

Jacek PAGIEŁA
Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach
Radosław WOLNIAK
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania

NOWA JAKOŚĆ SZKOLEŃ W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Streszczenie. Niniejszy artykuł to próba odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest traktowane przez pracowników jako nudny obowiązek?” Przedstawione zostało w nim prawodawstwo dotyczące szkoleń bhp w Polsce, podstawowe definicje związane z przedmiotowymi szkoleniami, elementarny pierwiastek procesu dydaktycznego jakim jest komunikacja z grupą oraz osobisty pogląd autora, poparty kilkunastoletnim doświadczeniem trenera w dziedzinie bhp.

NEW QUALITY OF TRAINING IN THE FIELD OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Summary. The main aim of that case study is the answer to the question ”Why is a training in a master of OSH (Occupational Safety and Health) treated as a dull duty by the employees?” In the case study there was introduced the legislation concerning OSH trainings in Poland, main definitions dealing with the subject and elementary matter of the didactic process, which is communication with the group as well as a personal attitude of the author argued by a great experience of a trainer in the subject of OSH.

1. Wstęp

Obecnie daje się zauważyć wzrost świadomości wśród pracodawców w Polsce, że szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy mogą mieć kluczowe znaczenie dla jakości i efektywności biznesu, który prowadzą. Bezpieczne świadczenie pracy to korzyść zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Bezpieczeństwo pracy ma wpływ między innymi na produktywność, która z kolei jest jednym z podstawowych czynników, wpływających na rentowność prowadzonej działalności, szczególnie w dobie kryzysu.

Bezpieczeństwo pracy ma nie tylko znaczenie na poziomie mikro-, ale również makroekonomicznym, brak wypadków wpływa bowiem na obniżenie kosztów pracy, państwo wydatkuje mniejsze środki na renty wypadkowe czy świadczenia rehabilitacyjne. W tradycyjnym podejściu do szkoleń, koncentrowano się jedynie na treści szkoleń abstrahując od oceny jego skuteczności, a zwłaszcza od jakości szkolenia mierzonego jako jego ocena postrzegana przez słuchacza.

Prezentowany artykuł przedstawia propozycje nowego podejścia, polegającego na przewartościowaniu tradycyjnych szkoleń dotyczących bhp. Podejście to ma na celu poprawę postrzeganej jakości szkoleń przez uznanie słuchacza, jako najważniejszego podmiotu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Ustawodawstwo i podstawowe definicje

Na początek warto przyrzeć się najważniejszym definicjom, a zwłaszcza aktom prawnym w zakresie tematyki szkoleń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Podstawowym aktem prawnym, nakładającym na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest Kodeks pracy. Czytając dział X można zauważyć, iż cały rozdział VIII poświęcony jest szkoleniom bhp. Poszczególne artykuły tego rozdziału wskazują, że;

- nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do wykonywania której nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237³ § 1),
- pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz okresowe szkolenia w tym zakresie (art. 237³ § 2),
- szkolenie pracowników w zakresie bhp przed dopuszczeniem ich do pracy oraz szkolenia okresowe bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy (art. 237³ § 3),
- pracownik ma obowiązek potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237⁴ § 3).¹

Aktem wykonawczym do cytowanych powyżej artykułów Kodeksu pracy jest Rozporządzenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.). Przedmiotowo rozporządzenie reguluje:

- szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym: rodzaje szkoleń, osoby podlegające szkoleniom, częstotliwości, czas trwania szkoleń),

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141 ze zm.).

- zakres szkolenia,
- wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia (w tym: formy kształcenia, organizatorów i prowadzących szkolenia),
- sposób dokumentowania szkolenia,
- przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkoleń.

Aby spojrzeć w szerszym kontekście na problematykę ustawodawstwa dotyczącego szkoleń bhp, należy wskazać pozostałe regulacje w tym zakresie, a mianowicie:

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 października 2005 r. w sprawie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz programu szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania takich wyrobów (Dz.U. Nr 216, poz. 1824),
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. Nr 256, poz. 2572 ze zm.),
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216 ze zm.),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenia ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 227, poz. 2247 ze zm.),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 marca 2010 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Dz.U. Nr 103, poz. 654 ze zm.),
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. Nr 89, poz. 828 ze zm.),
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych (Dz.U. Nr 79, poz. 849 ze zm.)².

Chcąc charakteryzować definicje związane ze szkoleniami w dziedzinie bhp jest konieczne zwrócenie uwagi na Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 października 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie

² Krause M.: Bezpieczeństwo i higiena pracy. Podstawowe wymagania i wytyczne. Wydawnictwo WSB, Poznań 2012.

bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 196, poz. 1420). To właśnie ten przepis wprowadza nowe brzmienie następujących pojęć:

- **Instruktarz** – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiająca uzyskanie, aktualizowanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.³ W tej formie prowadzone jest szkolenie wstępne, które jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników zaczynających pracę u danego pracodawcy. Składa się ono z części ogólnej, realizowanej przez służbę bhp oraz stanowiskowej, prowadzonej przez pracodawcę bądź osobę przez niego wyznaczoną, posiadającą odpowiednie kwalifikacje. Ponadto, przeprowadzane są szkolenia okresowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.
- **Kurs** – forma kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składająca się z zajęć teoretycznych i praktycznych. Umożliwia ono uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy⁴. Szkolenie okresowe dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, dla służb bhp oraz osób zatrudnionych na stanowiskach inżyniersko-technicznych powinno mieć właśnie w tę formę.
- **Seminarium** – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych umożliwiająca uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.⁵ Ta forma jest dedykowana dla szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno – biurowych.
- **Samokształcenie kierowane** – forma szkolenia umożliwiająca 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 zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców.⁶ Cytowana forma została wprowadzona przez ustawodawcę jako alternatywa oraz dodatkowa możliwość realizacji szkolenia w dziedzinie bhp. Obecnie pracodawcy często decydują się na samokształcenie kierowane, które pozwala na obniżenie kosztów i jest tańsze od tradycyjnej formy.
- **Przygotowanie dydaktyczne** – ukończenie kształcenia lub szkolenia przygotowującego do prowadzenia procesu szkolenia w dziedzinie bhp w sposób zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem odpowiednich dla określonych grup uczestni-

³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 października 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 196, poz 1420).

⁴ Tamże.

⁵ Tamże.

⁶ Tamże.

ków szkolenia i rodzajów szkolenia form organizacyjnych oraz środków dydaktycznych.⁷ Tak przedstawiona definicja powoduje kłopoty interpretacyjne co do tego, kto może prowadzić przedmiotowe szkolenia. Jednoznacznie nie jest określone jakie konkretnie przygotowanie lub ukończone kształcenie jest potrzebne aby zostać wykładowcą na szkoleniach bhp. Zdania specjalistów są podzielone. Możemy się spotkać ze stwierdzeniem, że kurs pedagogiczny dla instruktorów pozaszkolnych form kształcenia spełnia znamiona przygotowania dydaktycznego. Inni będą przedstawiać pogląd, że żadne kursy nie są potrzebne do sprawnego przeprowadzenia procesu dydaktycznego.

Przedstawiając definicje dotyczące szkoleń bhp należy zaakcentować jeszcze jedną definicję jednostki organizacyjnej prowadzącej działalność szkoleniową w dziedzinie bhp, którą może być:

- placówka kształcenia ustawicznego, placówka kształcenia praktycznego, ośrodek do kształcenia i doskonalenia zawodowego,
- szkoła ponadgimnazjalna,
- jednostka badawczo-rozwojowa, szkoła wyższa lub inna placówka naukowa,
- stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- osoba prawna lub fizyczna prowadząca działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, jeżeli prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.⁸

Pracodawca bądź jednostka organizacyjna organizująca i prowadząca szkolenie powinni zapewnić programy poszczególnych rodzajów szkoleń, opracowane dla różnych grup stanowisk. Wykładowcy i instruktorzy prowadzący zajęcia powinni mieć zasób wiedzy, doświadczenie oraz przygotowanie gwarantujące należyte przeprowadzenie procesu dydaktycznego. Sale należy wyposażyć w narzędzia dydaktyczne niezbędne do realizacji programu, a właściwy przebieg szkolenia udokumentować w postaci programów, dzienników zajęć, protokołów przebiegu egzaminów i rejestru wydanych zaświadczeń.

Ostatnim elementem opisanym w tej części artykułu jest podział na grupy pracownicze oraz czas realizacji poszczególnych rodzajów szkoleń bhp. Rozporządzenie odnoszące się do przedmiotowych szkoleń brzmi następująco (§ 14.2):

Szkolenie okresowe odbywają:

- 1) osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści,
- 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,

⁷ Tamże.

⁸ Wojciechowska-Piskorska H.: Szkolenie okresowe dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami. ODDK, Gdańsk 2008.

- 3) pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji,
- 4) pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby,
- 5) pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni w pkt. 1-4, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.⁹

W § 15.1 czytamy:

Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne nie rzadziej niż raz w roku.

Szkolenie okresowe osób wymienionych w § 14 ust. 2 pkt. 1 i 3-5 powinno być przeprowadzane w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego nie rzadziej niż raz na 5 lat, a w przypadku pracowników administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat.

Pracodawca ustala, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, biorąc pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach.

Pierwsze szkolenie okresowe osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 14 ust. 2, pkt. 1 przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, natomiast osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 14, ust. 2 pkt. 2-5 – w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach.

Ze szkolenia okresowego, o którym mowa w ust. 4, może być zwolniona osoba, która:

- 1) przedłoży aktualne zaświadczenie o odbyciu w tym okresie u innego pracodawcy wymaganego szkolenia okresowego,
- 2) odbyła w tym okresie szkolenie okresowe wymagane dla osoby zatrudnionej na stanowisku należącym do innej grupy stanowisk, jeżeli jego program uwzględnia zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego obowiązującego na nowym stanowisku pracy.¹⁰

⁹ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy i Polityki Społecznej z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.).

¹⁰ Tamże.

3. Nowoczesne podejście do szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

W tradycyjnym podejściu niechęć pracowników do szkoleń bhp wynika przede wszystkim z ich dotychczasowego, negatywnego doświadczenia w tej materii. Często zajęcia prowadzone są przez jedną osobę i to w sposób mało ciekawy, sprowadzający się do czytania treści zamieszczonych w prezentacji. Takie podejście nie prowadzi do zadowolenia klienta i wysokiej jakości przekazu¹¹.

Chcąc oferować klientom nową jakość należy przyjąć, że proces dydaktyczny składa się z dwóch podstawowych faz – zaprojektowanie szkolenia i jego realizacja.

W pierwszej fazie tego procesu możemy wyróżnić następujące elementy (rys. 1):

- określenie problemu – na tym etapie należy odpowiedzieć na pytania: Jakie szkolenie chcemy realizować? Czy konkurencja realizuje podobne szkolenia? Za jaką cenę? Jaką wartość dodaną możemy zaoferować naszym klientom na tle konkurencji?,
- odnalezienie głównych myśli – w tej części analizujemy nasz potencjał, możliwości, doświadczenie, które pomogą wyróżnić nasze szkolenie na tle konkurencji,
- praca nad zawartością – na podstawie m.in. przepisów (na przykładzie szkoleń bhp) przygotowujemy treści adekwatne do problematyki szkolenia oraz osób, dla których jest ono dedykowane,
- dopracowanie struktury i sensu – przygotowane treści należy ułożyć w cykle (około 1,5 godziny dydaktycznej) i ułożyć je w sposób taki, aby słuchacz miał poczucie, że stanowią całość,
- dopracowanie szczegółów – wyznaczamy prowadzących, przygotowujemy materiały dydaktyczne, multimedialne pomoce wspierające proces nauczania.

Projektowanie szkolenia bhp jest ważnym elementem dla całego procesu dydaktycznego, daje poczucie bezpieczeństwa i pewność, że jego realizacja będzie zgodna z założeniami oraz oczekiwaniami uczestników. Prawdziwym wyznacznikiem atrakcyjności szkolenia jest jednak druga faza, czyli przeprowadzenie szkolenia. Aby mówić o pełnej realizacji założonych celów dydaktycznych, należy uczestnika szkolenia postawić w pozycji najważniejszego podmiotu naszych działań. Musimy wyjść z założenia, że szkolenie to przede wszystkim spotkanie z ludźmi, a jego najważniejszym elementem jest nasza wypowiedź – przekaz jaki do nich kierujemy. I w dużej mierze od tego przekazu i sposobu jego zaprezentowania będzie zależało jak uczestnicy będą oceniać jakość szkolenia bhp.

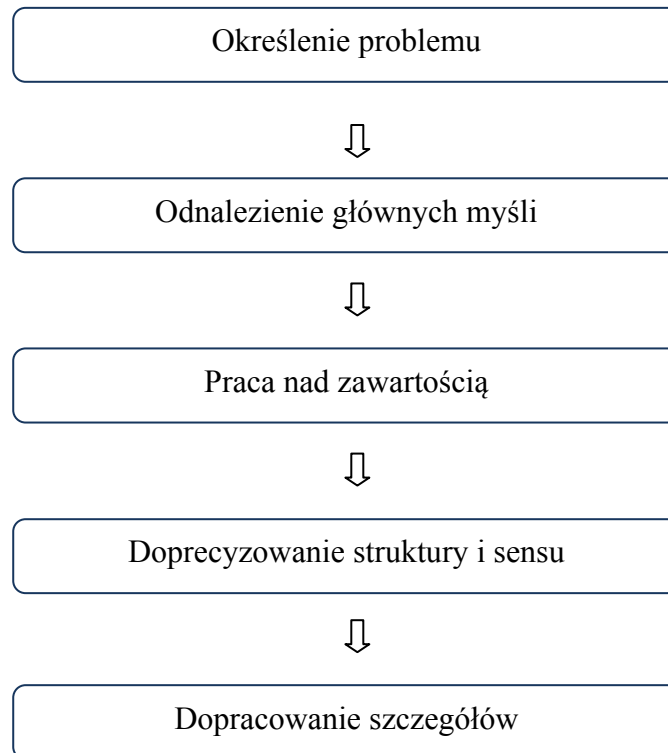
¹¹ Temat szkoleń jest coraz chętniej podejmowanym przez znawców przedmiotu, poniżej zaprezentowano kilka pozycji:

Niemczyk A.: Skuteczny trener. Difin, Warszawa 2012.

Andrzejczak A.: Projektowanie i realizacja szkoleń. PWE, Warszawa 2010.

Pod red. Wawrzyńczak-Jędryka B.: HR – human resources. ABC, Warszawa 2011.

Pod red. Sajkiewicz A. Kompetencje menedżerów w organizacji uczącej się. Difin, Warszawa 2008.



Rys. 1. Schemat pierwszej fazy procesu dydaktycznego – projektowanie szkolenia

Fig. 1. A diagram of the first phase of the learning process – planing of training

Źródło: opracowanie własne.

Cechy dobrej wypowiedzi definiuje się w literaturze przedmiotu za pomocą następujących składowych:¹²

- obrazowość – zaprezentowanie treści w sposób, dzięki któremu słuchacze nie są tylko bierni, pomocne mogą być przykłady potwierdzające stan faktyczny,
- dobitność – przedstawienie, szczególnie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zagadnień niebudzących żadnych wątpliwości,
- budowanie napięcia – rys. 2 ilustruje stosunek zainteresowania do czasu trwania zajęć, należy mieć świadomość tego procesu i przygotować materiały pozwalające na zaangażowanie słuchaczy,
- potęgowanie wrażeń estetycznych – poprzez materiały, prezentacje, ugruntowanie słuchaczy w przekonaniu, że szkolenie, którego są uczestnikami jest przygotowane z myślą o nich,

¹² Problemy dotyczące komunikacji są poruszane w wielu publikacjach. Treści przedstawione w artykule zostały opracowane bazując na lekturze poniższych pozycji:

Balawajder K.: Komunikacja, konflikty, negocjacje w organizacji. Wyd. UŚ, Katowice 1998.

Nęcki Z.: Komunikacja międzyludzka. Antykwa, Kraków 2006.

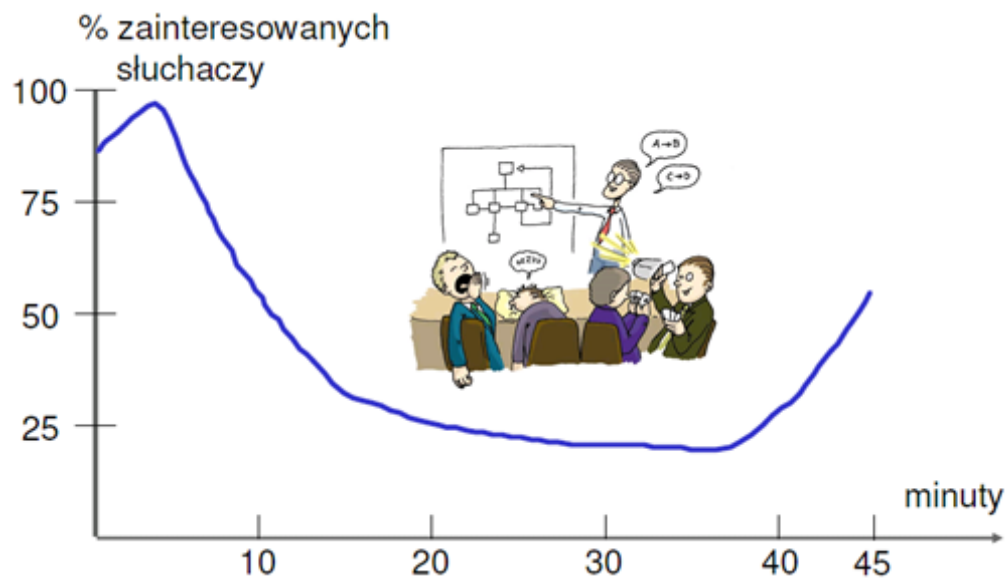
Laguna M.: Szkolenie. Jak je prowadzić by..., GWP, Gdańsk 2004.

Morealle S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K.: Komunikacja między ludźmi. PWN, Warszawa 2011.

Adams R., Galanes G.J.: Komunikacja w grupach. PWN, Warszawa 2008.

Majka-Rostek D.: Komunikacja społeczna a wyzwania współczesności. Difin, Warszawa 2010.

- komunikatywność – najważniejszy element dobrej wypowiedzi. Istota polega na tym, by nadawane komunikaty były odczytywane przez odbiorcę zgodnie z intencją nadawcy.



Rys. 2. Krzywa zainteresowania słuchaczy

Fig. 2. A graph of listeners' interest

Źródło: R.H. Mills: Techniques of Technical Training. Macmillan, London 1977.

Skuteczne przekazywanie informacji w zakresie prowadzenia szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest możliwe, gdy uwzględni się w tym przypadku następujący związek przyczynowo-skutkowy: powiedzenie znaczy usłyszenie, usłyszenie znaczy zrozumienie, zrozumienie znaczy zaakceptowanie.

Elementy, które pozwolą nam uzyskać przedstawione powyżej kwestie to:

- Powiedzenie znaczy usłyszenie – pomoże nam w tym:
 1. kontakt wzrokowy ze słuchaczami – aby szkolenie było faktycznym przekazywaniem informacji, należy ze słuchaczami rozmawiać, kluczem jest kontakt wzrokowy,
 2. poprawna artykulacja; wyraźnie, głośno, z odpowiednią intonacją – w sytuacjach gdy grupa jest liczna należy używać nagłośnienia,
 3. reagowanie na sygnały dekoncentracji ze strony słuchaczy – w momencie, gdy zauważamy zmęczenie grupy należy wprowadzić elementy aktywizujące bądź zaproponować krótką przerwę,
 4. powtarzanie najważniejszych punktów wypowiedzi – pomoże to w zapamiętaniu przez słuchaczy głównych myśli naszego szkolenia.

- Usłyszenie znaczy zrozumienie – pomoże nam w tym:
 1. logiczna budowa wypowiedzi – przekazywane zagadnienia powinny wzajemnie się uzupełniać i budować całość szkolenia,
 2. prosta forma – tak, aby treści były dostosowane do wszystkich słuchaczy,
 3. mówienie językiem słuchaczy – używanie zwrotów, którymi posługują się pracownicy na co dzień,
 4. przykłady nawiązujące do wiedzy i doświadczenia słuchaczy – ten element wpływa na obrazowość wypowiedzi i buduje przekonanie o zaangażowaniu prowadzącego w proces przygotowania szkolenia.
- Zrozumienie znaczy zaakceptowanie – pomoże nam w tym:
 1. zaangażowanie w wypowiedź i angażowanie słuchaczy – prowadzenie szkolenia w dynamiczny sposób korzystając z doświadczenia słuchaczy,
 2. prowokowanie pytań – w trakcie zajęć wprowadzać elementy pozwalające na dyskusję i podzielenie się doświadczeniem słuchaczy,
 3. szanowanie zdania słuchaczy – unikanie sporu, nieoceniając osób tylko zachowań,
 4. stosowanie zasad wywierania wpływu i metod przekonywania – chcąc zachęcić słuchaczy do aktywnego uczestniczenia w szkoleniu zadawać pytania grupie, a nie pojedynczym osobom.

Opierając się na zasadach komunikacji interpersonalnej i uwzględniając wyżej przedstawione kwestie można uzyskać poprawę odbioru komunikatu przez słuchacza, jego większe zrozumienie i w efekcie wyższy poziom jakości postrzeganej przez klienta. Jest to istotne w przypadku szkoleń dotyczących bhp i pozwala uzyskać lepsze zrozumienie treści, co będzie prowadzić do poprawy poziomu bezpieczeństwa w organizacji.

4. Podsumowanie

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa. Obowiązek szkolenia spoczywa na pracodawcy, który na swój koszt oraz w czasie pracy pracowników musi zapewnić jego odbycie. Na polskim rynku jest wiele firm, które mają w swojej ofercie szkolenia bhp. Niestety częstą ich formą jest wykład ograniczający się do prezentowania poglądów jednego specjalisty ds. bhp, niejednokrotnie ograniczający się do przedstawienia indywidualnych doświadczeń i poglądów prowadzącego, nie zawsze opartych na ugruntowanej teorii i przedstawionych zgodnie ze współczesnymi zasadami komunikacji.

Nowoczesne podejście do szkoleń bhp wymaga projektowania ich z należytą starannością uwzględniając uczestników, zagadnienia oraz narzędzia dydaktyczne, pozwalające uatrakcyj-

nić ten proces. Każde szkolenie jest inne i wymaga dostosowania go do indywidualnych potrzeb klienta.

Zastosowanie założeń przedstawionych w trzecim punkcie niniejszego artykułu pozwoli na uatrakcyjnienie procesu dydaktycznego oraz pozwoli wyróżnić ofertę szkoleniową na tle innych firm. Na koniec warto jeszcze raz zaakcentować, że na rynku zauważa się coraz większą liczbę klientów gotowych zapłacić nawet wyższą cenę od średnich rynkowych pod warunkiem, że usługa jaka będzie dla nich realizowana spełni ich oczekiwania, tzn. szkolenie ma być interesujące, dynamiczne, nawiązujące do doświadczenia słuchaczy oraz opierające się na przykładach związanych z treściami pracy.

Bibliografia

1. Adams R., Galanes G.J.: *Komunikacja w grupach*. PWN, Warszawa 2008.
2. Andrzejczak A.: *Projektowanie i realizacja szkoleń*. PWE, Warszawa 2010.
3. Balawajder K.: *Komunikacja, konflikty, negocjacje w organizacji*. Wyd. UŚ, Katowice 1998.
4. Krause M.: *Bezpieczeństwo i higiena pracy. Podstawowe wymagania i wytyczne*. Wydawnictwo WSB, Poznań 2012.
5. Laguna M.: *Szkolenie. Jak je prowadzić by...*, GWP, Gdańsk 2004.
6. Lecyk K.: *Metody szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*. OSPiP, Wrocław 2005.
7. Majka-Rostek D.: *Komunikacja społeczna a wyzwania współczesności*. Difin, Warszawa 2010.
8. Mills R.H.: *Techniques of Technical Training*. Macmillan, London 1977.
9. Morealle S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K.: *Komunikacja między ludźmi*. PWN, Warszawa 2011.
10. Nęcki Z.: *Komunikacja międzyludzka*. Antykwa, Kraków 2006.
11. Niemczyk A.: *Skuteczny trener*. Difin, Warszawa 2012.
12. Pod red. Sajkiewicz A.: *Kompetencje menedżerów w organizacji uczącej się*. Difin, Warszawa 2008.
13. Pod red. Wawrzyńczak-Jędryka B.: *HR – human resources. ABC*, Warszawa 2011.
14. Wojciechowska-Piskorska H.: *Szkolenie okresowe dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami*. ODDK, Gdańsk 2008.
15. Zieliński L.: *22 zadania służby bhp. Standardy działania. SIGMA-NOT*, Kraków 2009.
16. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141 ze zm.).
17. Rozporządzenie Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.).

18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 października 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 196, poz 1420).

Abstract

Occupational Safety and Health training is a duty of an employer based on the legislation. It is the employer's responsibility to properly train their employees, cover the expenses and do it in a time of their work.

The article shows a new approach – listener-centered approach in the matter of OSH trainings. There is a huge amount of companies offering OSH trainings in Poland. Unfortunately, in a predominant majority such trainings come to a lecture based on a personal experience and attitude of a trainer.

Modern approach to OSH training requires careful planning, first of all concerning its participants' needs, then didactic tools which would finally lead to an attractive didactic process.