

Anna Oleszak

Problemy dydaktyczne szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Edukacja Humanistyczna nr 1 (26), 191-199

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Anna Oleszak
Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP
w Szczecinie

PROBLEMY DYDAKTYCZNE SZKOLEŃ Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Wstęp

Bezpieczeństwo to stan umysłu, dlatego wzrost bezpieczeństwa osiąga się przez kształtowanie bezpiecznych postaw i nastawienia psychicznego. Szkolenia bhp pracowników to jeden z najważniejszych czynników zapewniających bezpieczną pracę. Ich celem jest przygotowanie pracowników do wykonywania swoich obowiązków, zapoznanie z przepisami, przede wszystkim zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie i na określonym stanowisku pracy oraz – ze związanymi z pracą obowiązkami i odpowiedzialnością. W procesie kształcenia można wpływać na reakcje wyuczone, aby doprowadzić niektóre z nich do stanu przyzwyczajenia. Choć w sytuacji zagrożenia na pierwsze miejsce wysuwa się stan emocjonalny, który na ogół nie jest kontrolowany. Mimo to, dzięki długotrwałemu treningowi realizowanemu przy pozytywnym nastawieniu woli, reakcje emocjonalne na sytuacje stresowe można do pewnego stopnia opanować i nimi kierować. Dlatego też w edukacji dla bezpieczeństwa czas kształcenia i powtarzalność odgrywają kluczową rolę.

Obowiązek organizowania szkoleń bhp

Obowiązek szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wynika z art. 236 i art. 237 Kodeksu pracy. Bardzo ważnym zapisem w artykule 237 § 1 jest zakaz o treści następującej: „nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonania nie posiada kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy”. Z wyżej wymienionego zakazu wynikają wszelkie dalsze rozwiązania legislacyjne, w szczególności rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie w dziedzinie bhp powinno być prowadzone jako: szkolenie wstępne – obowiązkowe dla pracowników przed dopuszczeniem ich do wykonywania pracy – które dzielimy na szkolenie wstępne ogólne (instruktaż ogólny) i wstępne stanowiskowe (instruktaż stanowiskowy) oraz szkolenie okresowe, aktualizujące i ugruntowujące wiado-

mości i umiejętności pracowników w zakresie bhp, które powinno być powtarzane co pewien – wynikający z przepisów – okres czasu. Szkolenia odbywać się powinny w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Celem zbadania, w jaki sposób pracodawcy wywiązują się z obowiązku szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzono w 2010 roku badanie ankietowe wśród 129 pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach z terenu województwa zachodniopomorskiego. Badanie dotyczyło grupy losowo wybranych małych i średnich przedsiębiorstw. W badaniu ankietowym wzięły udział 74 kobiety i 55 mężczyzn. Największą grupę osób ankietowanych stanowili pracownicy w przedziale wiekowym 31-45 lat (68 osób), następnie pracownicy w przedziale wiekowym 16-30 lat (32 osoby) i osoby po 47 roku życia (29 pracowników). Większą grupę osób ankietowanych stanowili pracownicy przedsiębiorstw usługowych – 77 osób, drugą grupę w liczbie 52 osób stanowili pracownicy przedsiębiorstw produkcyjnych.

W poddanych badaniom przedsiębiorstwach zapytano pracowników o poszczególne rodzaje szkoleń – wstępne ogólne i stanowiskowe oraz okresowe. Przed zadaniem tych pytań poinformowano respondentów o zgodnych z obowiązującymi przepisami ramach czasowych poszczególnych szkoleń. Pierwsze z tych pytań brzmiało: Czy przed rozpoczęciem pracy pracownicy odbyli szkolenie wstępne ogólne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, podczas którego omówione zostały podstawowe przepisy bhp oraz zasady udzielania pierwszej pomocy?

Jak wynika ze zgromadzonych odpowiedzi, odbycie szkolenia wstępnego ogólnego potwierdza jedynie 23,2% badanych, a 50,4% przyznaje, że szkolenie takie przeszli, lecz trwało ono krócej niż przewidują to przepisy. 26,4% badanych pracowników stwierdziło, że szkolenia wstępnego ogólnego w ogóle nie przeszli. Zjawisko traktowania tych szkoleń „po macoszemu” jest bardziej nasilone w małych przedsiębiorstwach (56,5%) niż w średnich (43,3%).

Niestety, po przyjrzeniu się liczbom odpowiedzi udzielonych przez ankietowanych na kolejne pytanie dotyczące szkoleń stanowiskowych, obraz sytuacji nie ulega zmianie. Tylko 18,6% pracowników potwierdziło odbycie instruktażu stanowiskowego w pełnym (zgodnym z przepisami) wymiarze czasowym, a 46,5%, choć stwierdzili, że instruktaż taki przeszli, to jednak w niepełnym wymiarze. Wynika stąd, że obowiązkowemu, zgodnemu z przepisami szkoleniu stanowiskowemu nie zostało poddanych aż 34,9% ankietowanych pracowników.

Trzecie pytanie dotyczyło szkoleń okresowych. Respondenci podobnie jak poprzednio poinformowani zostali o obowiązujących przepisach dotyczących przeprowadzania tego typu szkoleń. Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące szkolenia tego rodzaju wskazuje, że szkoleniu okresowemu poddane zostało 17,8% ankietowanych pracowników, a 52% przyznało, że przeszli je, ale trwało krócej niż wymagają tego przepisy. 30,2% respondentów stwierdziło, że nie odbyli takiego szkolenia.

Problemy dydaktyczne szkoleń z zakresu bhp w zakładzie pracy

Pierwszym i podstawowym krokiem w procesie szkolenia jest ocena potrzeb i zastanowienie się nad tym, co należy zrobić, aby je zaspokoić. Analiza potrzeb wymaga pełnego rozeznania obejmującego odpowiedzi na takie pytania jak: czym zajmują się pracownicy,

do czego zmierzają i czego potrzebują (w sensie wiedzy, umiejętności, postaw), aby osiągnąć swe cele. Niezwykle istotne jest określenie punktów wyjścia i dojścia dla uczestników szkolenia. Najpierw należy zdefiniować zakładane efekty uczenia się w trakcie szkolenia, a następnie wyrazić je w postaci celów¹. Dokładne przemyślenie zakładanych efektów nauki pozwala położyć największy nacisk na te procesy uczenia się, które program ma wspierać, i następnie uwzględnić je odpowiednio w strategii i metodyce szkolenia. Po określeniu efektów uczenia się, które mają być osiągnięte, należy przełożyć je na język konkretnych działań, czyli zdefiniować cele. Chodzi tu zarówno o cele indywidualne, wskazujące korzyści ze szkolenia dla uczestników, jak i cele na poziomie ogólnym, czyli korzyści dla otoczenia. Należy formułować cele zrozumiałe i osiągalne oraz pamiętać o przedstawieniu owych celów uczestnikom, ponieważ pozwala im to dostosować swe oczekiwania do założeń szkolenia. Kolejnym krokiem jest opracowanie koncepcji szkolenia, która odzwierciedla pożądane efekty nauki oraz uwzględnia różne style i tempo uczenia się. Strategia szkolenia to sposób realizacji programu, logika, zgodnie z którą będzie przygotowywany materiał, oraz zestaw metod wybranych z uwzględnieniem rozwoju dynamiki grupy.

Kolejnym bardzo istotnym etapem opracowywania programu jest wybór treści szkolenia, czyli wybór tematyki, której powinno dotyczyć. Proces definiowania treści programu obejmuje kilka następujących po sobie faz. Po pierwsze – należy wymienić wszystkie możliwe elementy treści, omówić je i uzgodnić. Następnie – ustawić je według ich znaczenia (które są najważniejsze? którym poświęcić najwięcej czasu?) oraz w odpowiedniej kolejności. Następnie należy opracować program obejmujący poszczególne bloki treści. Analizując potrzeby i oczekiwania uczestników, trzeba także zastanowić się nad związkiem pomiędzy doświadczeniami zdobytymi podczas szkolenia a rzeczywistością, w której pracują (czy uczestnicy będą potrafili wykorzystać szkolenie w swojej pracy?). Ze względu na różny poziom doświadczenia w grupie należy ustalić aktualny stan wiedzy uczestników. Wykorzystanie potencjału uczestników w szkoleniu może mieć zasadnicze znaczenie dla aktywnego włączenia się w proces szkolenia i ułatwienia im uczenia się od swoich kolegów. Wykorzystanie potencjału grupy, a także włączenie potrzeb i oczekiwań uczestników wymaga pewnej otwartości i elastyczności na etapie przygotowywania programu. Czasem dopiero w trakcie szkolenia można wyodrębnić faktyczne potrzeby dotyczące uczenia się i zorientować się, jak cenny wkład mogą wnieść sami uczestnicy. Na kształt programu szkolenia wpływ ma także wielkość grupy. Im mniejsza grupa, tym łatwiej jest stworzyć warunki do intensywnego procesu uczenia.

Opracowywanie programów kształcenia odgrywa w ramach działalności edukacyjnej na rzecz dorosłych wyjątkową rolę. W załączniku do cytowanego wyżej rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały określone ramowe programy wszystkich rodzajów szkoleń bhp. Programy te określają jedynie podstawową tematykę szkolenia, która powinna być uwzględniana w szczegółowych programach opracowywanych przez organizatorów szkolenia. Nie istnieje bowiem jeden, uniwersalny szablon, według którego można prowadzić tego typu szkolenia dla firm o różnej wielkości i złożoności, działających w odmiennych branżach, charakteryzujących się różnymi warunkami środowiska pracy. Trener szkolący personel nie może po prostu przekazywać wiedzy nabytej jedynie w trakcie lektury jakiegoś podręcznika, czy korzystać z gotowych rozwiązań. Wysoka skuteczność szkoleń bhp to przede wszystkim starannie ułożony

¹ D.F. Walker, J.F. Soltis, *Program i cele kształcenia*, Warszawa 2000, s. 19.

program, dostosowany do specyfiki danej firmy oraz rodzajów i warunków prowadzonych w niej prac. Projekty programów szkolenia powinny być konsultowane z pracownikami lub ich przedstawicielami. Podane w ramowych programach tematy szkolenia i ich czas trwania stanowią tylko tzw. minimum programowe (bazę wyjściową), które powinno być zapewnione w programie obowiązującym w danym zakładzie pracy. Co interesujące, niedostosowanie programów szkoleń do realnie występujących zagrożeń oraz rodzaju prowadzonej działalności jest jedną z najczęściej występujących nieprawidłowości w obszarze szkoleń, wykrywaną przez PIP w trakcie swych kontroli². W projektowaniu programów muszą być uwzględniane odpowiednie struktury wiedzy, które mają zaspokajać różne potrzeby, wymagania zainteresowanych podmiotów oraz uwarunkowania regionalne i interesy, a także możliwości finansowe.

Do pracowników ankietowanych, którzy przeszli szkolenie okresowe, zwrócono się z pytaniem dotyczącym oceny stopnia dostosowania programu szkolenia okresowego do ich potrzeb. Okazuje się, że aż 62,2% pracowników uznało program szkolenia okresowego bhp za niedostosowany do ich potrzeb i charakteru ich pracy, a 21,1%, że został on dostosowany, ale w niewystarczającym stopniu. Tylko 16,7% ogółu badanych pracowników stwierdziło, że szkolenie było odpowiednio dostosowane.

Dodatkowo pracodawca ma obowiązek przechowywać szczegółowe programy, na podstawie których były prowadzone aktualne szkolenia bhp. Przeanalizowano więc udostępnione programy szkoleń okresowych pod względem dostosowania ich treści do rodzajów i warunków prac wykonywanych przez uczestników szkolenia, gdyż na przykład niedopuszczalne jest łączenie w jednej grupie szkoleniowej pracowników wykonujących pracę w warunkach występowania całkowicie różnych zagrożeń i wykonujących pracę przy całkowicie różnym oprzyrządowaniu technicznym stanowiska pracy.

Wynik analizy udostępnionych programów nie jest jednak zadowalający. Zlustrowane programy szkoleń są często bardzo ogólne. W większości przypadków są to programy ramowe, przepisane wprost z rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, niedostosowane do stanowisk i warunków pracy. Część pracodawców w ogóle nie przechowuje programów, tłumacząc się tym, że szkolenie zostało przeprowadzone przez zewnętrzny ośrodek. Jednak nawet jeżeli pracodawca zleca szkolenia „na zewnątrz”, to i tak ma obowiązek przechowywać u siebie ich szczegółowe programy.

Nie wolno także zapominać o konieczności harmonijnego wiązania ze sobą wiedzy z praktyką codziennej pracy, a zarazem o niebezpieczeństwach, jakie kryje w sobie oderwanie procesu kształcenia od praktyki. Wiązanie teorii z praktyką wyrabia u szkolonych przekonanie o użyteczności wiedzy, a jednocześnie wywołuje pozytywne motywacje uczącego się, w sposób istotny wpływa na jego aktywność. Odwołanie się do praktyki czyni wiedzę teoretyczną potrzebniejszą, a także bardziej trwałą³. Brak przestrzegania podczas szkoleń zasady wiązania teorii z praktyką sprawia, że osoby szkolone nie potrafią wykorzystać zdobytych wiadomości w procesie pracy.

Kolejnym problemem jest kadra dydaktyczna. Kadre w kształceniu pozaszkolnym stanowią osoby zupełnie przypadkowe, nie zawsze dobrze przygotowane merytorycznie

² R. Malon, *BHP w firmie, czyli kilka słów o odpowiedzialności pracodawcy za zapewnienie bezpieczeństwa swoim pracownikom*, Portal Zachodniej Izby Gospodarczej, <http://www.zig.pl> [20.06.2011].

³ J. Jargiło, *Poradnik pedagogiczny – metodyka instruktora stanowiskowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Sandomierz 2009, s. 84.

i organizujące transmisję wiedzy w kierunku uczącego się intuicyjnie, bez znajomości podstawowych kanonów dydaktycznych⁴. Powszechnie znane są przypadki, kiedy ludzie posiadający ogromny zasób wiedzy i doświadczenia nie potrafią tej wiedzy przekazać innym. Zajęcia prowadzone są przez tzw. „ludzi z branży”, to jest osoby mające osiągnięcia w dziedzinie związanej z tematyką tych zajęć. Są wspaniałymi fachowcami, potrafią z dużym powodzeniem wykorzystać posiadaną wiedzę, ale wtedy gdy przychodzi im wytłumaczyć, dlaczego coś robi się tak, a nie inaczej, mają ogromne trudności. Nie wystarczy więc posiadać dobre przygotowanie rzeczowe, trzeba też posiadaną wiedzę umieć przekazać w sposób przejrzysty i przekonujący. Tak samo znajomość teorii dydaktycznej nie może być gwarancją dobrego nauczania. Każdy nauczyciel, bez względu na to, jaką posiada wiedzę i umiejętności pedagogiczne, powinien się przygotować do każdego zajęcia pod względem metodycznym. To metodyczne przygotowanie się nauczyciela do zajęć polega na wypracowaniu metodycznie uzasadnionych procedur postępowania dydaktycznego, to jest ustaleniu metod, środków i strategii dydaktycznego oddziaływania na uczącego się.

W obrębie każdej z form przeprowadzania szkoleń bhp osoba prowadząca szkolenie może zastosować inną metodę szkolenia, czyli taki sposób działania, który umożliwi szkolonym jak najefektywniejsze przyswojenie wiedzy. Odpowiedni wybór metody uzależniony jest ponadto od celów i treści procesu kształcenia, zespołu i jego poziomu, umiejętności szkolącego i warunków organizacyjnych⁵. Podstawowymi umiejętnościami współczesnego nauczyciela winny być metody prowadzące do znalezienia takiego sposobu przekazywania wiedzy, aby miała ona charakter trwały, a jednocześnie była interesująca dla słuchacza⁶. „Uczenie dorosłych to nie napełnianie wiadra, ale rozpalenie ognia”⁷.

Spośród wielu kryteriów podziału metod najczęściej stosowane jest kryterium stopnia pobudzania i utrzymania aktywności uczestników, według którego dzielimy metody na podające i aktywizujące⁸.

Metody aktywizujące są przeciwieństwem metod podających. Charakteryzują się one tym, że podczas zajęć uczestnicy wspólnie rozwiązują problemy, biorąc czynny udział w zajęciach. Analizują własne doświadczenia i wspólnie wyciągają wnioski. Akcentowany jest tu czynny udział i zaangażowanie szkolonych. Duży nacisk kładzie się tu na łączenie teorii z praktyką i wykształcenie umiejętności samodzielnego jej zdobywania, poszukiwania potrzebnych informacji. Prowadzący nie stanowi tu głównego źródła wiedzy, choć uczący się mogą, oczywiście, korzystać z jego pomocy. Zadaniem osoby prowadzącej szkolenie jest zaplanowanie aktywności jego uczestników.

Dzięki zastosowaniu metod aktywnych szkolenia są bardziej interesujące, obfitują w ciekawe, nowatorskie rozwiązania, a w uczestnikach wywołują kreatywność. Ułatwiają one proces uczenia się, czyniąc naukę bardziej urozmaiconą, a przez to przyjemniejszą i łatwiejszą; ożywiają atmosferę w grupie. Stosowanie metod aktywnych wpływa korzystnie nie tylko na uczestników szkoleń, lecz także na nauczyciela, stawiając go w roli badacza

⁴ F. Szlosek, *Nauczyciel form pozaszkolnych w kontekście integracji Europy*, [w:] *Transformacja w edukacji – konieczność, możliwości, realia i nadzieje*, red. E. Podolska-Filipowicz, H. Błażejowski, R. Gerlach, Bydgoszcz 1995, s. 488.

⁵ K. Wenta, Z. Jankiewicz, W. Oleszak, *Kształcenie inspektorów pracy*, Szczecin 2001, s. 85.

⁶ J. Jargiło, G. Jargiło, *Poradnik pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i wykładowców pozaszkolnych form kształcenia*, Sandomierz 2009, s. 71.

⁷ J. Jargiło, *Poradnik pedagogiczny...*, op. cit. s. 57.

⁸ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004, s. 62.

i twórcy. Nauczyciel stosując metody aktywizujące nie prowadzi ucznia za rękę, ale stwarza mu warunki do tego, aby potrafił myśleć i poszukiwać. Istotą metod aktywnych jest przeżycie uczenia się nad nauczaniem⁹.

W ankiecie poproszono pracowników o odpowiedź na pytanie: Czy prowadzący szkolenie okresowe z zakresu bhp stosował aktywizujące metody nauczania, tak, że brali w nim czynny udział? Połowa ankietowanych pracowników przyznała, że nie brała czynnego udziału w szkoleniu, gdyż prowadzący nie stosował aktywizujących metod nauczania. Wśród drugiej połowy 15,5% respondentów potwierdziło stosowanie tych metod, ale aż 34,5% przyznało, że rzadko. To wielki błąd. Zgodnie z powiedzeniem: „Powiedz mi a zapomnę, pokaż mi a zapamiętam, zaangażuj mnie a zrozumiem” – metody aktywizujące rozwijają umiejętność analitycznego myślenia, skłaniają uczestników do samodzielnego rozwiązywania problemów i stosowania w praktyce posiadanej wiedzy i umiejętności, doskonałą sztukę dyskusowania, stawiania pytań, argumentowania oraz pracy zespołowej.

Jako atrakcyjne postrzegane są te szkolenia, w których metody tradycyjne występują razem z aktywizującymi, tak by każdy uczestnik – bez względu na swój sposób, styl uczenia się – odebrał to szkolenie w jak najszerszym zakresie, wynosząc z niego wiedzę i praktyczne umiejętności. Dobrze jest poruszać praktyczne, interesujące uczestników zagadnienia i przekazywać je w sposób dla nich zrozumiały. Stosując odpowiednie metody szkolenia można przygotować zespoły ludzi (pracowników) do aktywnego udziału w rozpoznawaniu zagrożeń, ich eliminowaniu oraz podejmowaniu działań korygujących.

G. Kearsley podkreśla, że „nauczanie dorosłych wymaga skupienia się bardziej na procesie, a mniej na nauczanej treści. W procesie nauczania najbardziej użyteczne są: analiza pojedynczych przypadków, granie określonej roli, symulacje oraz samoewaluacja”¹⁰. Tak więc dorośli: wykazują dużą autonomię uczenia się i sami kierują tym procesem, są zorientowani przeważnie na cele uczenia się i na to, co jest związane z analizowanym problemem – chcą wiedzieć, dlaczego się czegoś uczą, są nastawieni praktycznie i chcą rozwiązać problem, w uczeniu wykorzystują swoje doświadczenie życiowe¹¹. W edukacji dorosłych doświadczenie osoby uczącej się jest najważniejszą wartością. Ludzie dorośli generalnie preferują uczenie się zorientowane na rozwiązywanie problemów, w odróżnieniu od uczenia się skoncentrowanego na przedmiocie. Co więcej, najlepiej uczą się, jeśli nowe treści zaprezentowane im są w autentycznych kontekstach życia codziennego.

Jednym z determinantów optymalizujących współczesny proces kształcenia jest wykorzystanie nowoczesnych środków dydaktycznych w edukacji. W epoce lawinowego rozwoju elektroniki i nowych technologii nowoczesne środki nauczania powinny spełniać rolę o wiele bardziej istotną niż kiedykolwiek dotąd. Wydaje się, że w efektywnym ich użyciu w procesie edukacyjnym tkwi potencjalnie najważniejsze źródło postępu dydaktycznego. Nowoczesne nauczanie wymaga kompleksowego technicznego stosowania nie tylko tradycyjnych, ale i nowoczesnych środków dydaktycznych. Uczeń najlepiej poznaje rzeczywistość lub wiedzę o rzeczywistości, kiedy nauczanie i uczenie się przybiera charakter wielozmysłowy i wielostronnie aktywizujący.

⁹ E. Witkowski, *Metody aktywizujące stosowane w doskonaleniu nauczycieli*, Katowice 1988, s. 35.

¹⁰ G. Kearsley, *Explorations in learning & instruction: The theory into practice database*, <http://www.tip.psychology.org/> [16.06.2011].

¹¹ *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, tom V, red. T. Pilch, Warszawa 2006, s. 1117.

Im więcej funkcji pełnią środki dydaktyczne w procesie kształcenia, a zwłaszcza takich funkcji, jak pomoc w stworzeniu sytuacji problemowych, w kształtowaniu życia uczuciowego, postaw i motywacji, w przekształceniu rzeczywistości – tym ważniejsza jest ich rola w formowaniu całego człowieka. W tym też przede wszystkim upatrywać należy humanistycznego sensu zastosowania techniki w procesie kształcenia¹². Im więcej zmysłów jest zaangażowanych w procesie uczenia, tym uczenie jest efektywniejsze.

Ankietowanym postawiono pytanie: Czy prowadzący szkolenie bhp wykorzystywał nowoczesne środki dydaktyczne? Analizując wyniki przeprowadzonego badania stwierdzono, że 23,3% pracowników przyznało, że osoba prowadząca ich szkolenie okresowe w ogóle nie wykorzystywała nowoczesnych środków dydaktycznych, a 44,5% uznało, że prowadzący szkolenie stosował te środki w sposób niewystarczający, czyli tylko w niewielkim stopniu. Stąd uprawniony wydaje się wniosek, że wykorzystanie atrakcyjnych nośników informacji i nowoczesnych rozwiązań oferty edukacyjnej w tego rodzaju szkoleniach jest ciągle niezadowolające. Można przypuszczać, że część osób szkolących, jakkolwiek używa komputera do pisania tekstów, to nie chce lub nie potrafi wykorzystywać tego medium w trakcie zajęć, obawiając się kłopotów, ośmieszenia z powodu mniejszego stopnia wtajemniczenia informatycznego niż audytorium. Ta kwestia jest dla nich wstydliva, ale przecież jest rzeczą naturalną i zrozumiałą. Usatysfakcjonowany stopniem wykorzystania nowoczesnych środków dydaktycznych podczas swojego szkolenia był jedynie co trzeci respondent.

Przekaz aktywizujący kilka zmysłów zapewnia lepsze zrozumienie i zapamiętanie informacji w nich zawartych. Przekaz wizualny w trakcie szkolenia jest więc niezbędny. Powinien być stosowany częściej na wszystkich szkoleniach bhp, niż dzieje się to na co dzień. Oczywiście sam obraz nie zastąpi innych form przekazu, gdyż każdy człowiek odbiera bodźce wielokanałowo. Stąd nasuwa się wniosek, że dobra wizualizacja powinna być zawsze poparta znakomitym komentarzem.

Podsumowanie

Szkolenia z zakresu bhp często są traktowane jako przykry obowiązek – i to zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Jednym, podobnie jak drugiem, zależy jedynie na ich szybkim „odbyciu”, co negatywnie wpływa na ich efektywność. Przedsiębiorcy na szkoleniach bhp oszczędzają. Przy ich organizowaniu kierują się ceną, a nie jakością. Zdarza się, że szkoleniowiec w porozumieniu z pracodawcą przeprowadzi szkolenie bardzo pobieżnie, albo nawet nie przeprowadzi go wcale, choć – oczywiście – odpowiednio je udokumentuje.

Podstawowym problemem „rynku szkoleń” w zakresie bhp jest brak jakichkolwiek kryteriów ich jakości i nadzoru nad ich przestrzeganiem. A przecież podmioty szkolące w zakresie bezpieczeństwa pracy realizują nałożony przez państwo obowiązek o wielkiej skali odpowiedzialności. W ciągu ostatnich lat ten „rynek usług szkoleniowych” podlegał intensywnym przeobrażeniom. Znacząco wzrosła liczba firm świadczących usługi edukacyjne w zakresie bhp. Powiększyło się tym samym grono wykładowców i osób deklarujących chęć podjęcia się takiej roli. Jest to głównie konsekwencją wchodzenia na rynek coraz liczniejszej grupy absolwentów studiów z zakresu bhp. Wydaje się, że powinno to

¹² W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Warszawa 2003, s. 291.

sprzyjać konkurencji powodującej, iż na rynku szkoleń pozostają najlepsi. W przypadku usług w zakresie bhp tak się jednak nie dzieje. Jest to rynek nieuporządkowany i łudzący perspektywą łatwego zarobku. Dla większości usługobiorców, czyli pracodawców, mających formalny obowiązek przeprowadzania szkoleń swoich pracowników w zakresie bezpieczeństwa, koszty tych szkoleń są podstawowym kryterium wyboru podmiotów świadczących te usługi. Pozwala to na pozostawianie na tym konkurencyjnym rynku „edukatorów”, którzy sami, mając niskie koszty funkcjonowania, oferują niskie ceny. Poza kosztami na niski poziom usług edukacyjnych w zakresie bhp wpływa także fakt, że często prowadzenia zajęć podejmują się „szkoleniowcy” mało doświadczeni, niejednokrotnie bezpośrednio po ukończeniu studiów. Nie potrafią oni dostosować programów szkoleń do specyfiki przedsiębiorstw oraz rodzajów i warunków prowadzonych w nich prac, ponieważ brakuje im pogłębionej wiedzy, bo praktycznie nie robili niczego, czego chcą uczyć.

Szkolenie bhp to ważny moment pozwalający na zaszczerpienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa. Chcąc uzyskać długofalowy efekt, należy potraktować proces szkoleniowy z bardzo dużym zaangażowaniem, poświęcając mu odpowiednią ilość czasu, drobiazgowo planując zakres oczekiwanych zmian i sposoby ich osiągnięcia.

Sytuacja ta wymaga wdrożenia systemowych rozwiązań, zawierających obowiązek i zasady nadzorowania spełniania tych wymagań przez podmioty tego rynku, bardziej szczegółowych niż stanowi to obowiązujące prawo. Regulacje takie istnieją już w resortach gospodarki, spraw wewnętrznych czy zdrowia. Obecny stan prawny pozwala prowadzić szkolenia z zakresu bhp każdemu, kto tylko zarejestruje działalność gospodarczą, tak więc kadrę dydaktyczną stanowią osoby nie zawsze dobrze przygotowane merytorycznie i organizujące transmisję wiedzy w kierunku uczącego się intuicyjnie, bez znajomości podstawowych kanonów dydaktycznych.

Ponieważ bezpieczne zachowania mogą być kształtowane przez całe życie człowieka, istnieje również konieczność przywiązywania większej niż dotąd wagi do edukacji dla bezpieczeństwa – na wszystkich etapach kształcenia. Zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny w pracy powinny być włączone do systemu edukacji – programów szkolnych i uczelni wyższych, a także praktyk organizowanych przez zakłady pracy. W związku z wysokim wskaźnikiem wypadkowości osób dopiero rozpoczynających pracę zawodową należy również zwrócić szczególną uwagę na to, aby młodzi pracownicy mieli zapewnioną i starannie przeprowadzoną – adaptację do zakładu pracy, a także właściwy nadzór i szkolenie.

Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa musi być procesem ciągłym i wielowymiarowym, albowiem rzeczywista zmiana kulturowa jest trudna i czasochłonna. Jednorazowe akcje, choćby najbardziej spektakularne, przynoszą efekty krótkotrwałe lub pozorne.

Skupienie uwagi na czynnikach powodujących wypadki przy pracy pozwala zrozumieć, że ich główne przyczyny tkwią w świadomości, nawykach i motywacji. Próby podniesienia stanu bezpieczeństwa, zakładające dokonywanie zmian w technice, organizacji lub technologii, ale bez modyfikacji wzorów zachowań, wartości czy postaw, zazwyczaj nie doprowadzają do pożądanych skutków, ponieważ korzystny efekt zmian w technice jest niweczony podejmowaniem ryzykownych zachowań.

Anna Oleszak

Problemy dydaktyczne szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Szkolenie bhp to ważny moment pozwalający na zaszczepienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa. W edukacji dla bezpieczeństwa czas kształcenia i powtarzalność odgrywają kluczową rolę. Chcąc uzyskać długofalowy efekt, należy potraktować proces szkoleniowy z bardzo dużym zaangażowaniem, poświęcając mu odpowiednią ilość czasu, drobiazgowo planując zakres oczekiwanych zmian i sposoby ich osiągnięcia.

Didactic problems of OHS training

OHS training is an important moment allowing for instilling the right attitudes for safety. Time of training and repetition plays a key role in safety education. To achieve long-term effect we have to treat the training process with a very large commitment, devoting enough time, meticulously planning the extent of expected changes and ways to achieve them.

Translated by Anna Oleszak