

Marcin W. Oleszak

Ewaluacja szkoleń bezpieczeństwa i higieny pracy

Edukacja Humanistyczna nr 1 (24), 157-161

2011

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Marcin W. Oleszak

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie

EWALUACJA SZKOLEŃ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Przedmiotem badań i zainteresowań naukowych pedagogiki pracy są pedagogiczne aspekty relacji: człowiek – wychowanie – praca, a więc te wszystkie układy i związki przedmiotowo treściowe, przez które przewijają się idee przygotowania człowieka do pracy zawodowej oraz pomyślnego wielostronnie skutecznego udziału w niej człowieka¹. Współczesne technologie i rozwiązania organizacyjne wprowadzane w różnych zakładach pracy – przedsiębiorstwach, firmach, instytucjach – wymagają przebudowy i często innego niż dotychczas spojrzenia na problematykę kształcenia oraz wyraźnego określenia w nim miejsca oraz roli szkoleń w zakresie bezpieczeństwa, higieny i prawa pracy.

Jednym z kluczowych elementów w łańcuchu bezpieczeństwa są tak zwane szkolenia bhp. Mają one za zadanie między innymi uświadomić pracownikom zagrożenia, jakie spotykają i spotkać mogą w swoim środowisku pracy, oraz sposób postępowania w sytuacjach zagrożenia. Przepisy nakazują kilka rodzajów szkoleń. Pierwszym, jakie przechodzi pracownik, jest szkolenie wstępne w formie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego. Kolejne to szkolenie okresowe, które w zależności od zajmowanego stanowiska odbywa się nie rzadziej niż raz w roku, gdy mamy do czynienia z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne. Nie rzadziej niż raz na trzy lata szkolenia dla pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach robotniczych. Nie rzadziej niż raz na pięć lat dla osób będących pracodawcami oraz innych osób kierujących pracownikami, w szczególności kierownikami, mistrzami i brygadystami oraz pracowników inżynieryjno-technicznych, w tym projektantów, konstruktorów maszyn i innych urządzeń technicznych, technologów i organizatorów produkcji, pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i innych osób wykonujących zadania tej służby. Nie rzadziej niż raz na sześć lat dla pracowników administracyjno-biurowych. Poza wymienionymi są przeprowadzane również szkolenia specjalistyczne, na przykład dla osób wykonujących zadania służby bhp oraz szkolenia realizowane po wypadkach w pracy.

Sposób szkoleń oraz czas trwania poszczególnych jego części powinny być dostosowane do przygotowania zawodowego i dotychczasowego stażu pracy pracownika oraz zagrożeń występujących przy przewidzianej do wykonywania przez niego pracy.

¹ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000.

Minimalne czasy trwania szkolenia określa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r.² Trwają one od trzech godzin w ramowym programie instruktazu do 64 godzin w ramowym programie szkolenia pracodawców wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ze względu na to, iż zgodnie z art. 237³ § 3 Kodeksu pracy szkolenie bhp odbywa się w czasie pracy, a więc w rozumieniu niektórych jest to czas bezproduktywny pracowników, którym trzeba jeszcze za to płacić, wielu pracodawców stara się maksymalnie ograniczyć czas szkoleń. Podobnie chcą pracownicy, którym szkolenia bhp kojarzą się z nudnymi, nieprzydatnymi wykładami. Aby ograniczyć czas szkolenia i jego koszty, stosuje się, tam gdzie można, różne metody szkoleń, inne niż szkolenia bezpośrednie. Jednakże szkolenie powinno kończyć się egzaminem przeprowadzonym przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia, sprawdzającą przyswojenie przez uczestników szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania i organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, a także udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. O ile istnieje możliwość realizacji szkoleń metodami telekonferencji i pokrewnych, e-learningu, samokształcenia, to zgodnie z wytycznymi Państwowej Inspekcji Pracy i § 16 ust. 2 rozporządzenia nie można przeprowadzać zdalnie egzaminu, gdyż nie spełnia on wymogu przeprowadzania przed komisją egzaminacyjną ze względu na brak bezpośredniego kontaktu uczestnika szkolenia z członkami komisji³. Szkolenia bezpośrednie są więc nadal najczęstszą formą.

Jak sami przeszkalani oceniają potrzebę i czas szkolenia? Jak w trakcie realizacji zmienia się postrzeganie szkolenia? Co ma na to wpływ? Odpowiedzi na to pytanie miała udzielić ankieta przeprowadzona przez autora niniejszego artykułu w drugiej połowie 2010 roku. Badania zostały przeprowadzone podczas okresowych szkoleń bhp. Uczestniczyło w nich 219 osób. Zestawienia obejmują 214 osób; w wypadku pięciu odpowiedzi były niespójne. W badaniach wzięło udział między innymi 85 nauczycieli i wykładowców akademickich, 55 pracodawców i osób kierujących zespołami ludzkimi. Pozostałe 74 osoby były pracownikami na stanowiskach robotniczych.

Ankietowani zostali podzieleni na dwie grupy. Grupa A – składająca się z 102 uczestników, którzy nie zostali poinformowani wprost o zadaniach, jakie stawia się przed szkoleniem. Grupa B – 112 uczestników szkoleń, którzy w jego trakcie zostali poinformowani o zadaniach i oczekiwaniach, jakie stawia się przed szkoleniami.

Ankieta była przeprowadzona dwuetapowo: pierwsza część pytań wypełniana była przed rozpoczęciem zajęć szkoleniowych, druga po zakończeniu szkolenia.

Tabela 1

Czy szkolenie bhp jest za długie?

Odpowiedzi	Grupa A 102 uczestników				Grupa B 112 uczestników			
	przed szkoleniem		po szkoleniu		przed szkoleniem		po szkoleniu	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
za długie	75	73,5	70	68,6	81	72,3	35	31,2
za krótkie	27	26,5	32	31,4	31	27,7	77	68,7

Pierwszym pytaniem było: *Czy szkolenie bhp jest za długie?* Z przytoczonych danych wynika, że duże znaczenie dla odbioru szkolenia ma przedstawienie szkolonym jego celu.

² Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, DzU 2004, nr 180, poz. 1860 ze zm.

³ *Pytania i porady prawne Państwowej Inspekcji Pracy*, www.pip.gov.pl.

Jakie zyski, w postaci wiedzy i umiejętności, mogą otrzymać, uczestnicząc w danym szkoleniu. W grupie, która nie została poinformowana o zadaniach szkolenia, odbiór szkoleń nie zmienił się w znaczącym stopniu (niecałe 5 proc.), z kolei w drugiej grupie zmiana ta wyniosła ponad 41 proc. Z obserwacji autora wynika, iż tak zmotywowani słuchacze kursu w większym stopniu uczestniczą w zajęciach.

Tabela 2

Czy szkolenia w tej formie jest potrzebne?

Odpowiedzi	Grupa A 102 uczestników				Grupa B 112 uczestników			
	przed szkoleniem		po szkoleniu		przed szkoleniem		po szkoleniu	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
tak	80	78,4	95	93,1	79	70,5	108	96,4
nie	22	21,6	7	6,9	33	29,5	4	3,6

Następne pytanie brzmiało: *Czy szkolenie w tej formie jest potrzebne?* Ankietowani zostali zapoznani z alternatywną metodą szkolenia, czyli samoksztalceniem kierowanym. Z analizy odpowiedzi wynika, że po szkoleniu wzrosła liczba osób, które uznały szkolenie bezpośrednie za formę najbardziej odpowiadającą ich potrzebom. Blisko 75 proc. ankietowanych wskazywało jednocześnie, iż najważniejszą zaletą tej formy jest swego rodzaju wymuszenie szkolenia w określonych ramach czasowych, przez co nie zabierają czasu wolnego po pracy, jak ma to z reguły miejsce w samoksztalceniu kierowanym.

Tabela 3

Potrzeba rozszerzenia informacji

Odpowiedzi	Grupa A 102 uczestników		Grupa B 112 uczestników	
	liczba	%	liczba	%
tak	70	68,6	73	65,2
nie	32	31,4	39	34,8

Kolejnym pytaniem było: *Czy widzisz potrzebę rozszerzenia informacji przekazywanych podczas szkolenia?* Pytanie zadane zostało po szkoleniach. Jak wynika z odpowiedzi, nie ma większych różnic w obu populacjach. Dwie trzecie ankietowanych opowiadało się za dodaniem dodatkowych tematów, o jakie – ich zdaniem – należało rozwinąć tematykę. Wskazywano między innymi na praktyczne przeszkolenie w użytkowaniu gaśnicy, wykonanie podczas szkolenia dodatkowego próbnego alarmu przeciwpożarowego, rozwinięcie opisu procedur postępowania powypadkowego, określenia chorób zawodowych.

Tabela 4

Czy szkolenie należy wydłużyć czy skrócić?

Uczestnicy	Mocno skrócić		Skrócić		Pozostawić		Wydłużyć		Mocno wydłużyć	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Osoby uczące	5	5,9	27	31,8	36	42,3	16	18,8	1	1,2
Osoby kierujące zespołem ludzkim, pracodawcy	2	3,6	15	27,3	20	36,4	15	27,3	3	5,4
Osoby pracujące na stanowiskach robotniczych	3	4,1	13	17,6	33	44,6	22	29,7	3	4,0

Czwarte pytanie brzmiało: *Czy szkolenie należałoby wydłużyć czy skrócić?* W ankiecie znajdowało się pięć odpowiedzi do wyboru. Analizując odpowiedzi, można zauważyć, że osoby uczące chętniej optują za tym, by skrócić zajęcia. Osoby na stanowiskach robotniczych raczej skłaniają się ku wydłużeniu zajęć. Osoby kierujące zespołem ludzkim są za pozostawieniem obowiązującego czasu.

Interesujące jest porównanie odpowiedzi na pytanie *Czy szkolenie jest zbyt długie?* z odpowiedziami o wydłużeniu lub skrócenie czasu zajęć. Okazuje się, iż w sumie z przebadanych osób 105 oceniło, że szkolenie było za długie. Ze 109 osób, które stwierdziły, iż zajęcia były za krótkie, 60 ankietowanych wskazało na konieczność wydłużenia szkolenia. Wśród osób, które wypowiedziały się w ankiecie, były dwie, które uznały zajęcia za długie, a mimo to zaproponowały ich wydłużenie, oraz trzy osoby, które uznały zajęcia za krótkie, jednocześnie wskazując na konieczność ich skrócenia. We wszystkich przypadkach określona była wartość maksymalnego wydłużenia bądź skrócenia szkolenia. Ankiety te nie zostały uwzględnione w zestawieniach.

Z analizy wyników badań wynika, że duże znaczenie w odbiorze szkolenia ma postawa szkolącego. Rzeczowe przedstawienie przez niego szkolenia, nie jako kolejnego nużącego obowiązku, ale rzeczy przydatnej i przynoszącej zysk dla osób szkolonych. Należy podkreślić, że nie tylko wiadomości i treści przekazywane mają znaczenie, ale i forma ich przedstawiania, wykorzystywane pomoce, sposób wypowiedzania się i ogólne wrażenie, jakie sprawia wykładowca.

Pracownicy są w większości przyzwyczajeni do szkoleń bhp w formie pogadarek i instruktaży bezpośrednich. Inne formy szkolenia mają zalety, jednak często za ich pomocą nie można przedstawić całego materiału. Przykładowo, przeprowadzenie szkolenia z wykonywania akcji resuscytacyjnej w formie wyświetlania filmu utrudnia prowadzącemu dostrzeżenie i skorygowanie błędów przy wykonywaniu czynności. Z kolei ćwiczenia obejmujące elementy tanatologii lub prawa pracy, przy których szkoleni mogą zadawać pytań, mogą być realizowane w formie nauczania zdalnego. Oczywiście jest, iż forma musi być dobrana do treści. Podczas szkolenia należy znaleźć złoty środek między treściami, jakie należy przekazać, ograniczeniami czasowymi, możliwościami szkolonych (na przykład gdy szkolenie jest realizowane po pracy) a faktycznymi potrzebami. Bardzo korzystna jest możliwość ewaluacji z tą samą bądź podobną grupą pracowników. Można wtedy wyeliminować część tematów mających mniejsze znaczenie, a rozszerzyć te, które cieszyły się zainteresowaniem.

Niestety, nie da się zadowolić wszystkich, jeśli chodzi o czas szkolenia. Prowadzący odczuwają potrzebę poszerzenia treści szkolenia i wydłużenia ich czasu. Pracodawcy i osoby szkolone wyrażają w ankietach chęć rozwinięcia tematyki szkolenia podczas wykładu lub ćwiczenia, jednak w tym samym lub nawet krótszym czasie.

Podsumowując, czas szkoleń wraz z treściami należy dobierać na podstawie nie tylko minimów programowych, lecz także rzeczywistych potrzeb, jakie występują w danym zakładzie pracy.

Ocena szkolenia obejmuje dwa aspekty, które trzeba wyraźnie wyróżnić – ocenę poziomu zadowolenia ze szkolenia, sposobu jego przeprowadzenia, materiałów ze szkolenia (można ją nazwać oceną jakości szkolenia) oraz ocenę efektów, które zostały osiągnięte dzięki szkoleniu, ocenę tego, czego nauczyli się uczestnicy oraz tego, jak dalece efektywny był cały program (można ją nazwać oceną efektywności szkolenia). Mówiąc żartobliwie, należy ocenić, w jakim stopniu szkolenie było efektywne, a w jakim efektowne. Nie wystarczy bowiem tylko wydać pieniądze na szkolenie. Trzeba być jeszcze

pewnym, że wydało się je dobrze i przyniesie to pozytywne skutki. Dlatego racjonalnie zarządzane przedsiębiorstwa wykonują ocenę jakości i efektywności szkolenia. Obecny stan prawny pozwala prowadzić szkolenia z zakresu bhp każdemu, kto tylko zarejestruje działalność gospodarczą, nie posiadając nawet minimalnej wiedzy z zakresu metodyki szkoleń bhp i wiedzy merytorycznej potrzebnej do przeprowadzenia szkolenia.

Marcin W. Oleszak

Evaluation of occupational safety and health training

Shaping the desired culture in the enterprise requires the creation of new attitudes and values with the participation of all group members. The aim is to eliminate excessive risks in the workplace and proceedings aimed at protecting the health and life. Understanding the safety culture shaping tools and its measurement is one of the elements in the process of continuous improvement of the organization.

Translated by Marcin W. Oleszak