

KSZTAŁTOWANIE POSTAW WARUNKUJĄCYCH BEZPIECZNĄ PRACĘ I NAUKĘ W ŚRODOWISKU STUDENCKIM

TEACHING ATTITUDES CONDITIONING SAFE WORKING AND LEARNING IN THE STUDENTS' ENVIRONMENT

Anna Oleszak

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie

Wydział Nauk Społecznych

Monte Cassino 15, Szczecin 70-466

e-mail: ania_oleszak@yahoo.com

Abstract: Safety training for students entering education is considered in the paper as an important moment allowing for instilling the right attitudes in terms of safety. For long-term effect, training process is treated with a very large commitment, adequate time is devoted to meticulously plan the extent of expected changes and ways to achieve them.

Key words: health and safety training, development of safe attitudes in students, safety, accidents of students.

Wstęp

Młodość to najpiękniejszy okres w życiu każdego człowieka. Młodzi ludzie rozpoczynający studia są pełni wiary i nadziei, że sprostają wszystkim wyzwaniom i najtrudniejszym zadaniom jakie zostaną przed nimi postawione. Żyją chwilą. Nie interesują się tym, co się wydarzy, kiedy stanie się coś niepożądanego, ponieważ w ogóle nie dopuszczają tego do myśli. Często uważają, że są nieśmiertelni. Tymczasem statystyki alarmują, że przeważającej liczbie wypadków, często o poważnych skutkach, ulegają osoby młode, nierzadko będąc ich sprawcami. Głównym czynnikiem ryzyka powodującym wypadki jest niewłaściwe zachowanie młodych ludzi. Wśród potencjalnych przyczyn wysokich wskaźników wypadkowości można wymienić: brak doświadczenia, fizyczną i emocjonalną niedojrzałość, a przede wszystkim nieznaną zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także niezapełnienie stosownych szkoleń i nadzoru. Stąd potrzeba podejmowania różnorodnych działań wpływających na zachowania młodego człowieka, wśród których edukacja i wychowanie należą do najważniejszych. Dlatego dążąc do wzrostu bezpieczeństwa należy

kształtować bezpieczne postawy i zachowania na każdym etapie kształcenia, gdyż w edukacji dla bezpieczeństwa czas kształcenia i powtarzalność odgrywa kluczową rolę. Adekwatny do potrzeb system szkoleń bhp dla studentów rozpoczynających naukę to ważny moment pozwalający na zaszczepienie właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa. Niniejsze opracowanie ma na celu zgłębienie sposobu realizacji obowiązku przeprowadzania szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny dla studentów.

Obowiązek przeprowadzenia szkoleń dla studentów

Zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 lipca 2007 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w uczelniach rektor jest zobowiązany do organizowania szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w wymiarze nie mniejszym niż cztery godziny, dla wszystkich studentów rozpoczynających naukę w uczelni. Szkolenia powinny być realizowane w ramach zajęć dydaktycznych w formie wykładów, ćwiczeń lub seminariów. Szczegółowy zakres i program szkolenia dla studentów oraz

maksymalną wielkość grup szkoleniowych ustala rektor w zależności od specyfiki podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni. Przepisy nakazują, aby program szkolenia uwzględniał wybrane zagadnienia prawne, informacje o zagrożeniach dla życia i zdrowia, ochronie przed nimi oraz postępowaniu w przypadku wystąpienia tych zagrożeń, w tym udzielania pierwszej pomocy. W związku z tym wydaje się niezwykle istotnym, aby studenci w trakcie szkolenia zaznajomili się z czynnikami występującymi na uczelni, a mogącymi powodować zagrożenia dla ich bezpieczeństwa i zdrowia oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi; poznali przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny nauki i pracy, a także zakres odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoje i innych osób oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych i udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi, a także podstawowe zasady właściwego zachowania w sytuacji zagrożenia np. wystąpienia pożaru lub konieczności ewakuacji placówki.

Dodatkowo, na mocy rozporządzenia, kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych zobowiązani są do zorganizowania tzw. instruktażu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem studentów oraz uczestników studiów doktoranckich do zajęć w laboratoriach, warsztatach i pracowniach specjalistycznych. Tematyka szkolenia powinna być dostosowana do programu prowadzonych zajęć, specyfiki wyposażenia sal laboratoryjnych i pracowni specjalistycznych, a przede wszystkim uwzględnić powinna: warunki bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń; rodzaje prac i procesów o szczególnym zagrożeniu dla życia lub zdrowia; postępowanie z materiałami niebezpiecznymi i szkodliwymi dla zdrowia (chemicznymi i biologicznymi); zapoznanie studentów z charakterystyką substancji chemicznych oraz umiejętność korzystania z kart charakterystyk substancji niebezpiecznych stosowanych w procesie dydaktycznym; sposób posługiwania się środkami ochrony indywidualnej i środkami ratunkowymi oraz postępowanie w sytuacjach stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia.

Szara rzeczywistość

„Szkolenia bhp to relikty przeszłości i niemiły obowiązek oraz strata czasu”.

„Zebrano wszystkich studentów w jednej sali i mówiono, żeby uważać na bhp, bo można ulec wypadkowi. Takie szkolenie traktowane jest jako wymóg narzucony przez ustawodawcę, a nie jako nabycie wiedzy, więc najważniejsze dla studenta jest to, żeby mieć je szybko z głowy”.

Szkolenia bhp traktowane są często przez studentów jako przykry obowiązek, co nie pozostaje bez wpływu na ich jakość i efektywność. Aby zdiagnozować przyczyny takiego postrzegania szkoleń przeprowadzony został wywiad z losowo wybranymi studentami pierwszego roku studiów kilku wybranych szczebińskich uczelni. Poniżej przedstawiono analizę zebranych podczas wywiadów najciekawszych wypowiedzi.

Dostosowanie programu szkolenia do potrzeb słuchaczy

„Przed wszystkim szkolenia są nudne i nie poruszają ani jednego interesującego tematu. Nie sztuka przeprowadzić szkolenie bhp - prawdziwą sztuką jest żywe, atrakcyjne, nowoczesne spotkanie. Ciekawe, ale i doskonale merytorycznie przygotowane”.

„Uważam, że szkolenia z zakresu bhp można usprawnić w prosty sposób: zaczynając od ustaleń, co wiedzą studenci, jaką wiedzę muszą uzyskać, jakie są ich dodatkowe oczekiwania”.

Szkolenia wychodzące naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom studentów mają istotne znaczenie motywacyjne. Dlatego tak istotnym czynnikiem jest odpowiedni dobór szkoleń poprzez identyfikację potrzeb szkoleniowych. Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych umożliwia zidentyfikowanie luk w określonych zakresach oraz wskazanie kierunków rozwoju wiedzy i umiejętności studentów. Ogólnym celem identyfikacji potrzeb szkoleniowych jest dostarczenie informacji pozwalających na skonstruowanie skutecznego oraz efektywnego programu szkoleń studentów, zawierającego treści, metody i formy szkoleniowe - dostosowane do potrzeb edukacyjnych i doświadczeń studentów. Chodzi o to, by szkolenia odpowiadały zainteresowaniom i potrzebom szkolonych oraz były jak najbardziej efektywne. Największą stratą, jaką może ponieść rektor to wysłanie studenta na szkolenie, z którego niewiele wyniesie, straci czas i pieniądze uczelni. Nie istnieje bowiem jeden, uniwersalny szablon,

według którego można prowadzić tego typu szkolenia. Wykładowca nie może po prostu korzystać z gotowych rozwiązań. Wysoka skuteczność szkoleń bhp to przede wszystkim starannie ułożony program, dostosowany do specyfiki i profilu danej uczelni oraz rodzajów i warunków pracy i nauki.

Właściwości wykładowcy

„To trzeba kochać i mieć we krwi, żeby studenci jak ukończą szkolenie - przebudzili się. Ważne, aby po szkoleniu człowiek inaczej spojrzął na swoje postępowanie, na zagadnienie”.

„Wykładowca, to człowiek, który kocha ludzi, wie, że ma misję do spełnienia, reszta nie ma znaczenia, może nawet mniej wiedzieć, a i tak będzie bardziej skuteczny”.

„Dzisiejsze szkolenia bhp muszą mieć kształt warsztatów, terapii, gdzie uczestnicy są włączani, nie można szkolić stereotypami i pokazywać, jaki mądry jestem. Najważniejszy jest uczestnik”.

Rzeczowe przygotowanie się nauczyciela do szkolenia to jedynie wstęp do jego dalszej pracy. 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”, tj. osoby mające osiągnięcia w dziedzinie związanej z tematyką tych zajęć, ale organizujące transmisję wiedzy w kierunku uczącego się intuicyjnie, bez znajomości podstawowych kanonów dydaktycznych [5]. Nie wystarczy więc posiadać dobre przygotowanie rzeczowe, trzeba też posiadaną wiedzę umieć przekazać w sposób przejrzysty i przekonujący.

Podstawową umiejętnością współczesnego nauczyciela powinno być znalezienie takiego sposobu przekazywania wiedzy, aby miała ona charakter trwały, a jednocześnie była interesująca dla słuchacza w myśl zasady - uczenie to nie napełnianie wiadra, ale rozpalenie ognia.

Nowatorska forma szkolenia

„Dzięki e-learningowi nie musisz już martwić się o zebranie wszystkich osób podlegających szkoleniu o konkretnej godzinie, w konkretnym dniu i konkretnym miejscu. Każda z osób szkolonych może je odbyć w odpowiednim dla

siebie czasie i miejscu - wystarczy tylko komputer z dostępem do Internetu”.

Stosunkowo nową formą szkolenia określonych grup studentów jest szkolenie w formie e-learningowej, Z tego rozwiązania korzysta coraz więcej uczelni, zastępując nią tradycyjny wykład. Szkolenie w formie e-learning, to program dostępny poprzez Internet w formie on-line. Każdy użytkownik korzystający z tej formy szkolenia posiada indywidualne dane dostępowe, co daje mu przywilej wejścia w dowolnie wybranym czasie na wskazany adres, podając login oraz hasło. W każdej chwili użytkownik może je jednak przerwać i powrócić do miejsca, w którym wcześniej skończył. Całe szkolenie składa się z wymaganych prawem działów. Końcowy test weryfikuje zdobytą wiedzę, a funkcja sprawdzenia ewentualnych błędów umożliwia ich poprawę. Jeśli test zostanie poprawnie wypełniony student zalicza szkolenie. By proces kształcenia przez Internet mógł być w pełni realizowany, niezbędna jest dostateczna samodzielność studenta, jego wola samodzielnego uczenia się oraz dostarczenie mu materiałów szkoleniowych dostosowanych zarówno do zakresu szkolenia, jak i do jego możliwości percepcyjnych.

Z punktu widzenia ekonomicznego, szkolenie dużej ilości studentów za pomocą kursów e-learning jest inwestycją niezwykle opłacalną, pozwalającą znacząco obniżyć koszt jednostkowy szkolenia. Tak jak w szkoleniach tradycyjnych, warunkiem koniecznym, zapewniającym odpowiedni zwrot z inwestycji, jest motywacja studentów do nauki oraz stosowania nabytej wiedzy w praktyce. Kluczem skutecznego szkolenia tą metodą jest dobre zdiagnozowanie potrzeb uczestników i odpowiednie jego zaprojektowanie - zgodnie ze sztuką przekazu pedagogicznego. Nauka on-line charakteryzuje się wysoką skutecznością w zakresie zapamiętywania przedstawionego materiału. Jest to wynik zarówno formy, tj. syntetycznie podanej wiedzy popartej praktycznymi ćwiczeniami, jak i atrakcyjnego sposobu przekazywania wiedzy, czyli szaty graficznej. Duże znaczenie ma też metodologia nauczania, stawiająca na natychmiastowe testowanie wiedzy.

„Dla mnie taka forma szkolenia mija się z celem. Szkolenie powinno mieć odpowiednią jakość! Studenci powinni interaktywnie współpracować z prowadzącym i mieć możliwość na bieżąco uzyskać dodatkowe

informacje w interesującym lub problematycznym temacie”.

„Jak dla mnie, to zapoznanie z materiałami przez Internet jest fantastycznym wstępem do właściwego szkolenia bhp. Znam już trochę przepisy i zasady, więc można przystąpić do zapoznania mnie z zastosowaniem ich w życiu. Wiem również, o co pytać podczas szkolenia”.

Część osób krytykuje e-learning, ponieważ brakuje w nim bezpośredniego kontaktu z wykładowcą, jak również brak jest możliwości konfrontacji. Jako wadę wskazują poczucie odosobnienia, którego według nich doświadczają uczestnicy szkolenia na odległość. Jego zwolennicy uważają natomiast, że forum dyskusyjne oraz inne formy komunikacji komputerowej są w stanie zmniejszyć to wrażenie.

Właściwe metody szkolenia

„Warto sięgać po metody, które pozwolą rozruszać grupę. Szkolenie można przecież prowadzić korzystając ze środków audiowizualnych, analizując przypadki uczestników, dyskutując, czy w sposób praktyczny wykonując określone zadania”.

„Aktywne uczestnictwo, stawianie pytań, praca w zespołach, mobilizacja całej grupy sprawiają, że jest ciekawie, czas szybko płynie, a wiedza na temat bezpieczeństwa wchodzi niejako mimochodem”.

Spośród wielu kryteriów podziału metod nauczania najczęściej stosowane jest kryterium stopnia pobudzenia i utrzymania aktywności uczestników, według którego dzielimy metody na podające i aktywizujące [4]. W przypadku tych pierwszych cele szkolenia są zazwyczaj planem wykładu, uczestnikom szkolenia (w tym przypadku biernym słuchaczom) wykładowca podaje gotowe rozwiązania i nie nawiązuje do ich doświadczeń. Treść i forma są z góry narzucone przez prowadzącego szkolenie. Komunikacja jest tu w zasadzie jednostronna. Zadanie uczestnika to zapamiętanie i odtwarzanie z pamięci określonych wiadomości. W centrum uwagi znajduje się program szkolenia.

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 wykształcenie umiejętności samodzielnego jej zdobywania, poszukiwania potrzebnych informacji. Prowadzący nie stanowi tu głównego źródła wiedzy, choć uczący się mogą, oczywiście, korzystać z jego pomocy. Dzięki zastosowaniu metod aktywnych, szkolenia 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 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 przewaga uczenia się nad nauczaniem [6].

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 studentów do aktywnego udziału w rozpoznawaniu zagrożeń, ich eliminowaniu oraz podejmowaniu działań korygujących.

Nie wolno także zapominać o konieczności harmonijnego wiązania ze sobą wiedzy z codzienną praktyką, 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, sprzyja rozwojowi samodzielności, ukazuje użyteczność wiedzy, a przede wszystkim przygotowuje do przekształcania otaczającej rzeczywistości. Odwołanie się do praktyki czyni wiedzę teoretyczną potrzebniejszą, a także bardziej trwałą [2]. Brak przestrzegania podczas szkoleń tej zasady sprawia, że osoby szkolone nie potrafią wykorzystać zdobytych wiadomości.

Dobór odpowiednich środków szkolenia

„Nawet najbardziej istotna, interesująca informacja podana w sposób nudny, monotony, mało przystępny, czyli w nieciekawym opakowaniu, nie jest w stanie zatrzymać naszej uwagi”.

„Nielatwo jest w sposób interesujący, skupiający uwagę uczestników przekazać często zawile problemy z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Stąd też ciągle wyzwaniem stoi przed organizatorami szkolenia”.

„Wizualizacja szkolenia ma szczególne znaczenie wobec szerszego audytorium, gdzie nie można nawiązać bezpośrednich relacji z każdym słuchaczem”.

Środki dydaktyczne to przedmioty materialne, które dostarczają uczestnikom szkolenia określonych bodźców oddziałujących na ich wzrok, słuch, dotyk. Ułatwiają im bezpośrednio i pośrednio poznawanie rzeczywistości, dzięki czemu usprawniają proces nauczania, a poprzez to wpływają korzystnie na jego efekty końcowe [1]. 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. Student najlepiej poznaje rzeczywistość lub wiedzę o rzeczywistości, kiedy nauczanie i uczenie się przybiera charakter wielozmysłowy i wielostronnie aktywizujący uczniów. Przekaz aktywizujący kilka zmysłów zapewnia lepsze zrozumienie i zapamiętanie informacji w nich zawartych. Przekaz wizualny w trakcie szkolenia bhp jest więc niezbędny, a sam obraz nie zastąpi innych form przekazu, gdyż każdy człowiek odbiera bodźce wielokanałowo. Stąd nasuwa się wniosek, że dobra wizualizacja powinna być zawsze poparta znakomitą komentarzem.

Podsumowanie

Efektywne szkolenie z pewnością nie jest jednorazowym wydarzeniem, jest to proces,

który musi charakteryzować się ciągłością. To proces, który rozpoczyna się na długo przed wejściem uczestników na salę szkoleniową, to proces, który nie kończy się, gdy uczestnicy opuszczają salę zajęć. Należy pamiętać, że nawet najlepiej przeprowadzone szkolenie będzie nieefektywne, jeżeli jego uczestnicy powrócą do starych nawyków i przyzwyczajzeń. Najważniejszym aspektem szkolenia bhp jest więc odpowiedź na pytanie: czy studenci stosują poznaną wiedzę i czy przynosi ona spodziewane efekty?

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, tj. ustaleniu metod, środków i strategii dydaktycznego oddziaływania na uczącego się [3]. Aby 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.

Bibliografia

1. Anioł A., Anioł S., *Materiał dydaktyczny do kursu pedagogicznego pozaszkolnych form kształcenia*, Wyd. Tarbonus, Kraków-Tarnobrzeg 2008.
2. Jargiło J., *Poradnik pedagogiczny – metodyka instruktora stanowiskowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Wyd. Sannort, Sandomierz 2009.
3. Jeruszka U., Kwiatkowski S.M., Plewka Cz., *Podstawy kształcenia modułowego*, Wyd. ZCE, Szczecin 1995.
4. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie ŻAK, Warszawa 2004.
5. Szlosek F., *Nauczyciel form pozaszkolnych w kontekście integracji Europy* [w:] E. Podolska-Filipowicz, H. Błażejowski, R. Gerlach (red.) *Transformacja w edukacji – konieczność, możliwości, realia i nadzieje*, Wyd. Uczelniane WSP, Bydgoszcz 1995.
6. Witkowski E., *Metody aktywizujące stosowane w doskonaleniu nauczycieli*, Wyd. IKN ODN, Katowice 1988.