom wypadkowym i chorobom zawodowym oraz mające na celu poprawę stanu warunków bhp, ale

także przedsięwzięcia kształtujące postawy i kultury bezpieczeństwa pracy. Ważne są też zadania prowadzenia fachowego doradztwa dla kadry kierowniczej i wykonawczej w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a także sprawowanie nadzoru nad pracą pracodawcy, osób kierujących pracownikami i pracą pracowników wykonawczych - czy robią wszystko to, co należy i jak należy w sferze organizacji, techniki i kompetencji dotyczących bhp. Pracownik Służby BHP występuje tu w podwójnej roli:

- 1) refleksyjnego specjalisty inicjującego i organizującego różnorodne przedsięwzięcia podnoszące poziom bhp w środowisku pracy,
- 2) łącznika scalającego punkty widzenia kierowników i pracowników wykonawczych dotyczące spraw bhp.

Pojawia się ważne pytanie: jakimi umiejętnościami dysponować winien pracownik Służby BHP, żeby sprostać oczekiwaniom i stawianym wymaganiom związanym z realizowanymi zadaniami?

3. ZADANIA PRACOWNIKA SŁUŻBY BHP I ZWIĄZANE Z NIMI WYMAGANIA DOTYCZĄCE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Zadania pracownika Służby BHP lokować można i należy w trzech obszarach. Obszar pierwszy to zadania skierowane na pracownika/ów i jego/ich bezpieczeństwo. Ukierunkowane są przede wszystkim na systematyczną poprawę bezpieczeństwa w środowisku i na stanowisku/ach pracy. W ich realizacji ważna jest ustawiczna obecność wśród pracowników i angażowanie ich w sprawy bhp poprzez poznawanie środowiska pracy i występujących w nim zagrożeń dla bhp, ich źródeł i sposobach jak można je kontrolować. Ciągły z nimi kontakt pobudzający ich potencjał i ambicje, a przez to dokładne poznawanie problemów bhp na każdym stanowisku pracy oraz przedstawianie wspólnych propozycji rozwiązań i informowanie o nich kierownictwa. W obszarze drugim zlokalizowane są zadania związane z odpowiedzialnością organizacji za bezpieczeństwo pracy, podnoszenie jego poziomu poprzez ograniczanie ryzyka zawodowego. Przedsięwzięcia tu realizowane ukierunkowane są przede wszystkim na doskonalenie zarządzania bhp (wnoszenia nowatorskiego wkładu w kształtowanie i promowanie polityki bhp w organizacji oraz w przekładaniu zapisów tej polityki na wykonalne cele i plany oraz widoczne rezultaty) i koncentrują się na proponowaniu, projektowaniu i wdrażaniu różnych inicjatyw poprawiających kulturę i stan bhp, które wymagają wykorzystania nowej wiedzy, umiejętności, techniki i technologii oraz uregulowanych kontaktów z kadrami kierowniczą. Obszar trzeci to zadania związane z rozwojem własnym i pracowników w obszarze bhp oraz z budowaniem w organizacji kultury bezpieczeństwa. Skutkują one pogłębianiem i gruntowaniem kompetencji bhp i wykorzystania ich w praktyce. Rozwojowi temu służy tworzenie atmosfery sprzyjającej kompetencyjnemu rozwojowi pracowników w sferze bhp, budowanie społecznych więzi oraz organizowanie i angażowanie wszystkich pracowników w działania podnoszące standardy bezpieczeństwa w organizacji.

Realizacja zadań w dziedzinie bhp wymaga posiadania przez pracownika Służby BHP określonych kompetencji społecznych. One przesądzają o tym, czy i w jaki sposób pracownik Służby BHP posługiwał się będzie w swej pracy kompetencjami

instrumentalnymi. W ich zakresie znajdują się umiejętności (R. Kwaśnica 1990: 59 – 65, R. Kwaśnica 1993: 79-114, R. Kwaśnica 2004: 291–319):

- 1) interpretacyjne – pozwalające poszukiwać, gromadzić i analizować informacje, rozumiejąco odnosić się do środowiska i sytuacji pracy, kontekstowo widzieć je i opisywać, rozumieć ludzi w nich pracujących, refleksyjnie ich doświadczać. Mają one olbrzymi wpływ na nasze zdolności poznawcze, na uczenie się. Pozwalają nam na systematyczne postrzeganie i badanie sytuacyjnych elementów i relacji pomiędzy nimi, tj.: ludzi, rzeczy, zdarzeń i procesów, też tych zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu ludzi, a to umożliwia stałą interpretację sytuacji pracy i bezustanne wydobywanie na jaw jej sensu. Ułatwiają też stawianie pytań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które otwierają perspektywy rozumienia środowiska i samej pracy oraz tego co się nam w pracy przydarza;
- 2) komunikacyjne – ułatwiające myślenie dialogiczne i praktykowanie dialogowego sposobu pracy, czyli bycia w dialogu z samym sobą i z innymi dążąc do rozumienia siebie oraz tego co nas wspólnie obejmuje. To ułatwia porozumiewanie się, gdyż pozwala na komunikowanie uczuć i empatyczne rozumienie intencji oraz treści wypowiedzi, sprzyja aktywnemu słuchaniu pracowników i poszukiwaniu ukrytych przesłanek ich poglądów, przekonań, zachowań, a także przedstawienie własnego punktu widzenia jako nie zamkniętej oferty myślowej;
- 3) moralne – umożliwiają zadawanie pytań dotyczących prawomocności moralnej naszego postępowania i kierunkują refleksję dotyczącą oceny zachowań wpływających na stan i poziom bhp, a także służą wypracowaniu postulatów dotyczących tego zachowania: jakie ono jest, jakie powinno być i jakimi sposobami powinniśmy je osiągać, żeby nie było etycznie wątpliwe;
- 4) postulacyjne – rozumiane jako umiejętność rozpoznawania potrzeb i wskazywania pożądanego stanu warunków bhp oraz przedstawiania ich jako celów ograniczających zagrożenia i podnoszących poziom dla bezpieczeństwa pracy, a także identyfikowania się z nimi. To także umiejętności rozbudzania potrzeb związanych z bhp, przedstawiania ich jako zasad kultury bezpieczeństwa i rozszerzanie pracowniczej świadomości jej dotyczącej;
- 5) metodyczno-realizacyjne – to umiejętności organizowania działań w sposób zapewniający przestrzeganie reguł prawnych, zasad normatywnych i społecznych dotyczących bhp. One to preferują reguły odpowiedzialności, określają optymalny porządek i rytmiczność określonych czynności, a także sprzyjają zorganizowaniu pracowniczej społeczności w aspekcie: 1) zabiegania o przestrzeganie zasad i wymagań związanych z bhp, 2) rozwijania swojego potencjału i doświadczenia dotyczącego bhp, 3) propagowania oczekiwań i propozycji potrzebnych zmian w tym obszarze;
- 6) współpracy – rozumiane jako umiejętność wspólnego z pracownikami analizowania problemów bhp, opracowania ogólnej koncepcji bhp, doboru odpowiednich środków i tworzenia warunków sprzyjających jej wdrażaniu. To także umiejętności uruchamiające i podtrzymujące pozytywne postawy i motywacje do działania dla bhp oraz wspólnie interpretować i oceniać osiągnięcia tych działań jak też ustalać przyczyny ich niepowodzeń.

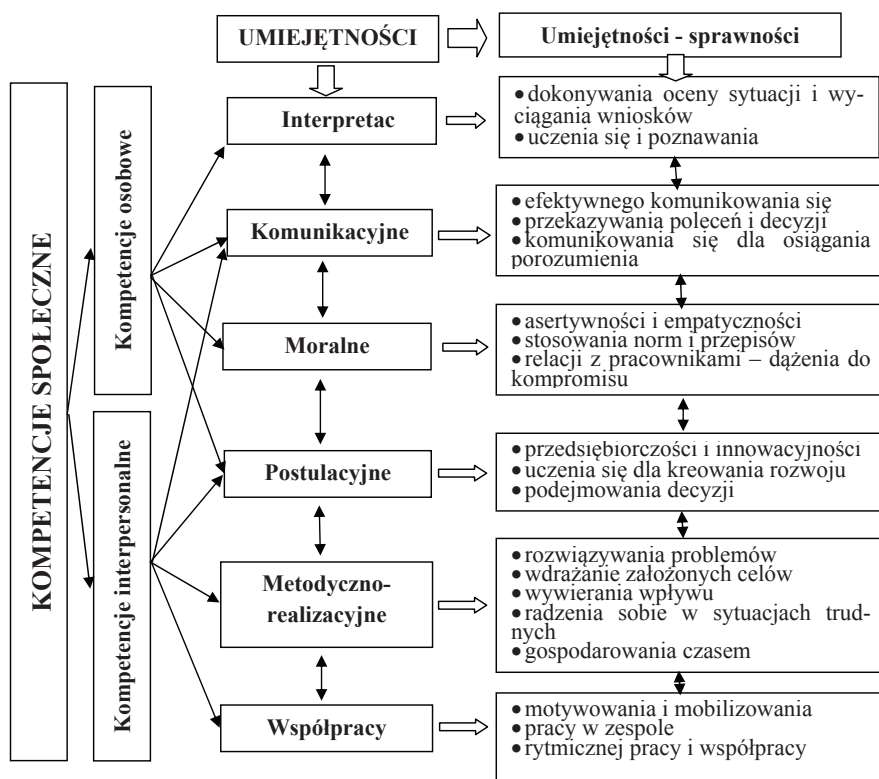
Praca pracownika Służby BHP charakteryzuje się wielowymiarowością i różnorodnością. Wymaga ona organizacyjnej samodzielności, bardzo dobrej komunikatywności by umiejętnie łączyć wymogi wynikające z dokonującego się w przedsiębiorstwach postępu techniczno-technologicznego oraz ze stale podwyższających się standardów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Obarcza ona pracownika Służby BHP dużą odpowiedzialnością. Deficyt kompetencji sprawia, że tracimy kontrolę nad sobą i sytuacjami w których się znajdujemy, stajemy się mniej zaradni, spada nasza aktywność, obniża się motywacja, trudniej nam skoncentrować uwagę na zadaniach i ich sprawniejszej realizacji, pojawia się stres i towarzyszący mu strach i lęk, a to prowadzi do szybszego wypalenia zawodowego. Niedostatki kompetencyjne zwiększają ryzyko popełniania przez pracownika różnego rodzaju błędów związanych z funkcjonowaniem w obszarze bhp.

4. PROFIL KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BHP W ŚWIETLE BADAŃ WŁASNYCH

Szerokie ujęcie kompetencji społecznych pracowników Służby BHP uznać należy za trafne, zwłaszcza, że oczekiwania kierownictwa i pracowników, co do roli pełnionej przez pracowników Służby BHP stale rosną. Nie mają oni bowiem dzisiaj tylko zabiegać o przestrzeganie przepisów bhp, ale ich zadania zawodowe wybiegają poza rzeczywistość macierzystego zakładu pracy. Tu i teraz nie wystarczy, pracownik Służby BHP musi patrzeć w przyszłość i ubiegać się o przygotowanie zakładu pracy i pracowników do wyzwań związanych z rosnącymi standardami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Wachlarz kompetencji jakimi powinien dysponować pracownik Służby BHP winien być jasno określony. Jednak znając specyfikę pracy Służby BHP należy zdać sobie sprawę, że – ze względu na stale rosnące organizacyjne oczekiwania wobec Służby, coraz lepiej uświadamiane indywidualne potrzeby bhp pracowników, rozwijające się pod względem technicznym i społecznym środowisko pracy – jednoznaczne określenie wszystkich niezbędnych kompetencji pracownika Służby BHP jest trudne. Profil kompetencyjny stanowiska pracy określa, które kompetencje uważamy za kluczowe z punktu widzenia efektywnego wykonywania pracy na danym stanowisku. (Markiewicz 2017) Jest więc całościowym układem kompetencji opisujących dane stanowisko i określa rodzaj, zakres i siłę natężenia występowania poszczególnych kompetencji wymaganych od pracownika na tym stanowisku. Kompetencje w profilu opisują zestawy zachowań wymaganych od pracownika, które powinien on wykazywać, aby kompetentnie realizować zadania. (Sienkiewicz 2013: 13) Rozważając profil kompetencyjny pracownika Służby BHP, zależnie od potrzeb, akcentować możemy poszczególne jego komponenty składowe. Orzekając np.: o umiejętnościach działania powiemy, że jest to, (...) zdolność i gotowość do wykonywania zadań, na określonym poziomie lub wyuczona umiejętność robienia rzeczy dobrze, rozwinięte sprawności niezbędne do radzenia sobie z problemami”. (Ochmański 2001: 248) Celem tworzenia i wdrożenia profilu kompetencyjnego pracownika Służby BHP w zakresie kompetencji społecznych jest:

- 1) zdefiniowanie stanowiskowych wymagań w zakresie kompetencji społecznych odniesionych do zachowań, postaw i wiedzy, które wpływają na sposób i jakość realizacji zadań wymaganych na stanowisku,
- 2) określenie zbioru kompetencji społecznych potrzebnych na stanowisku, podanie ich wagi i znaczenia w kontekście wykonywanych zadań. (Malarski 2009).

Profil kompetencyjny informuje które kompetencje na stanowisku pracownika Służby BHP są wyjątkowo ważne dla efektywnej realizacji zadań związanych z bezpieczeństwem w środowisku pracy oraz jaki poziom tych kompetencji jest odpowiedni w aspekcie wykonywanych przez pracownika obowiązków. Teza ta koresponduje z pytaniem badawczym: *jaki jest zestaw/zbiór umiejętności społecznych i jaki powinien być poziom ich opanowania, które są wymagane w pracy Służby BHP?* Odpowiedź wymagała określenia wymagań kompetencyjnych w zakresie umiejętności społecznych na stanowiskach pracy w Służbie BHP i przedstawienie ich w postaci profilu kompetencyjnego. Profil kompetencji społecznych pracownika Służby BHP przedstawiona rysunku 1. Proponowany profil kompetencji społecznych tworzy strukturę, w obrębie której wydzielono dwie podstawowe grupy kompetencji: kompetencje osobowe i kompetencje interpersonalne. Każda grupa podstawowa kompetencji mieści w sobie zestawy konkretnych umiejętności niezbędnych do realizacji zadań na stanowisku pracy pracownika Służby BHP.

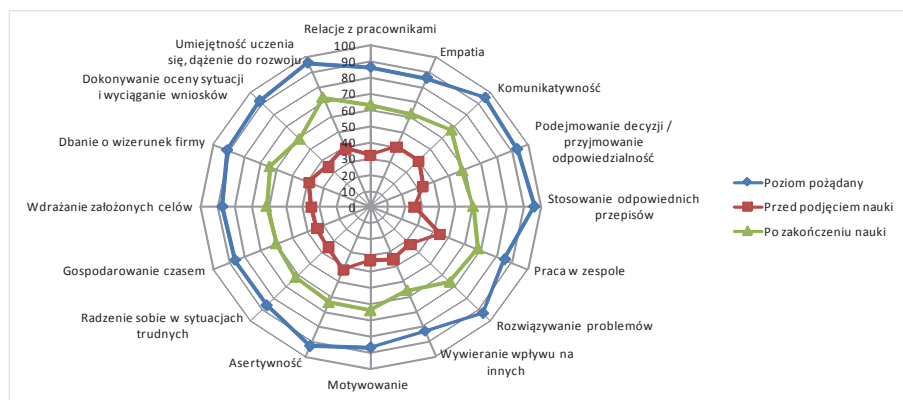


Rys. 1. Profil kompetencji społecznych pracownika Służby BHP

Źródło: Opracowanie własne

Rozwijanie kompetencji społecznych to edukacyjne zabiegi uruchamiające określone sposoby myślenia, bycia i działania. Składają się na ich rozwój drobne, ale zreflektowane praktyki, czynności, gesty i przemyślenia, które kumulując się poszerzają i pogłębiają zestawy naszych społecznych umiejętności. Rozwojowi temu sprzyja przyjazny klimat w edukacyjnym czy zawodowym środowisku, budujący atmosferę zaufania dającą uczącym się poczucie bezpieczeństwa. Płynące z poszerzania

i pogłębiania kompetencji społecznych realne korzyści zacniemy dostrzegać z upływem czasu, kiedy nasze relacje z innymi, podejmowane wspólnie działania w obszarze bezpieczeństwa pracy będą przynosić wymierne wyniki. Dostrzeżemy efekty tych zmian w postaci poczucia własnego sprawstwa, podbudowania własnej wartości, niezależnie od doświadczanych w danym momencie sukcesów czy porażek. Dzięki nim możemy zrozumieć otaczającą nas rzeczywistość, poznać normy postępowania i zasady moralne, a także nawiązać dialog i interakcje międzyludzkie. Od osób zajmujących stanowiska pracy w Służbie BHP wymaga się określonego poziomu umiejętności społecznych, co powinno im pozwolić na całościowy i merytorycznie prawidłowy ogląd i wgląd w prowadzoną działalność. Opanowanie pożądanego poziomu tych umiejętności tworzy pracownikom szansę na efektywną bieżącą pracę oraz szybką adaptację do pojawiających się wyzwań, gdyż specyfika pracy w Służbie BHP wymaga od pracowników ciągłego doskonalenia. Problem kierujący rozważania dotyczące opanowania przez studentów kompetencji społecznych sformułowany był w postaci pytań: *Jak studenci oceniają swoje przygotowanie do pracy na stanowiskach w służbie bhp w zakresie kompetencji społecznych? Jaka jest dynamika rozwoju tych kompetencji w toku kształcenia?* Materiałem badawczym stanowiącym podstawę do wnioskowania były wyniki samooceny dokonanej przez studentów. Wyniki analiz przedstawiono na rysunku 2, obrazującym relacje pomiędzy kompetencjami studentów: przed rozpoczęciem studiów, w momencie ich ukończenia oraz kompetencjami pożądanymi na stanowisku pracy specjalisty służby BHP.



Rys. 2. Kompetencje studentów: przed rozpoczęciem studiów, w momencie ich ukończenia oraz kompetencje pożądané na stanowisku pracy specjalisty służby BHP

Źródło: Wyniki badań własnych

5. STRATEGIA MODERNIZOWANIA PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA STUDENTÓW PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BHP W ZAKRESIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Dobrze skonstruowany i właściwie realizowany program kształcenia umożliwia kształcenie i rozwijanie kompetencji społecznych, a to sprawia, że człowiek sprawniej korzysta ze swoich intelektualnych i emocjonalnych predyspozycji w kontaktach z innymi osobami, łatwiej może tworzyć i utrzymywać z nimi satysfakcjonujące go

relacje, efektywnie pełnić różne role: społeczne i zawodowe, skuteczniej dzielić się z partnerami wiedzą i doświadczeniami przyczyniając się do rozwijania różnych form współpracy, (Borkowski 2003: 108) także tej mającej wpływ na poziom bezpieczeństwa w środowisku pracy. Kształcenie kompetencji społecznych u specjalistów bhp jest niezbędne, gdyż praca specjalisty bhp wymaga nie tylko umiejętności profesjonalnych, ale przede wszystkim społecznych które umożliwiają mu odnalezienie się w zespole i pozwalają skutecznie współpracować z innymi, przekonywać ich do swoich pomysłów i rozwiązań, inicjować i negocjować propozycje zmian dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, ustalać sposób ich wdrażania, określać warunki nadzoru nad bhp angażując wszystkich zainteresowanych. Ponadto kompetencje te wiążą się z umiejętnością wywierania pożądanego wpływu, który mobilizuje współpracowników do efektywności, (Argyle 1999: 133) a co za tym idzie kompetencje te zapewniają łatwiejszą realizację zamierzeń dotyczących bhp w kontaktach z partnerami. (Smółka 2007: 39) Problem polega na skutecznym zakomunikowaniu i przekonaniu studentów, potencjalnych pracowników Służby BHP, o potrzebie nabywania tych kompetencji. Z drugiej strony ważne jest, żeby nie były to sposoby ani moralizatorskie czy arbitralne, ani też instrumentalne, które służą bezpodmiotowemu wyrobieniu jakichś osobowych czy interpersonalnych umiejętności.

Nacisk na kształtowanie u studentów kompetencji społecznych oraz na doskonalenie sposobów ich kształtowania jest wyraźnie widoczny zarówno na rynku pracy jak i na polskich uczelniach. Obecnie nie formułuje się już pytania: „czy należy uczyć kompetencji społecznych”, tylko „jak należy to czynić”? Dominuje przekonanie wśród przedstawicieli rynku pracy, a także w środowiskach akademickich, że absolwenci studiów powinni być przygotowani do pracy nie tylko pod względem merytorycznych umiejętności, ale również powinni być należycie przygotowani do pracy w zawodzie pod względem kompetencji społecznych. Stąd, edukacja prowadzona powinna być w oparciu o właściwie zaprojektowaną i konsekwentnie realizowaną strategię rozwoju kształcenia uwzględniającą w uczelnianej dydaktyce:

- dynamikę różnorodnych potrzeb i wymagań zgłaszanych przez interesariuszy,
- potencjały intelektualne i emocjonalne którymi dysponują studenci,
- kluczowe zadania i specyfikę pracy Służby BHP oraz podkreślającą wagę kwestii bhp dla sprawności jednostkowej i organizacyjnej.

Koncepcję systematycznego modernizowania i wdrażania programów kształcenia uwzględniającą dynamikę wymagań związanych z rozwojem kompetencyjnym absolwentów – przyszłych pracowników Służby BHP, oprócz można na modelu E. Deminga: Plan-Do-Check-Act. Przedstawić ją możemy w postaci procedury składającej się z czterech faz. (Gasiński, Piskalski 2015, Ostrowska, Ziarko 2015: 125 – 142)

Faza pierwsza – planuj – składa się z trzech etapów:

Etap I: Określenie, czym jest dla efektywności kształcenia proces systematycznej modernizacji programów kształcenia, który uwzględnia rosnące potrzeby kompetencyjne studentów – przyszłych pracowników oraz wskazanie odpowiednich narzędzi, takich jak dobre praktyki w zakresie planowania i weryfikacji działań usprawniających kształcenie. Ideową podstawę do działania współczesnej uczelni stanowi swego rodzaju ożywczy „kontrakt moralny” między uczelnią a studentami, pracodawcami

i społeczeństwem. Uczelnie powinny w swoich strategiach rozwoju i realizacyjnych politykach promować cele, które stanowią podstawę tworzenia wartości dla wszystkich stron zainteresowanych działalnością i efektami pracy uczelni. Dotyczą one przede wszystkim kompetencyjnego przygotowania studentów do skutecznego radzenia sobie na wymagającym rynku pracy, a także wykształcenia umiejętności pozwalających im w sposób innowacyjny odpowiadać zarówno na ekonomiczne potrzeby przedsiębiorstw, jak i na tworzenie oczekiwanych wartości społecznych i ekologicznych.

Warunkiem sprostania wymaganiom stawianym szkołom jest systematyczne obserwowanie i wielowymiarowe analizowanie procesu kształcenia. Jest to niezmiernie istotne dla efektywności fazy planowania, gdyż najpierw musimy zdefiniować to, co musimy zmienić lub usprawnić.

Etap II: Dialog z interesariuszami (wewnętrznymi i zewnętrznymi) inicjujący różnokierunkowe prace związane z systematycznym doskonaleniem programów kształcenia, przekładającym się na rozwój potencjału kompetencyjnego absolwentów. Podstawę dialogu z interesariuszami stanowić powinno przeświadczenie, że współczesna ewoluująca rzeczywistość wymaga od człowieka i społeczeństwa systematycznego uaktualniania, a także poszerzania i pogłębiania kompetencji, jednostkowych, zespołowych i organizacyjnych. Dialogowe podejście umożliwić powinno dokonanie analizy krytycznej wykorzystywanego programu, poznanie zalet i słabych stron programu. Przydatne będą tutaj pytania kierunkujące analizę i ułatwiające identyfikację problemu oraz określenie celu do osiągnięcia: Co skłania do modyfikowania dotychczasowego programu? Jakie nowe cele powinni osiągnąć uczniowie i jakich treści w związku z tym brakuje w dotychczasowym programie nauczania i o jakie treści programy przedmiotowe powinny być uzupełnione? Na jakie kompetencyjne elementy położyć należy największy nacisk? Na przykład, kształcenie dzisiejszych profesjonalistów w dziedzinie bhp powinno wiązać się nie tylko z opartymi na wiedzy umiejętnościami analizy i syntezy zjawisk zagrażających bezpieczeństwu w środowisku pracy, ale również uwzględniać odpowiednie nastawienia i wartości, związane między innymi z wyrobieniem zdolności słuchania innych, zręcznego prowadzenia dialogu, negocjacji, preferowaniem intelektualno-moralnej rzetelności w zakresie bezpieczeństwa pracy, staranności w prowadzeniu dokumentacji bhp. Profesjonalizmowi towarzyszyć musi również dyscyplina, niewykluczająca w razie potrzeby umiejętności słuchania głosu sumienia.

Etap III: Analiza wyników wyborów dotyczących modernizowania programów kształcenia oraz dogłębna ocena ryzyka i szans ich realizacji.

Kluczowe, dla merytorycznej poprawności modernizowanych programów kształcenia, a także dla efektywności jego przyszłej realizacji, jest określenie strategicznie ważnych obszarów pracy edukacyjnej związanej z przygotowaniem kompetencyjnym absolwentów – przyszłych pracowników. Istotne będzie ustalenie priorytetów jako wspólnych, edukacyjnie ważnych dla efektywności kształcenia obszarów (zarówno obszarów szans, jak i ryzyka) oraz określenie tych obszarów, w których występują różnice priorytetów (kwestie wymagające dalszego dialogu, analiz i działania). Przede wszystkim ważne jest, żeby:

- 1) w modernizowanych programach kształcenia uwzględniać: a) aktualne i przyszłe kompetencyjne potrzeby studentów warunkowane podmiotowo, społecznie

i wymaganiami rynku pracy, b) związki zachodzące między ogólnymi i szczególnymi celami gospodarczymi, społecznymi i kulturowymi, a celami modernizowanych programów kształcenia w zakresie rozwoju kompetencyjnego studentów – pracowników;

- 2) zmodernizowane programy kształcenia lepiej mobilizowały nauczycieli i studentów, pomagały im w rozwijaniu i wykorzystywaniu ich zawodowych uzdolnień, w ich własnym interesie i zgodnie z ich aspiracjami, mając stale na uwadze potrzeby rynku pracy;
- 3) ukierunkować modernizowanie programów kształcenia tak, aby zajęcia dydaktyczne prowadziły studentów do:
 - a) rozwijania twórczej inicjatywy, dynamiki i wynalazczości, w celu rozwijania swoich kreatywnych predyspozycji;
 - b) świadomego przeciwdziałania jakimkolwiek niebezpieczeństwom zawodowym, przez włączenie do programu kształcenia, do każdego przedmiotu i/lub zajęcia zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - c) wspierania studentów w rozwijaniu umiejętności rozumowania, interpretowania i wyjaśniania zjawisk społeczno - gospodarczych, kształtowaniu aktywnych postaw, a także w ich dążeniu do realizacji osobistych zamierzeń i do samookreślenia;

Faza druga – wdrażaj

Etap IV: Jego celem jest przygotowanie, a następnie wdrożenie opracowanego wcześniej rozwiązania. Przygotowanie wdrożenia zaprojektowanego rozwiązania polega na opracowaniu harmonogramu jego implementacji, określeniu odpowiedzialności oraz przygotowaniu potrzebnych warunków i środków.

Warunkiem efektywności wdrożeniowej jest sprawny system wewnętrznego komunikowania się. Ustalone w modernizacyjny planie przedsięwzięcia (dotyczące celów i efektów kształcenia, działań, procedur) wymagają zakomunikowania nauczycielom i studentom. Dużą moc motywującą zarówno w stosunku do nauczycieli jak i studentów ma precyzyjne określenie kierunkowych i przedmiotowych celów, efektów i związanych z nimi treści kształcenia oraz ustalenie metodycznych i organizacyjnych zasad realizacji kształcenia. Ich komunikowanie studentom przebiegać powinno w toku zajęć dydaktycznych, najlepiej w formie dialogu i konsultacji, wówczas efektem komunikowania będzie obopólne zrozumienie założeń przedmiotu oraz zasad pracy dydaktycznej ułatwiającej studentom uczenie się i osiągnięcie założonych efektów kształcenia.

Faza trzecia – badaj

Etap V: Wdrażanie zmodernizowanych programów kształcenia wymaga, z jednej strony systematycznych analiz przebiegu pracy dydaktycznej według zmodernizowanego programu, z drugiej, gruntownej analizy rezultatów modernizacji, wyrowadzenia wniosków: co zebrane dane mówią na temat skuteczności nowych edukacyjnych rozwiązań. W ramach badawczego postępowania należy ocenić całościowe rezultaty wdrożenia zmodernizowanego programu kształcenia, a także starać się zrozumieć czynniki wpływające na sukces lub porażkę podjętych działań. Analizę i ocenę rozwiązań przeprowadza się w dwu płaszczyznach. Pierwsza z nich to analiza

przebiegu wdrożenia. Druga związana jest z szacowaniem efektów kształcenia związanych z wdrażanym programem. Ważne jest też zidentyfikowanie niezamierzonych skutków wdrożenia programu, niezależnie od tego czy dały one negatywne czy pozytywne efekty.

Wdrażanie do praktyki dydaktycznej zmodernizowanych programów kształcenia wymaga od nauczycieli zachowań przywódczych, którzy potrafią inicjować działania studentów odnoszące się zarówno do jakości bezpieczeństwa, jak i do kultury zachowania się. Wdrożenie, rozumiane jako zakorzenienie wartości, praktyk dydaktycznych i kulturowych w obszarze zagadnień związanych z bezpieczeństwem zależy od wielu czynników, głównie od poziomu pracy dydaktycznej i zaangażowania uczestników kształcenia w kompetencyjny rozwój, co także powinno podlegać analizie i ocenie.

Faza czwarta – doskonała

Etap VI: Zarządzaj strategią i jej realizacją w myśl zasady Plan – Do – Check – Act (Gasiński, Piskalski 2015, Ostrowska, Ziarko 2015: 125 – 142)

Rozwój kompetencyjny studentów, a przede wszystkim rozwój ich kompetencji społecznych to proces trudny, wymagający ciągłości działań, na który ma wpływ wiele wymiarów funkcjonowania szkoły, a głównie kultura pedagogiczna i organizacyjna szkoły oraz standardy i jakość jej dydaktycznej pracy. Proces ten potrzebuje solidnych fundamentów dla kreowania wśród nauczycieli i studentów kultury podmiotowości, dla rozwijania postaw twórczej akceptacji i poznawania tego wszystkiego co inne, różne, nowe, nieznanne, dla krytycyzmu zarówno w wymiarze indywidualnym jak i zbiorowym. Sprzyjać to będzie kształtowaniu podstaw kompetencji społecznych, takich jak: umiejętności krytycznego myślenia, posiadania własnego punktu widzenia, ciągłego i skutecznego uczenia się, czy budowania poczucia własnej wartości.

Osiągnięcie jak największej edukacyjnej skuteczności wymaga ciągłej aktualizacji oceny szans i ryzyka powodzenia działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji studentów, w tym kompetencji bhp oraz wytyczanie bardziej adekwatnych kierunków rozwoju. Kierowanie tymi procesami w obszarze rozwijania kompetencji społecznych studentów, w tym związanych z problematyki bhp, to przede wszystkim promowanie działań obejmujących:

- 1) włączanie tematyki bhp do sylabusów wielu różnych przedmiotów, a także umożliwienie zdobywania w trakcie nauki znaczących doświadczeń, które rozwijają zgodne z zasadami bhp sposoby zachowania się na stanowisku pracy i w zakładzie pracy;
- 2) poszerzanie współpracy i partnerstwa pomiędzy członkami społeczności szkoły i innymi zainteresowanymi podmiotami ze sfery gospodarki i administracji. Działania edukacyjne w bliskim związku z przedstawicielami, na przykład różnych przedsiębiorstw wzbogaci uczących się w nowe praktyczne doświadczenia;
- 3) propagowanie szerokiego zakresu metod aktywnego uczestnictwa w życiu szkoły oraz metod kształcenia zorientowanego na definiowanie i rozwiązywanie problemów, dopasowanych do współczesnych wyzwań i możliwości uczącego się. Maksymalizować należy wykorzystanie, między innymi, dyskusji, odwzoroowań koncepcyjnych i percepcyjnych, analiz filozoficznych, poszukiwania

wartości, symulacji, metod scenariuszowych, przedstawień na modelach, odgrywania ról (metoda dramy), gier, technologii informacyjnych i komunikacyjnych, badań, studiów przypadków, zajęć w terenie, projektów własnych realizowanych przez uczących się, analiz praktycznych, wykorzystanie doświadczeń z miejsca pracy oraz rozwiązywanie problemów;

- 5) wykorzystywanie w uczeniu się właściwych materiałów szkoleniowych, takich jak publikacje metodyczne, pedagogiczne i dydaktyczne, podręczniki, pomoce wizualne, broszury, studia przypadków i przykłady dobrych praktyk, źródła elektroniczne, audio i video.

Ważne przy tym jest, by wspierać nieformalne i pozaformalne działania edukacyjne, jako że są one istotnym uzupełnieniem edukacji formalnej, nie mniej ważne w rozwoju kompetencyjnym studentów. Nieformalna edukacja odgrywa szczególną rolę, jako że często jest bardziej zorientowana na uczącego się oraz promuje kształcenie uczestniczące i kształcenie przez całe życie.

6. ZAKOŃCZENIE

Kształtowanie kompetencji społecznych, mających istotne znaczenie dla sukcesów człowieka zarówno w procesie edukacji, jak też w pracy zawodowej, powinno być przedmiotem uwagi każdej szkoły i przedsiębiorstwa. Także wyzwania stojące przez współczesnymi organizacjami wskazują na potrzebę ciągłego efektywnego rozwoju tych kompetencji, co będzie wyraźnym przejawem wdrażania zasad społecznej odpowiedzialności uczelni i biznesu oraz zasad etyki w partnerskim funkcjonowaniu szkół i przedsiębiorstw. Świadomość konieczności rozwijania kompetencji społecznych studentów przekłada się na poszukiwanie sposobów podnoszenie efektywności kształcenia w tym zakresie. Wiemy, że istotną rolę odgrywają tu programy nauczania, od których w znacznej mierze zależą szanse na rynku pracy absolwentów szkoły. Nakreślony w pracy zarys koncepcji modernizowania programów kształcenia uwzględniającego rozwijanie u studentów kompetencji społecznych stanowi próbę zbudowania podejścia umożliwiającego w miarę kompleksowe rozwijanie tej sfery kompetencji studentów – przyszłych pracowników Służby BHP.

LITERATURA:

- Argyle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Borkowski J., *Podstawy psychologii społecznej*. Warszawa 2003.
- Gasiński T., Piskalski G., *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*, w: http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/580AE0A6-1882-4288-B719-7F16E658D6A_/53568/Podrecznik_zrownowazonybiznes.pdf (28.02.2015 r.)
- Kwaśnica R., *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, Kwartalnik pedagogiczny, nr 3, 1990
- Kwaśnica R., *Pytanie o nauczyciela*, R. Kwaśnica red., Wydawnictwo UW, Wrocław 1993.
- Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, w: Z. Kwieciński, B. Śliwerski red., *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, WN PWN, Warszawa 2004.
- Malarski M., *Zarządzanie kompetencjami*, w: *HR menu: personalny wymiar zarządzania*, red. M. Krokowski, Łódź 2009.

- Markiewicz A., *Profile kompetencyjne - jak zarządzać różnorodnością w firmie*, w: <http://www.kadry.abc.com.pl/artykuly/profile-kompetencyjne-jak-zarzadzac-roznorodnoscia-w-firmie,53610.html>, (10.04.2017)
- Ochmański M., *Edukacja w perspektywie integracji Europy*, Warszawa 2001.
- *Polityka zarządzania kompetencjami pracowników*, red., Ł. Sienkiewicz, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.
- *Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji. Kwalifikacje po europejsku*, St. Sławiński red., IBE, Warszawa 2014.
- Smółka P., *Generator charyzmy. Kreowanie osobowości menedżera*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007.
- Ziarko J., Ostrowska M., *Rozwijanie kompetencji pracowników w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie odpowiedzialnym społecznie*, w: *Edukacja i zarządzanie bezpieczeństwem w przygotowaniu kadr dla szkolnictwa i przedsiębiorczości*, M. Ostrowska, J. Ziarko, red., OW KFM, Kraków 2015.