

# VARSTVO PRED POŽAROM – KOMPETENCE IZVAJALCA USPOSABLJANJA

## Fire protection – competences of training providers

Mojca Zupan\* UDK 37:614.841.45

Povzetek Abstract

V procesu usposabljanja za varstvo pred požarom je treba kot temeljne dejavnike procesa usposabljanja upoštevati udeleženca (zaposleni), izvajalca (predavatelj) in program usposabljanja. V prispevku je navedenih nekaj izhodišč, povezanih z izvajalcem usposabljanja, s poudarkom na njegovih kompetencah, sestavljenih iz štirih področij.

The fire protection training process should take into account participants (employees), providers (instructors) and programmes as basic factors of the training process. The article deals with some starting points relating to training providers, focusing on their competences from four areas.

## Uvod

Ko se v organizaciji postavlja raven kakovostnega varovanja ljudi in premoženja, se ta doseže tudi z načrtovanjem in izvajanjem ukrepov varstva pred požarom. V prispevku bo poudarek na izvajanju enega izmed preventivnih organizacijskih ukrepov varstva pred požarom – usposabljanju s področja varstva pred požarom, pri katerem je najpomembnejši posameznik, saj je od njegove ustrezne usposobljenosti in motiviranosti odvisno izvajanje ukrepov varstva pred požarom.

V okviru usposabljanja za varstvo pred požarom je treba med subjekti ločiti dve ciljni skupini. Prvo predstavljajo udeleženci usposabljanja, torej zaposleni, ki morajo biti usposobljeni za varstvo pred požarom, drugo raven predstavljajo izvajalci (predavatelji), ki so pooblaščen za izvajanje ukrepov varstva pred požarom oziroma za usposabljanje zaposlenih.

Izvajalec usposabljanja kot eden izmed temeljnih dejavnikov usposabljanja za varstvo pred požarom bi moral imeti andragoško znanje, da bi znal oblikovati klimo, ki spodbuja usposabljanje udeležencev, slediti ciljem usposabljanja, poznati primerne didaktične sklope, motivirati udeležence usposabljanja itn. V idealnih razmerah bi morale biti njegove kompetence sestavljene iz štirih področij. Imeti bi moral vsebinske, didaktične, področne/kontekstualne in procesne kompetence. Poznati bi moral delo, pri katerem bo zaposleni uporabljal svoje znanje. Pri načrtovanju, programiranju in pripravi na usposabljanje za varstvo pred požarom je treba izhajati iz dejstva, da:

- se v sodobnem času zelo hitro spreminjajo tehnološki postopki, organizacija in metode dela ter uvajajo nova delovna sredstva. Hitre spremembe zahtevajo nenehno prilagajanje, zato se morajo vsi zaposleni izpopolnjevati ali dopolnilno usposabljevati vse delovno obdobje;
- je ključnega pomena za učinkovito usposabljanje uporaba ustrezne tehnologije, ki vključuje različne oblike, metode in učna sredstva, s katerimi se usposabljanje pripravlja, izvaja in vrednoti;
- je treba pri vključevanju zaposlenih v proces usposabljanja poleg socioloških in ekonomskih vidikov upoštevati tudi psihofizične vidike ter značilnosti odraslih, pri čemer imajo pomembno vlogo psihične lastnosti posameznika, kot so pazljivost, sposobnost dojemanja in razumevanja, pomnjenje, sposobnost mišljenja in drugo;
- prinašajo zaposleni v proces usposabljanja različne vrste predznanja, ki izvirajo iz njihovega prejšnjega izobraževanja in dela, oziroma da na predznanju in izkušnjah temelji ves proces usposabljanja;
- se običajno odrasli vključijo v proces usposabljanja z določenimi motivi, ki, če so pomembni, trajni ali vredni, precej pripomorejo k uspešnosti omenjenih procesov;
- če se želi dolgoročno vplivati na povečanje udeležbe na usposabljanjih, še posebno nekaterih skupin odraslih, ki se usposabljanja udeležujejo redko ali nikoli, je treba na različne načine zmanjšati dejavnike, ki negativno vplivajo na vključitev v različne oblike usposabljanja. Pogosto odrasle odvrčajo slabe izkušnje iz preteklosti. Tu ima pomembno vlogo izvajalec usposabljanja, ki lahko z ustreznimi učnimi oblikami in metodami, z razvijanjem kritičnega mišljenja ipd. udeležencu spremeni stališče do usposabljanja sploh.

\* mag., Ministrstvo za obrambo RS, Uprava RS za zaščito in reševanje, Vojkova c. 61, Ljubljana, mojca.zupan@urszr.si

## Splošno – kompetence predavatelja

Hiter tehnološki razvoj zahteva, da morajo predavatelji svoje znanje neprestano dopolnjevati. Glavni namen izobraževanja predavateljev z vidika učnega sistema je sprememba njihovega odnosa in pristopa k predmetu ter hkrati obogatitev njihovega znanja in spretnosti. Strokovnjaki se strinjajo, da je sprememba njihovega odnosa in pristopa k predmetu ter obogatitev njihovega znanja in spretnosti dolgotrajen ter naporen proces, ki se ne konča s sprejemom novega učnega načrta ali novega načina poučevanja. Ugotovili so, da so potrebna najmanj tri do štiri leta, preden predavatelji bistveno spremenijo svoj način poučevanja [6].

Dejstvo je, da je komunikacija, ki povezuje udeležence in predavatelje, lahko uspešna le, če je dvosmerna, ko postane poslušalec tudi učitelj, ne le udeleženec izobraževanja. Če v teorijah izobraževanja odraslih velja, da je diskusijska metoda temeljna metoda v izobraževanju odraslih, je temeljna metoda tudi v izobraževanju tistih, ki izobražujejo odrasle in zato nujna za razvoj nekaterih kompetenc predavateljev [5].

Kompetenca pomeni zmožnost na posameznem področju ali zmožnost, da se sproži neko obnašanje ali ravnanje, tj. zmožnost predavateljev (v našem primeru predavateljev odraslih).

Predavatelji lahko kompetence imajo, vendar to še ne pomeni, da jih znajo tudi uporabiti. Uporaba in izražanje kompetenc sodita že na področje »performance« ali praktičnih dosežkov predavateljev odraslih. V kognitivni psihologiji pojem kompetenca nakazuje, kaj bi človek, ki jo ima, v idealnih primerih z njo tudi zmožel narediti [3].

Predavatelj ima neko kompetenco le, če je ta že razvita in se lahko izrazi. Formalno spričevalo in diploma še ne zagotavljata, da se bo andragog ali predavatelj v neki situaciji pričakovano obnašal in ravnal po predvidenih postopkih. Formalne kvalifikacije so tako imenovani deseti del zmožnosti, ki jih mora imeti, in če je treba, tudi izraziti.

Po Findeisnu [5] mora imeti predavatelj naslednje, zanj temeljne kompetence:

- posedovati formalna dokazila o usposobljenosti, doseči mora vsaj univerzitetno diplomu na posameznem področju;
- nenehno pridobivati interdisciplinarno znanje o posameznih področjih ali vprašanih;
- povezovati znanje s področij, ki so na videz nepovezljiva, in uporabljati različne vire znanja;
- biti »kulturno usposobljen«;
- biti sposoben samostojnega učenja iz okolja;
- pridobiti pedagoško-andragoško znanje in spoznati temeljne teorije;
- biti sposoben programirati samostojno ali v izvedeniškem timu;

- usvojiti znanje iz psihologije (razvojne psihologije, psihologije učenja, individualne psihologije);
- prepoznati probleme odraslih in njihovega okolja, organizirati problemsko in akcijsko učenje;
- biti pripravljen spoznavati kulturo svojih ciljnih skupin;
- biti usposobljen za javno sporočanje bodisi pisno bodisi ustno, vizualno;
- animirati, povezati, navdušiti odrasle za učenje in akcije ter jih voditi;
- analizirati potrebe, povezati teoretične koncepte s stvarnostjo, oblikovati vsebine in določati cilje izobraževanja in usposabljanja, programirati in izvesti izobraževanje;
- poznati in uporabljati nove tehnologije.

Znani so rezultati raziskav [5], v katerih so ugotovili, da je potreb po profesionalno usposobljenih predavateljih (edukatorjih) odraslih veliko. V razvitih podjetjih potrebujejo različne strokovnjake s področja upravljanja znanja (npr. urednik znanja, analitik znanja itn.), v vsakdanjem življenju pa predavatelja povezujejo s klasično vlogo učitelja, ki poučuje, ocenjuje, svetuje. Veliko predavateljevih kompetenc so tako združili v tri skupine:

- kompetence za spodbujanje učenja (facilitator),
- kompetence za načrtovanje izobraževanja in učenja (planer in programer),
- kompetence za upravljanje znanja in proces izobraževanja (menedžer).

Z analizo dogajanja v praksi se kažejo naslednje poklicne vloge: predavatelj, načrtovalec, vodja projektov, vodja izobraževalnega centra, didaktik, tehnolog izobraževanja, tutor, svetovalec, učitelj veščin/trainer, animator, evalvator. Iz tega polja izstopijo tri profesionalne vloge:

- andragog, ki dela v neformalnem izobraževanju (usposabljanje na delu, izobraževanje v lokalni skupnosti ...);
- andragog kot predavatelj, učitelj;
- andragog, ki je specialist za individualno delo (svetovalec, vodja, tutor).

Vsaka od omenjenih vlog se lahko specialistično dopolni v vlogo menedžerja vzgojno-izobraževalnih/edukacijskih procesov ali v menedžerja znanja, v raziskovalca in načrtovalca.

Različni pogledi na učenje, različne teorije o družbi, različni filozofski pogledi na človeka, na odraslost in staranje oblikujejo splet kompetenc, kakršne naj bi imel andragog. Klasičen pristop vloge andragoga opisuje [1], in sicer, kaj je pomembno za učinkovito učenje odraslega in kakšne kompetence naj bi imel andragog. Andragog naj bi znal oblikovati spodbudno klimo za učenje, raziskovati in odkriti potrebe po učenju, postaviti cilje izobraževanja, načrtovati učne izkušnje ter vrednotiti izobraževalni proces in obvladati primerne didaktične sklope, da bi znal odraslega usmerjati k samostojnemu učenju.

Druge skupine kompetenc se zbira ob vlogi programerja (planerja, projektanta, načrtovalca), ki načrtuje program ter izvedbo programa, zato potrebuje poleg načrtovalskih tudi operativne kompetence.

Tretji niz kompetenc naj bi imel organizator/administrator/upravljaec, kamor spadajo organizacijske in administrativne kompetence, npr. vodenje administracije pri vključevanju v različne projekte, izpolnjevanje.

Alberici (2002) združuje vloge andragogov v tri skupine:

- trainer: strokovnjak za učenje odraslih, ki deluje zunaj formalnega izobraževanja (v podjetju, lokalnem okolju ...); v slovenskem okolju v obliki priložnostnega učenja;
- učitelj – teacher: značilna sta profesionalna vloga in poučevanje;
- tutor – coacher profesionalna vloga, ki se je razvila s procesi individualizacije.

Profesionalne kompetence andragoga so sestavljene predvsem iz štirih področij. Za vzgojo in izobraževanje odraslih ekspert potrebuje:

- vsebinske kompetence,
- didaktične kompetence,
- področne/kontekstualne kompetence,
- procesne kompetence.

Pri klasični vlogi učitelja prevladujejo vsebinske kompetence, ker predavatelj predaja znanje. Didaktične kompetence obsegajo poznavanje učinkovitih poti učenja in poučevanja. Na skrajni točki didaktičnih kompetenc so »tehnologi« za izobraževanje, strokovnjaki za tehnologijo programov, ki oblikujejo čim bolj učinkovit instrumentarij, ki naj zagotovi učinkovito učenje. Tretja skupina kompetenc so tako imenovane kompetence okolja – področja – prostora. Učitelj naj bi poznal okolje, v katerem poteka učenje, npr. delovno organizacijo, delovanje šolskega sistema, organizacijo društev itn. Učitelj odraslega naj bi poznal delo, pri katerem bo uporabljal učenec svoje znanje.

V znanju, ki ga predavatelji potrebujejo, se prepletajo štiri temeljne vrste, ki se neprestano povezujejo:

- teoretično znanje,
- znanje, kako se kaj naredi (angl. know-how),
- znanje o tem, kaj se naredi (informacije, podatki na internetu, v podatkovnih bazah ...),
- znanje o odnosih (vedeti, kdo je kdo, kdo kaj pomeni, na koga se obrniti po pomoč ...).

To znanje je rezultat izobrazbe, okolja in del, ki so jih predavatelji opravili, jih opravljajo ali jih bodo opravili. Veliko znanja in zmožnosti predavatelji pridobijo z:

- učenjem opravljanja dela ali dejavnosti (angl. learning by doing),
- učenjem ob uporabi znanja (angl. learning by using),
- učenjem ob interakciji z drugimi.

Idealen predavatelj, ki dela z odraslimi, bi moral imeti možnost empatije, kritičnega mišljenja, poznati značilnosti učenja odraslih, pomen izkušenj, dobro poznati obravnavane vsebine, znati udeležence aktivirati, obvladati številne metode in postopke, poleg vsega pa bi moral biti še duhovit in sproščen [4].

Koncept ključnih kompetenc se navezuje tudi na program skupnih evropskih ciljev izobraževalnih sistemov do 2010. V osnutku poročila Evropske komisije o doseganju skupnih evropskih ciljev v izobraževanju in usposabljanju [2] so ključne kompetence opredeljene kot prenosljivo in vsestransko znanje, spretnosti in vrednote, ki jih vsak posameznik potrebuje za osebni razvoj, socialno vključenost in zaposlitev. Te naj bi pridobili ob koncu obveznega šolanja in naj bi bile temelj za nadaljnje izobraževanje in učenje skozi vse življenje.

## Usposabljanje za varstvo pred požarom

Skladno z 20. členom Zakona o varstvu pred požarom (ZVPoz-UPB1) mora delodajalec poskrbeti, da je vsak redno, začasno ali občasno zaposleni usposobljen za varstvo pred požarom ob:

- nastopu dela,
- premestitvi na drugo delovno mesto,
- začetku opravljanja drugega dela,
- spremembi ali uvajanju nove delovne opreme,
- spremembi in uvajanju nove tehnologije.

Usposabljanje za varstvo pred požarom spada med preventivne organizacijske ukrepe varstva pred požarom, ki ga lahko opravljajo pravne in fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje, kot jih določa Pravilnik o usposabljanju zaposlenih za varstvo pred požarom in o usposabljanju odgovornih oseb za izvajanje ukrepov varstva pred požarom (v nadaljevanju pravilnik).

Za varstvo pred požarom lahko delavce usposablja:

- pooblaščen izvajalci usposabljanja za varstvo pred požarom, ki so si na podlagi tega pravilnika pridobili pooblastilo Uprave Republike Slovenije za zaščito in reševanje in opravljajo dejavnost usposabljanja v komercialne namene;
- strokovni delavci, ki so od svojega delodajalca ali lastnika poslovnih, industrijskih in drugih objektov pridobili pooblastilo za usposabljanje in izvajanje ukrepov varstva pred požarom. Skladno s pravilnikom morajo izpolnjevati ustrezne pogoje za delovanje, in sicer:
  - v poslovnih, industrijskih in drugih objektih, kjer obstaja zelo majhna, majhna ali srednja požarna ogroženost, morajo imeti najmanj srednjo strokovno izobrazbo tehnične ali gasilske smeri in opravljen predpisani splošni del strokovnega izpita iz varstva pred požarom,
  - v poslovnih, industrijskih in drugih objektih, kjer obstaja srednja do povečana, velika ali zelo velika požarna ogroženost, morajo imeti po pravilniku najmanj višjo izobrazbo ustrezne tehnične ali gasilske smeri ter opravljen predpisani splošni in posebni del strokovnega izpita iz varstva pred požarom. Pravilnik navaja »višjo izobrazbo gasilske smeri«, ki pa je v naši državi trenutno še ni mogoče pridobiti.

Pooblašчени izvajalci usposabljanja za varstvo pred požarom, ki pridobijo pooblastilo pri Upravi RS za zaščito in reševanje, morajo:

- biti registrirani za opravljanje dejavnosti izobraževanja in usposabljanja odraslih;
- imeti redno, začasno ali občasno zaposlenega vsaj enega delavca z visoko izobrazbo in najmanj tremi leti delovnih izkušenj na podobnih delih ter pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo ali vsaj dva delavca, in sicer enega z visoko izobrazbo in najmanj tremi leti delovnih izkušenj na podobnih delih ter enega delavca z visoko izobrazbo pedagoško-andragoške smeri; ne glede na izobrazbo morajo imeti delavci opravljen splošni in posebni del strokovnega izpita iz varstva pred požarom;
- imeti reference o izobraževanju za varstvo pred požarom ali podobnem izobraževanju;
- imeti ustrezne prostore, v katerih poučujejo varstvo pred požarom;
- imeti ustrezna avdiovizualna sredstva in pripomočke za poučevanje.

Pooblašчени izvajalec usposabljanja za varstvo pred požarom, ki ima pooblastilo Uprave RS za zaščito in reševanje, lahko:

- usposablja delavce za varstvo pred požarom in preverja znanje s tega področja;
- organizira pripravljalne seminarje za preizkuse znanja in strokovne izpite za varstvo pred požarom;
- usposablja delodajalce ter lastnike ali uporabnike stanovanjskih, poslovnih in industrijskih objektov s področja varstva pred požarom;
- ovrednoti usposabljanje in pripravljalne seminarje ter enkrat na leto pripravi pisno poročilo o usposabljanjih in ga pošlje upravi.

Iz navedenega sledi:

- da mora imeti pooblaščen izvajalec usposabljanja za varstvo pred požarom zaposlenega vsaj enega delavca z visoko izobrazbo pedagoško-andragoške smeri, ki mora imeti opravljen ustrezen strokovni izpit. Ker ga lahko opravljajo le tisti s tehnično ali gasilsko smerjo, morajo ti izvajalci pridobiti pedagoško-andragoško izobrazbo, in sicer na Filozofski ali Pedagoški fakulteti. Ti programi navadno obsegajo več kot 300 pedagoških ur. V okviru študija iz tehničnih ved pedagoško-andragoške izobrazbe ni mogoče pridobiti. Izvajalci se tej oviri ognejo tako, da z osebo, ki ima tako izobrazbo, sklenejo pogodbo o zaposlitvi. Po drugi strani pa velja omeniti, da diplomanti družbenih ved, ki lahko v okviru študija pridobijo pedagoško-andragoško izobrazbo, trenutno (skladno z veljavnim pravilnikom) ne izpolnjujejo pogoja za opravljanje strokovnega izpita;
- da za pooblaščen izvajalec usposabljanja za varstvo pred požarom normativno določene zahteve po andragoškem znanju niso postavljene realno oziroma jih je v praksi težko uresničiti. Če bi želeli spremljati novejšo ugotovitve stroke o usposabljanju, učenju, pretoku znanja, posebnostih učenja odraslih, komuni-

kaciji, učenju skupine ali posameznika, motivaciji itn. ter jih prenesti na področje usposabljanja iz varstva pred požarom, bi morali imeti tako znanje vsi predavatelji. Ker takih zahtev še ni, bi bilo smiselno razmisliti o obsegu potrebnega znanja;

- da za strokovnega delavca, ki izvaja ukrepe varstva pred požarom po pooblastilu svojega delodajalca in ki med drugim usposablja za varstvo pred požarom svoje sodelavce, ni predpisanih zahtev po andragoškem znanju;
- da raven izobrazbe strokovnih oseb za varstvo pred požarom ni enakovredno določena, saj mora imeti tisti, ki dela v komercialne namene, vsaj enega delavca z visoko izobrazbo, za strokovnega delavca, ki izvaja ukrepe varstva pred požarom v objektih z največjo požarno ogroženostjo pri svojem delodajalcu, pa ni dostopna več kot višješolska izobrazba. Tudi če strokovni delavec želi izpolniti zahteve po andragoški izobrazbi v okviru rednega študijskega programa, jih ne more, ker nima ustrezne osnovne izobrazbe. Lahko pa pridobi ustrezno andragoško usposobljenost, česar pa predpisi ne zahtevajo.

Zaradi dviga kakovosti ukrepov varstva pred požarom in zahtevnosti nalog oziroma odgovornosti strokovnih oseb za izvajanje ukrepov varstva pred požarom, torej tudi za usposabljanje, bi morali imeti enotne zahteve po ustrezni ravni temeljne strokovne izobrazbe in opravljenem celotnem strokovnem izpitu iz varstva pred požarom (splošni in posebni del).

Potreba po dvigu temeljne izobrazbe strokovnega delavca za izvajanje ukrepov varstva pred požarom med drugim izhaja tudi iz potrebe po znanju, ki ga mora imeti kot izvajalec usposabljanja iz varstva pred požarom. Razmisliti bi bilo treba o tem, da bi morali imeti vsi izvajalci usposabljanja višjo raven izobrazbe in ustrezno andragoško znanje, ki bi ga morali redno obnavljati. Pri pooblaščenem izvajalcu usposabljanja za varstvo pred požarom bi morala imeti vsaj ena oseba andragoško izobrazbo, vsi drugi (predavatelji) pa ustrezno andragoško znanje. Zahteva po ustreznem znanju bi morala veljati tudi za strokovnega delavca za varstvo pred požarom, ki v okviru svoje organizacije izvaja usposabljanje za varstvo pred požarom, za katerega pa trenutno ni predpisana.

## **Varstvo pred požarom**

### **– kompetence izvajalca usposabljanja**

V procesu usposabljanja za varstvo pred požarom je treba kot temeljne dejavnike procesa usposabljanja upoštevati:

- udeleženca usposabljanja (zaposleni),
- izvajalca usposabljanja (predavatelj),
- program usposabljanja.

Izvajalec usposabljanja (pooblaščen izvajalec usposabljanja za varstvo pred požarom ali strokovni delavec, pooblaščen za izvajanje ukrepov za varstvo pred požarom) pred začetkom usposabljanja zaposlenih pripravi ustrezen program usposabljanja, ki ga potrdi delodajalec.

Program usposabljanja določa cilje, ki so večinoma določeni, vsekakor pa določajo potek usposabljanja oziroma nadaljnje načrtovanje učnega procesa. Cilji so lahko zastavljeni ozko ali široko.

Izvajalec usposabljanja kot eden izmed temeljnih dejavnikov usposabljanja za varstvo pred požarom bi moral imeti andragoško znanje, da bi znal oblikovati klimo, ki spodbuja usposabljanje, slediti ciljem usposabljanja, obvladati primerne didaktične sklope, motivirati udeležence usposabljanja itn. V idealnih razmerah bi morale biti njegove kompetence sestavljene iz štirih področij. Imeti bi moral vsebinske, didaktične, področne/kontekstualne in procesne kompetence. Poznati bi moral delo, pri katerem bo udeleženec usposabljanja uporabljal svoje znanje.

Med izvajalcem usposabljanja in udeleženci bi morala biti vzpostavljena komunikacija, ki pa je lahko uspešna le, če je dvosmerna, ko postane poslušalec tudi izvajalec usposabljanja.

V praksi je pri pripravi programov treba nameniti posebno pozornost udeležencu usposabljanja kot enemu izmed dejavnikov usposabljanja.

Treba je definirati udeležence, ki delujejo v različnih tehnoloških ali delovnih procesih, na podlagi česar se določijo tudi nameni usposabljanja za posamezne ciljne skupine oziroma vsebine, ki so posebne za določeno ciljno skupino.

Pri pripravi programa je treba upoštevati razlike, ki pri udeležencih nastopajo zaradi starosti, spola, izobrazbene in socialne strukture, mentalne kondicije posameznikov itn. ter njihovih izkušenj, motivacijskih dejavnikov, možnosti predelave (transformacije) informacij itn.

Pri usposabljanju je treba upoštevati različne zaznavne tipe osebnosti in tudi temu prilagoditi medije oziroma učna sredstva. Za vizualne tipe so ustrezna učna sredstva plakati, miselni vzorci, uporaba računalnika, TV, itn., auditivnim tipom je ustrežnejša uporaba zvoka, kinestetični tipi so najuspešnejši ob praktičnih predstavitvah in aktivnem delu.

Poudariti je treba, da se usposabljanje za varstvo pred požarom začne pri posamezniku, kajti usposabljanje je aktivnost zaposlenih, ne organizacije. Posameznik lahko oceni, katera izmed informacij je zanj pomembna. V procesu usposabljanja oziroma njegovem delovanju je treba upoštevati, da so odrasli za učenje različno motivirani. Pri nekaterih prevladuje bolj intrinzična (notranja) motivacija, pri drugih bolj ekstrinzična (zunanja) motiva-

cija. K zunanji motivaciji uvrščamo plačo, napredovanje, boljše delovne razmere itn., zelo močna pa je notranja motivacija kot potreba po samouresničitvi, večji odgovornosti, po moči in dosežkih ipd. Vendar so odrasli v učenje pripravljeni vložiti le toliko energije, kolikor menijo, da je potrebujejo za rešitev naloge.

Tudi pri usposabljanju za varstvo pred požarom je treba izkoristiti vire organizacijske kulture kot ene izmed vrednot organizacije, ki promovira vseživljenjsko učenje.

Izvajalci usposabljanja bi morali za kakovostno izvajanje usposabljanja za varstvo pred požarom poznati delovne procese in njihovo tehnologijo, požarno ogroženost objektov oziroma delov objektov v organizaciji, uporabo morebitnih nevarnih snovi v delovnih procesih, eksplozijsko ogrožena območja, nove gradnje ali rekonstrukcije gradenj, premestitev delavcev znotraj organizacije itn., torej vse, kar vpliva na spremembo dejstev za varstvo pred požarom.

Vsebinsko in izvajanje programov usposabljanja bi bilo treba ustrezno prilagoditi glede na:

- obliko zaposlitve udeležencev usposabljanja (zaposleni za nedoločen, določen, skrajšani delovni čas, sezonsko delo ...),
- posamezne ciljne skupine zaposlenih (menedžment, administrativni delavci, delavci v različnih tehnoloških, storitvenih procesih itn.),
- različne tehnološke procese,
- požarno nevarnost,
- čas usposabljanja,
- drugo.

Ko je izvajalec usposabljanja član delovnega kolektiva, ki pozna vse delovne procese v organizaciji, različne vrste požarne ogroženosti delovnih okolij, tehnološke procese in izvajalce posameznih delovnih procesov ter njihove osebne lastnosti, je stvarno pričakovati, da bo načrtovano tudi uresničeno.

V praksi se pojavljajo organizacije, ki izvajajo za naročnika »tipsko« usposabljanje za varstvo pred požarom, ki vključuje predvsem teoretični del, praktični del pa izvedejo vodje posameznih delovnih procesov v delovnem okolju. Tak pristop delodajalca do usposabljanja za varstvo pred požarom s stališča inšpekcijskega nadzora ni sprejemljiv, s stališča kakovosti oziroma doseganja ciljev in namena usposabljanja za varstvo pred požarom pa neustrezen ter neracionalen in ne pripomore k dvigu kakovosti požarne varnosti. Poudariti je treba, da gre pri usposabljanju za varstvo pred požarom za »pristop potiska« v okolje s strani posameznika ali skupine, ki ima znanje, česar pa za vodje posameznih delovnih procesov v delovnem okolju s področja varstva pred požarom ne moremo trditi.

Ko organizacija najame zunanega izvajalca za izvajanje ukrepov varstva pred požarom, ta običajno spoznava organizacijo v fazi priprave požarnega reda. Pri ogledu in predstavitvi organizacije se spozna s tehnološkimi

procesi, vrstami morebitnih nevarnih snovi, namestitvijo in vgraditvijo sistemov aktivne požarne zaščite, opreme, naprav in drugih sredstev za varstvo pred požarom, za katere bo prevzel tudi odgovornost po njihovem servisiranju in pregledovanju, spozna se z eksplozijskimi conami in ne nazadnje s kadri, njihovo strukturo, razporeditvijo, delovnim časom itn. Vse informacije dobi ob obisku organizacije, druge pa večinoma iz dokumentacije.

V obeh navedenih primerih usposabljanja za varstvo pred požarom tak izvajalec ne more poznati udeležencev. Z andragoškega vidika ni mogoče pričakovati, da bo upošteval dejavnike, ki vplivajo na uspešnost usposabljanja, ker jih ne pozna dovolj. Tudi didaktične kompetence izvajalca ne bodo prišle do izraza, kot bi sicer lahko. Tak izvajalec nima področnih kompetenc in nima vpogleda v procese, ki potekajo v organizaciji, saj jo obišče le dvakrat na leto. Če hočemo, da se bosta kakovost usposobljenosti in motivacija po dodatnem znanju iz varstva pred požarom dvignili na višjo raven, je najbolje imeti pristojnega, ki spremlja razmere v organizaciji, pozna kadre in sodeluje pri razvijanju organizacijske kulture.

V takih primerih vsa dognanja stroke, ki so bila predstavljena v prvem delu prispevka, ne pomagajo veliko. Če razvoj ni načrten, ni pričakovati, da bodo zaposleni dodatno motivirani, kljub dejstvu, da bi jim tako znanje, ki bi ga pridobili na delovnem mestu, koristilo tudi v drugih okoljih njihovega delovanja.

Glede na navedeno in predvsem glede na dognanja stroke, predstavljena v prvem delu prispevka, izhaja, da bi moral biti v idealnih razmerah izvajalec usposabljanja iz varstva pred požarom član kolektiva organizacije. Seveda v praksi tak pristop ni vedno izvedljiv, saj marsikatera organizacija, ki že zdaj deluje na robu rentabilnosti, ne bi prenesla dodatnih stroškov, pa čeprav na račun svoje varnosti, prav tako bi bila ta rešitev težje izvedljiva v organizacijah z manjšim številom zaposlenih.

## Sklepne misli

Izvajalec usposabljanja bi kot eden izmed temeljnih dejavnikov usposabljanja za varstvo pred požarom za oblikovanje klime, spodbujanje usposabljanja, postavitev ciljev usposabljanja, obvladovanje primernih didaktičnih sklopov in za motiviranje moral imeti tudi andragoško znanje. Njegove kompetence bi morale biti sestavljene iz štirih področij. Imeti bi moral vsebinske, didaktične, področne/

kontekstualne in procesne kompetence. Poznati bi moral delo, pri katerem bo zaposleni uporabljal svoje znanje.

Izvajalec usposabljanja mora imeti zanesljive vsebinske kompetence, saj mora poznati vsebine s področja varstva pred požarom. Pogoj za izvajanje usposabljanja za varstvo pred požarom je opravljen strokovni izpit iz varstva pred požarom.

Didaktične kompetence lahko pridejo do izraza le, če je v proces usposabljanja vključena uporaba ustrezne tehnologije, ki vključuje različne oblike, metode in učna sredstva, s pomočjo katerih se usposabljanje pripravlja, če se pri vključevanju zaposlenih v proces usposabljanja poleg socioloških in ekonomskih vidikov upoštevajo tudi psihofizični vidiki ter značilnosti odraslih, pri čemer imajo pomembno vlogo psihične lastnosti posameznika, in če se pri pripravi programov in izvajanju usposabljanja upošteva predznanje, ki ga prinašajo zaposleni v ta proces. Za zagotovitev uspeha je treba poseben poudarek nameniti motiviranosti zaposlenih za usposabljanje.

Med udeleženci in izvajalci usposabljanja bi morala biti vzpostavljena komunikacija, ki pa je lahko uspešna le, če je dvosmerna, ko postane poslušalec tudi izvajalec usposabljanja.

S stališča področnih in procesnih kompetenc bi morali izvajalci za kakovostno izvajanje usposabljanja za varstvo pred požarom poznati delovne procese in njihovo tehnologijo, požarno ogroženost objektov oziroma delov objektov v organizaciji, uporabo morebitnih nevarnih snovi v delovnih procesih, eksplozijsko ogrožena območja, nove gradnje ali rekonstrukcije gradenj, premestitev delavcev znotraj organizacije itn., torej vse, kar vpliva na spremembo dejstev, pomembnih za varstvo pred požarom. Izvajalec usposabljanja bi moral poznati delovno okolje zaposlenih, v katerem bodo lahko ti uporabljali pridobljeno znanje s področja varstva pred požarom. Poznati bi moral okolje v najširšem smislu, iz katerega izhajajo potrebe po usposabljanju, spremljati dogajanje v organizaciji in njeno organizacijsko kulturo.

V idealnih razmerah bi moral biti izvajalec usposabljanja za varstvo pred požarom član kolektiva organizacije. V praksi tak pristop ni vedno izvedljiv, saj marsikatera organizacija, ki že zdaj deluje na robu rentabilnosti, ne bi prenesla dodatnih stroškov, pa čeprav na račun svoje varnosti, prav tako bi bila ta rešitev težje izvedljiva v organizacijah z manjšim številom zaposlenih.

## Viri in literatura

1. Knowles, J. G., 1996. *Basic Processes in Facilitating Adult Learning*, Toronto.
2. EU Komisija, 2003. Doseganje skupnih EU ciljev v izobraževanju in usposabljanju.
3. Findeisen, D., 2004. Kompetence ali kultura izobraževalcev odraslih? To je zdaj vprašanje, Izobraževanje in usposabljanje učiteljev v izobraževanju odraslih, Pedagoška fakulteta, strani 1–7.
4. Jelenc Krašovec, S., 2004. Učitelj odraslih kot spodbujevalec kritičnega razmišljanja, *Andragoška spoznanja*, 4, strani 13–27.
5. Ličen, N., 2004. Profesionalne vloge, ki se razvijajo na področju vzgoje in izobraževanja odraslih. Izobraževanje in usposabljanje učiteljev v izobraževanju odraslih, strani 34–40, Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
6. Por, A. Učeca se družba – primer podjetja Johnson Controls. NTU, d. o. o., Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
7. Pravilnik o usposabljanju zaposlenih za varstvo pred požarom in o usposabljanju odgovornih oseb za izvajanje ukrepov varstva pred požarom (Uradni list RS, št. 64/95).
8. Zakon o varstvu pred požarom (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo).