

Anna Oleszak

Samokształcenie kierowane w szkoleniach BHP - szansa czy zagrożenie?

Problemy Profesjologii nr 1, 101-106

2013

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

SAMOKSZTAŁCENIE KIEROWANE W SZKOLENIACH BHP – SZANSA CZY ZAGROŻENIE?

Streszczenie

Wzrost bezpieczeństwa pracowników osiągany jest poprzez kształtowanie bezpiecznych postaw podczas szkoleń bhp. Znaczenie tych szkoleń jest nie do przecenienia. W rzeczywistości jednak szkolenia bhp w przedsiębiorstwach traktowane są często jako przykry obowiązek, co nie pozostaje bez wpływu na ich jakość i skuteczność. Niewłaściwy system szkoleń bhp przyczynia się do wysokiej liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także nieodpowiednich warunków pracy i związanych z tym wysokich kosztów.

SUPERVISED SELF-STUDY IN HEALTH AND SAFETY TRAINING – OPPORTUNITY OR THREAT?

Abstract

The increase of the safety of workers is achieved through the development of safe behavior during health and safety training. The importance of this training can not be overestimated. In reality, however, health and safety training are often regarded as a annoying duty, which has a significant impact on the quality and effectiveness of training. Improper safety training system contributes to the high number of accidents at work and occupational diseases, poor working conditions and causes high costs.

Samokształcenie kierowane w szkoleniach bhp – szansa czy zagrożenie?

Szkolenia pracowników z zakresu bhp to jeden z bardzo istotnych czynników wpływających na bezpieczną pracę. Mają na celu przygotowanie pracownika do prawidłowego wykonywania jego obowiązków, zapoznanie z przepisami, a przede wszystkim z obowiązującymi zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie i na określonym stanowisku pracy oraz – ze związaną z tym odpowiedzialnością. Dlatego też znaczenie tych szkoleń jest nie do przecenienia.

Wzrost bezpieczeństwa pracowników osiąga się poprzez kształtowanie bezpiecznych postaw i odpowiedniego nastawienia psychicznego i chociaż w sytuacji zagrożenia na pierwsze miejsce wysuwa się stan emocjonalny, który na ogół nie jest kontrolowany, to jednak w procesie kształcenia można wpływać na reakcje wyuczone, aby doprowadzić niektóre z nich do

stanu przyzwyczajenia. Dzięki długotrwałemu treningowi realizowanemu przy pozytywnym nastawieniu woli, reakcje emocjonalne na sytuacje stresowe można do pewnego stopnia opanować i nimi kierować. Stąd w systemie szkoleń bhp kluczowe znaczenia ma czas kształcenia i powtarzalność.

W rzeczywistości jednak szkolenia bhp w przedsiębiorstwach traktowane są często – zarówno przez pracodawców, jak i pracowników – jako przykry obowiązek, co nie pozostaje bez wpływu na ich jakość i skuteczność. Obecne rozwiązania w zakresie tych szkoleń nie zapewniają ich właściwego poziomu, co nie przyczynia się do poprawy warunków pracy. Niewłaściwy system szkoleń bhp przyczynia się do wysokiej liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także nieodpowiednich warunków pracy i związanych z tym wysokich kosztów.

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. Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzone są jako wstępne (wstępne ogólne i wstępne stanowiskowe) oraz szkolenie okresowe, mające na celu aktualizację wiedzy i umiejętności pracownika w zakresie bhp.

Wspomniane rozporządzenie określa nie tylko rodzaje szkoleń, ale i formy ich organizacji, wśród których wyróżniamy:

- instruktaż — rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kurs — rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składającą się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- samokształcenie kierowane — rozumie się przez to formę szkolenia umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, Internetu, przy jednoczesnym za-

pewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców;

- seminarium — rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Definicje te wydają się być klarowne, szczególnie, że rozporządzenie określa także ramowe programy szkoleń poszczególnych grup pracowniczych oraz dopuszczalne formy kształcenie. O ile instruktaż, seminarium czy kurs jest formą rozumianą i realizowaną w miarę prawidłowo, o tyle problemy pojawiają się w przypadku samokształcenia kierowanego. Czym jest więc samokształcenie kierowane? Wiąże się ono z całkowicie odmiennym, niż tradycyjne, podejściem do procesu edukacji zarówno ze strony pobierających wiedzę, jak i ją przekazujących. Edukacja na odległość przebiega najczęściej w izolacji od nauczycieli i innych uczących się. Pracownik nie musi siedzieć na sali wykładowej i słuchać tego, co prowadzący ma do powiedzenia, w mniej lub bardziej interesujący sposób. Organizator szkolenia powinien zapewnić szkolonym pracownikom treści kształcenia zawierające rozwinięcie planu nauczania z programu ramowego, które pomogą pracownikowi uzyskać, zaktualizować lub uzupełnić wiedzę i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące jego stanowiska pracy. Mogą to być książki, filmy, płyty CD lub DVD, pamięci przenośne, dostęp do treści on-line przez Internet itp. Podczas procesu edukacyjnego uczący się powinien mieć również dostęp do konsultacji udzielanych przez wykładowcę-opiekuna lub innych ekspertów z danej dziedziny, zobowiązanych do udzielania informacji (np. drogą e-mail). Monitorowanie kształcenia odbywa się dzięki systemowi kontroli postępów, zapewnianemu przez odpowiednie oprogramowanie wspomagające logistykę nauczania na odległość.

Na rynku szkoleń bhp panuje coraz większa konkurencja. Walka o najatrakcyjniejszą cenę szkolenia nie pozostaje bez wpływu na oferowane formy i jakość realizowania usługi. Coraz częściej oferowana jest forma samokształcenia kierowanego z wykorzystaniem Internetu. Przyjęło się nazywać to e-learningiem.

Przepisy wspomnianego rozporządzenia dopuszczają przeprowadzanie szkolenia okresowego w formie samokształcenia kierowanego wyłącznie w odniesieniu do określonych grup zawodowych, są to:

- osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści;
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji;
- pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby;

- pracownicy administracyjno-biurowi i inni których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ze szkolenia w formie samokształcenia kierowanego nie mogą skorzystać osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych.

Zwolennicy tej formy kształcenia wskazują jako zaletę ruchomy czas nauki, dzięki któremu można realizować szkolenia w czasie wolnym i dogodnym dla pracownika oraz ich urozmaicenie i dostęp do większej ilości wiedzy niż podczas tradycyjnego szkolenia. Ta forma pozwala uczyć się własnym tempem. Nie wolno jednak zapominać, że zgodnie z przepisami szkolenia bhp powinny odbywać się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Szkolenie e-learningowe musi być więc realizowane w czasie pracy i w odpowiedni sposób udokumentowane.

Nie brakuje przeciwników tej formy, traktowanej jako zaprzeczenie edukacji. Zgodnie z zasadą kształcenia, ucznia należy uczyć i wychowywać, a e-learning nie daje możliwości realizacji tego drugiego zadania. Dlatego też e-learning powinien być jedynie narzędziem uzupełniającym proces kształcenia w celu szybszego i na bieżąco aktualizowanego przekazywania informacji.

Jak jednak realizacja szkolenia w formie samokształcenia kierowanego wygląda w rzeczywistości? W większości przypadków szkolenia prowadzone w ten sposób są niestety szkoleniami anonimowymi. Nie wiadomo, kto jest na końcu sieci jako uczestnik szkolenia. Wystarczy wpłacić określoną kwotę za szkolenie na konto jednostki szkolącej, uzyskać login i hasło, przewertować treści zawarte w szkoleniu, odpowiedzieć na kilka pytań umieszczonych na platformie i na ekranie pojawi się informacja o zdanym egzaminie. Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zostanie wysłane pocztą lub można je wydrukować samemu. Podobnie działają metody kursów korespondencyjnych, gdzie materiały przesyłane są w kopertach, często razem z zaświadczeniem po wcześniejszym opłaceniu faktury.

Zapomina się jednak o bardzo ważnym elemencie samokształcenia kierowanego, jakim jest zapewnienie konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców, specjalistami w dziedzinie, w której realizują szkolenie. Nie ma możliwości zadawania pytań lub konsultacji problemów. Brak konsultantów, to niespełnienie wymogów samokształcenia kierowanego.

Kolejnym problemem jest kwestia właściwego zakończenia szkolenia. Rozporządzenie bardzo dokładnie podaje jak ma się zakończyć szkolenie okresowe bhp. Szkolenie kończy się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestników szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z prze-

pisami i zasadami bhp, a także udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Na organizatorze szkolenia spoczywa więc obowiązek takiego zorganizowania szkolenia i sprawdzenia jego efektów (poprzez przeprowadzenie egzaminu), aby zapewnione było spełnienie wymagań programowych i osiągnięcie celów szkolenia. Zgodnie z § 16 ust. 2 rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, egzamin powinien być przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia.

Wg Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzenie egzaminu „na odległość” uniemożliwia rzetelną ocenę efektów szkolenia¹. W związku z powyższym zgodnie za stanowiskiem PIP egzamin przeprowadzany „na odległość” nie spełnia wymogu jego przeprowadzania przed komisją egzaminacyjną ze względu na brak bezpośredniego kontaktu uczestnika szkolenia z członkami komisji. W tym miejscu nikt nie powinien mieć wątpliwości, że na egzaminie powinien być „egzaminowany” i „egzaminatorzy”. Jednak wbrew optymistycznemu stanowisku PIP treść § 16 ust. 2 rozporządzenia wcale nie precyzuje, że egzamin musi się odbywać „twarzą w twarz”. Nic nie stoi więc na przeszkodzie w przeprowadzaniu omawianego egzaminu na odległość.

Również zdaniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej szkolenie powinno zapewnić spełnienie celów określonych w § 3 rozporządzenia, a jego organizator powinien być przeświadczony, że te cele zostały rzeczywiście osiągnięte, a egzamin przeprowadzany na odległość może nie gwarantować tej pewności². Spostrzeżenie to, choć trafne, niewiele zmienia, gdyż dotychczasowa regulacja w tym zakresie sprzyja utrwalaniu się nieprawidłowej praktyki. Żadne stanowisko ministra, nawet autora przepisu, nie zastąpi przepisu prawa. Przydałaby się zatem korekta § 16 ust. 2 rozporządzenia, stwierdzająca jednoznacznie, że egzamin wymaga bezpośredniej formy kontaktu pomiędzy komisją a egzaminowanym.

Jak bumerang powracają rozmowy o konieczności wprowadzenia zmian do rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pojawiają się liczne głosy krytykujące i wytykające niedoskonałości, ale brakuje konkretnych propozycji zmian. Niestety, dopóki warunkiem decydującym o szkoleniach będzie cena, dopóty pracownicy pozostaną nieświadomi swoich praw i podstawowych zasad bezpiecznej pracy. Przyjęte przed laty założenie, iż zasady wolnego rynku mogą być jedynym kryterium regulującym funkcjonowanie jednostek szkoleniowych w dziedzinie bhp, nie sprawdziło się. Brak kryteriów dla jednostek szkoleniowych spowodował, że w przeważającej części konkurują one ceną, a nie jakością szkoleń. Prowadzi to także do patologii, np. wystawiania zaświadczeń za szkolenia, które się nie odbyły. Warto więc wprowadzić w czyn poddawane dyskusji zmiany, takie jak

¹ Portal Państwowej Inspekcji Pracy, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/porady/07664003.htm> [10.05.2013].

² W. Leszczyński, *Zmiana rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Przyjaciół przy pracy” nr 4/2007, s.34.

np. wprowadzenie rejestru instytucji i jednostek szkoleniowych, doprecyzowanie wymagań kwalifikacyjnych dla wykładowców i instruktorów tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, czy położenie nacisku na stosowanie nowoczesnych środków dydaktycznych. Zmiany pozwolą na wyeliminowanie patologii na rynku szkoleń bhp oraz poprawę ich jakości.

Innowacyjne rozwiązania pojawiają się i rozwijają, a skostniałe formy przekształcają się w nowoczesne i popularne systemy. Tak się dzieje między innymi z edukacją. Jednym z takich nowych systemów, które warto wziąć pod uwagę przy organizacji szkoleń bhp jest blended learning. Blended learning określa metodę kształcenia, która łączy naukę elektroniczną z jej tradycyjnymi formami. Innymi słowy jest to nauczanie komplementarne. W tej metodzie stykają się i przeplatają różnego rodzaju strategie edukacyjne. Bazuje się na e-learningu oraz nauczaniu bezpośrednim, czyli tradycyjnym. Takie rozwiązania systemowe stosowane są zwłaszcza w sytuacjach, kiedy metody, założenia i możliwości samego e-learningu nie są w stanie spełnić założonych celów edukacyjnych, szczególnie w przypadku konieczności odbycia części szkolenia polegającego na kształtowaniu umiejętności manualnych. Blended learning pozwala w bardzo elastyczny sposób tworzyć proces szkoleniowy z uwzględnieniem ścisłych celów, indywidualnej tematyki, wybranej branży czy specyfiki grupy, co jest szczególnie istotne w przypadku kształcenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Metoda oparta na blended learningu pozostaje w zgodzie z najnowszymi wskazówkami andragogiki. Badania dowiodły, że na etapie dojrzałego życia najlepszą formą kształcenia, która jest najbardziej efektywna, jest mieszany model przekazywania wiedzy. Połączenie metody tradycyjnego nauczania z e-learningiem umożliwia eliminację wad każdej z tych technik, pozwalając zachować ich największe zalety. Dzięki połączeniu interaktywnych zajęć na platformie e-learningowej z tradycyjnym kursem prowadzonym metodą komunikatywną możliwe jest osiągnięcie synergii pozwalającej na uzyskanie pożądanych rezultatów.

Niezależnie od przyjętej formy szkoleń ważne jest, by każde szkolenie przygotowywało pracowników na nieustanne zmiany otoczenia, angażowało w wypracowywanie nowych, skutecznych rozwiązań i przekonywało uczestników, że zmiana przyniesie korzyści wszystkim – firmie, zarządowi i każdemu z pracowników. Dobre szkolenie bhp przyniesie efekty w postaci ograniczenia liczby wypadków i chorób zawodowych, a poprzez podniesienie kultury bezpieczeństwa pracy przyczyni się do wzrostu jakości i wydajności pracy, a także odpowiedzialności pracowników. Istotna jest zmiana postawy pracowników i pracodawców na probezpieczną.

Bibliografia

Leszczyński W., *Zmiana rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy „Przyjaciół przy pracy” nr 4/2007*.
Portal Państwowej Inspekcji Pracy, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/porady/07664003.htm> [10.05.2013].