

Marcin Krause

ORCID: 0000-0002-9934-1539

Politechnika Śląska

44-100 Gliwice, ul. Akademicka 2A

Stanisław Gil

ORCID: 0000-0003-3397-0620

Politechnika Śląska

44-100 Gliwice, ul. Akademicka 2A

Grzegorz Pelon

Wyższy Urząd Górniczy

40-055 Katowice, ul. Poniatowskiego 31

SZKOLENIE W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY – WYMAGANIA W ZAKRESIE ORGANIZACJI I DOSKONALENIA

**Training in the field of occupational health and safety
– requirements for organization and improvement**

Streszczenie

Szkolenie może być rozpatrywane jako przedmiot zainteresowania pedagogiki i dydaktyki, wymaganie dotyczące systemów zarządzania czy jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy. Celem publikacji jest określenie procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w aspekcie analizy wymagań w zakresie organizacji i doskonalenia. Zakres opracowania obejmuje następujące grupy zagadnień problemowych: terminologia dotycząca szkolenia w dziedzinie bhp, zasady organizacji szkolenia w dziedzinie bhp, wybrane aspekty pedagogiki i systemów zarządzania, zasady doskonalenia szkolenia w dziedzinie bhp.

Słowa kluczowe: *bezpieczeństwo i higiena pracy, szkolenie wstępne, szkolenie okresowe, podstawy prawne, organizacja szkolenia, doskonalenie szkolenia*

Abstract

Training can be considered as a subject of interest for pedagogy and didactics, a requirement for management systems or one of the basic obligations of the employer. The aim of the publication is to determine the process of training in the field of occupational health and safety in the aspect of analyse the requirements for organization and improvement. The scope of the study includes the following groups of problem issues: terminology related to training in the field of occupational health and safety, organization principles of training in the field of occupational health and safety, selected

aspects of pedagogy and management systems, improvement principles of training in the field of occupational health and safety.

Keywords: *occupational health and safety, initial training, periodic training, law basics, training organization, training improvement*

Wprowadzenie

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest zapewnienie pracownikom szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwanego dalej szkoleniem w dziedzinie bhp.

Podstawy prawne dotyczące organizacji szkolenia w dziedzinie bhp stanowią Ustawa Kodeks pracy [1] (dział X, rozdział VIII, art. 237²-237⁵) i akty wykonawcze, w tym głównie Rozporządzenie [2] (§ 1-18, załączniki nr 1-3).

Tematyka organizacji szkolenia w dziedzinie bhp nie budzi większych wątpliwości merytorycznych, ponieważ jest dobrze rozpoznana literaturowo i oparta na przepisach prawa pracy. Doskonalenie szkolenia czy ocena jakości szkolenia w dziedzinie bhp nie wynikają wprost z obowiązujących przepisów Rozporządzenia [2].

Doskonalenie i ocena efektów działania stanowią podstawowe wymagania dotyczące systemów zarządzania, np. w zakresie jakości według normy PN-EN ISO 9000:2015 [3] czy bezpieczeństwa i higieny pracy według normy PN-EN ISO 45001:2024 [4]. Ocena jakości kształcenia stanowi obszar zainteresowania pedagogiki i dydaktyki.

Celem publikacji jest określenie procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w aspekcie analizy wymagań w zakresie organizacji i doskonalenia. Zakres opracowania obejmuje następujące grupy zagadnień problemowych: terminologia dotycząca szkolenia w dziedzinie bhp, zasady organizacji szkolenia w dziedzinie bhp, wybrane aspekty pedagogiki i systemów zarządzania, zasady doskonalenia szkolenia w dziedzinie bhp.

Zgodnie z treścią § 1a pkt 1 Rozporządzenia [2] (definiuje jednostkę organizacyjną prowadzącą działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz § 5 Rozporządzenia [2] (definiuje organizatora szkolenia) podstawy prawne dotyczące szkolenia w dziedzinie bhp obejmują następujące ustawy:

- Ustawa Kodeks pracy [1] (stanowiąca wymagania ogólne) i akty wykonawcze, w tym Rozporządzenie [2] (stanowiące wymagania szczegółowe) – pracodawca;
- Ustawa o systemie oświaty [5] i Ustawa Prawo oświatowe [6] i akty wykonawcze – podmioty systemu oświaty, np.: placówka kształcenia ustawicznego, centrum kształcenia zawodowego, szkoła ponadpodstawowa;
- Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [7] i akty wykonawcze – podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki, np.: uczelnia, instytut naukowy PAN, instytut badawczy, instytut Sieci Łukasiewicz;
- Ustawa Prawo o stowarzyszeniach [8] i akty wykonawcze – stowarzyszenie prowadzące działalność związaną z bhp;

- Ustawa Prawo przedsiębiorców [9] i akty wykonawcze – przedsiębiorca prowadzący działalność oświatową w dziedzinie bhp.

Normy międzynarodowe dotyczące systemów zarządzania są oparte na wspólnych, ujednoliconych wymaganiach (rozdziały merytoryczne nr 4-10). W aspekcie analizy szkolenia w dziedzinie bhp najbardziej istotne są dwa następujące systemy zarządzania:

- systemy zarządzania jakością według norm serii ISO 9000, np. normy międzynarodowe PN-EN ISO 9000:2015 [3] (terminologia) i PN-EN ISO 9001:2015 [10] (wymagania);
- systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy międzynarodowej PN-EN ISO 45001:2024 [4] (wymagania) i normy krajowej PN-N-18002:2011 [11] (ocena ryzyka zawodowego).

Publikacje dotyczące pedagogiki i dydaktyki w aspekcie analizy szkolenia w dziedzinie bhp obejmują m.in. dwa następujące obszary problemowe (układ chronologiczny):

- podstawy pedagogiki pracy, np.: Nowacki T. [12], Kwiatkowski S., Bogoj A. i Baraniak B. [13], Baraniak B. i in. [14], Baraniak B. [15];
- metodyka prowadzenia szkoleń, np.: Andrzejczak A. [16], Kozak A. i Łaguna M. [17], Ziółkowski P. [18], praca zbiorowa [19].

Terminologia dotycząca szkolenia w dziedzinie bhp

Podstawową terminologię dotyczącą szkolenia w dziedzinie bhp określają przepisy Rozporządzenia [2], w tym rodzaje i formy szkolenia.

Rodzaje szkolenia w dziedzinie bhp według przepisów Rozporządzenia [2]:

- szkolenie w dziedzinie bhp – jest prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe (§ 6);
- szkolenie wstępne – jest prowadzone w formie instruktażu jako szkolenie wstępne ogólne, zwane dalej instruktażem ogólnym, oraz szkolenie wstępne stanowiskowe, zwanej dalej instruktażem stanowiskowym (§ 8);
- instruktaż ogólny – powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Ustawie Kodeks pracy [1], w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku (§ 9.1);
- instruktaż stanowiskowy – powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach (§ 9.2);
- szkolenie okresowe – ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie (§ 14.1).

Formy szkolenia w dziedzinie bhp według przepisów Rozporządzenia [2]:

- instruktaż – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiające 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 (§ 1a pkt 1);
- kurs – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składająca się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiające uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 1a pkt 3);
- samokształcenie kierowane – forma 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 zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców (§ 1a pkt 5);
- seminarium – forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych, umożliwiające uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 1a pkt 6).

Pozostała terminologia według przepisów Rozporządzenia [2]:

- jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – placówka kształcenia ustawicznego i centrum kształcenia zawodowego, szkoła ponadpodstawowa, podmiot wchodzący w skład systemu szkolnictwa wyższego i nauki, o którym mowa w art. 7.1 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [7], stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy, przedsiębiorca prowadzący działalność oświatową na zasadach określonych w Ustawie Prawo przedsiębiorców [9], jeżeli prowadzi działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 1a pkt 1);
- przygotowanie dydaktyczne – ukończenie kształcenia lub szkolenia przygotowującego do prowadzenia procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem, odpowiednich dla określonych grup uczestników szkolenia i rodzajów szkolenia: form organizacyjnych i metod szkolenia oraz środków dydaktycznych (§ 1a pkt 4);
- organizator szkolenia – pracodawca organizujący i prowadzący szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 5).

Wybraną terminologię dotyczącą pedagogiki i dydaktyki oraz systemów zarządzania przedstawiono w rozdziale „Wybrane aspekty pedagogiki i systemów zarządzania”.

Zasady organizacji szkolenia w dziedzinie bhp

Podstawowe zasady organizacji szkolenia w dziedzinie bhp określa Ustawa [1] (wymagania ogólne) i Rozporządzenie [2] (wymagania szczegółowe).

Struktura treści Rozporządzenia [2] jest następująca:

- Przepisy ogólne (§ 1-7): przedmiot prawa, terminologia (wykaz 6 pojęć i definicji), cel i organizator szkolenia, klasyfikacja szkolenia (szkolenie wstępne i okresowe).
- Szkolenie wstępne (§ 8-12): klasyfikacja szkolenia (instruktaż ogólny i stanowiskowy), cel, uczestnicy i prowadzący szkolenie, dokumentacja szkolenia.
- Szkolenie pracodawców wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 13): cel, uczestnicy i formy szkolenia, zwolnienia ze szkolenia.
- Szkolenie okresowe (§ 14-15): podmiot, formy i częstotliwość szkolenia.
- Przepisy końcowe (§ 16-18): egzamin sprawdzający, kwalifikacje równoznaczne z odbyciem szkolenia okresowego, dokumentacja szkolenia, wejście w życie.
- Ramowe programy szkolenia (zał.nr 1): cel szkolenia, uczestnicy szkolenia, sposób organizacji szkolenia, ramowy program szkolenia.
- Karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (zał. nr 2), w tym: instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy.
- Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (zał. nr 3), w tym: temat szkolenia, liczba zajęć teoretycznych (wykładów), liczba zajęć praktycznych (ćwiczeń).

Podstawowe wymagania dotyczące organizatorów szkolenia według Rozporządzenia [2] – § 5: Pracodawca organizujący i prowadzący szkolenie oraz jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewniają:

- programy poszczególnych rodzajów szkolenia opracowane dla określonych grup stanowisk;
- programy szkolenia instruktorów w zakresie metod prowadzenia instruktażu (w przypadku prowadzenia takiego szkolenia);
- wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia;
- odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia działalności szkoleniowej;
- wyposażenie dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programów szkolenia;
- właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołów przebiegu egzaminów i rejestru wydanych zaświadczeń.

Załącznik nr 1 do Rozporządzenia [2] obejmuje następujące ramowe programy szkolenia:

- Część I. Ramowy program instruktażu ogólnego.
- Część II. Ramowy program instruktażu stanowiskowego.
- Część III. Ramowy program szkolenia pracodawców wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Część IV. Ramowy program szkolenia okresowego pracodawców i innych osób kierujących pracownikami.
- Część V. Ramowy program szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.
- Część VI. Ramowy program szkolenia okresowego pracowników inżynierjno-technicznych.
- Część VII. Ramowy program szkolenia okresowego pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i osób wykonujących zadania tej służby.
- Część VIII. Ramowy program szkolenia okresowego pracowników administracyjno-biurowych oraz pracowników, o których mowa w § 14.2 pkt 6 Rozporządzenia [2].

Podstawowe zasady organizacji szkolenia w dziedzinie bhp przedstawiono w tabeli 1 (szkolenie wstępne) i tabeli 2 (szkolenie okresowe).

Tabela 1. Podstawowe zasady organizacji szkolenia wstępnego

Table 1. Basic principles of organization initial training

Rodzaj szkolenia	Uczestnicy szkolenia	Forma szkolenia	Czas trwania szkolenia (minimum)	Środki dydaktyczne
instruktaż ogólny	wszyscy pracownicy przed rozpoczęciem pracy	instruktaż	3 h	filmy, tablice, folie, środki do udzielania pierwszej pomocy
instruktaż stanowiskowy	osoby wymienione w § 11.1 rozporządzenia	instruktaż	8 h	stanowisko pracy (pokaz pracy wykonany przez instruktora, wykonywanie pracy przez pracownika)
instruktaż stanowiskowy	pracownicy na stanowiskach administracyjno-biurowych narażonych na działanie czynników uciążliwych	instruktaż	2 h	stanowisko pracy

Rodzaj szkolenia	Uczestnicy szkolenia	Forma szkolenia	Czas trwania szkolenia (minimum)	Środki dydaktyczne
szkolenie wstępne	pracodawcy wykonujący zadania służby bhp	kurs, seminarium	64 h (w tym 6 h ćwiczeń)	filmy, tablice, folie, programy komputerowe, materiały do ćwiczeń

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia [2].

Source: Own elaboration based on Regulation [2].

Tabela 2. Podstawowe zasady organizacji szkolenia okresowego

Table 2. Basic principles of organization periodic training

Uczestnicy szkolenia	Forma szkolenia	Czas trwania szkolenia (minimum)	Częstotliwość szkolenia (nie rzadziej niż)	Środki dydaktyczne
pracodawcy i inne osoby kierujące pracownikami	kurs, seminarium, samokształcenie kierowane	16 h	co 5 lat	filmy, tablice, folie, materiały do samokształcenia kierowanego
pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych	instruktaż	8 h	co 3 lata (raz w roku dla prac szczególnie niebezpiecznych)	stanowisko pracy, wykład, pogadanka, film, omówienie wypadków przy pracy
pracownicy inżyniersko-techniczni	kurs, seminarium, samokształcenie kierowane	16 h	co 5 lat	filmy, tablice, folie, materiały do samokształcenia kierowanego
pracownicy służby bhp i osoby wykonujące zadania tej służby	kurs, seminarium, samokształcenie kierowane	32 h (w tym 4 h ćwiczeń)	co 5 lat	filmy, tablice, folie, programy komputerowe, materiały do samokształcenia kierowanego
pracownicy na stanowiskach administracyjno-biurowych i pracownicy, o których mowa w § 14.2 pkt 6 rozporządzenia	kurs, seminarium, samokształcenie kierowane	8 h	co 6 lat	filmy, tablice, folie, materiały do samokształcenia kierowanego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia [2].

Source: Own elaboration based on Regulation [2].

Wybrane aspekty pedagogiki i systemów zarządzania

Przepisy Rozporządzenia [2] (obowiązujące ze zmianami od 01.07.2005 r.) skupiają się wyłącznie na zasadach organizacji szkolenia w dziedzinie bhp, nie stety nie zawierają żadnych wymagań w zakresie doskonalenia procesu kształcenia, w tym oceny jakości kształcenia.

Ewaluacja procesu kształcenia ogranicza się do formalnych aspektów procesu uczenia się:

- instruktaż stanowiskowy kończy się sprawdzianem wiedzy i umiejętności (§ 11.6);
- szkolenie wstępne dla pracodawców wykonujących zadania służby bhp oraz szkolenie okresowe kończą się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy i umiejętności (§ 16.1).

Ocena jakości kształcenia stanowi obszar zainteresowania pedagogiki i dydaktyki. Analiza wybranej terminologii dotyczy m.in. procesu kształcenia w aspekcie procesu nauczania i procesu uczenia się.

Przykład terminologii dotyczącej pedagogiki i dydaktyki według Leksykonu pedagogiki pracy (Nowacki T. [12]):

- pedagogika – nauka koncentrująca się na procesach wychowawczych i dydaktycznych, prowadzących do rozwijania osobowości uczniów oraz przygotowania ich do zadań i życia w świecie dorosłych (s. 173);
- edukacja – ogół problematyki z zakresu wychowania, nauczania i kształcenia; ogół procesów wychowawczo-dydaktycznych przebiegających w społeczeństwie, łącznie z procesami samoedukacyjnymi, obejmującymi samowychowanie i samouctwo (s. 58);
- kształcenie – ogół czynności i procesów umożliwiających młodzieży i dorosłym uzyskanie orientacji w otaczającej rzeczywistości; kształcenie zmierza do wszechstronnego rozwoju osobowości, kształtowania uzdolnień, zainteresowań i ogólnej sprawności umysłowej (s. 105);
- dydaktyka – nauka o nauczaniu i uczeniu się; dydaktyka jest zbiorem obserwacji, twierdzeń i hipotez dotyczących zjawisk, zależności i prawidłowości uczenia się oraz sposobów analizy i przekształcenia tych zjawisk; dydaktyka spełnia następujące funkcje: diagnostyczną (poznawczą), prognostyczną, instrumentalno-techniczną (s. 52);
- proces dydaktyczno-wychowawczy – ogół czynności rodziców, nauczycieli, uczniów, organizacji szkolnych i młodzieżowych, umożliwiającym uczniom-wychowankom zmienianie się, kształtowanie właściwych postawi przekonań, charakteru, woli, uczuciowości, zgodnie z dążeniami społeczeństwa i ideałami wychowawczymi (s. 197);
- proces dydaktyczny – część procesu dydaktyczno-wychowawczego, która obejmuje procesy nauczania i procesy uczenia się, a więc zarówno działalność nauczyciela, jak i ucznia (s. 197);
- proces nauczania – część procesu dydaktycznego, będąca systemem przekazywania wiedzy, tj. informacji wraz z wiążącymi je relacjami oraz rozwijania umiejętności samouctwa i samokształcenia (s. 197);

- proces uczenia się – część procesu dydaktycznego, obejmująca czynności ucznia, zmierzające do opanowania wiedzy i umiejętności (s. 197).
- Przykład terminologii dotyczącej dydaktyki według Encyklopedii PWN [20]:
- dydaktyka – dział pedagogiki zajmujący się analizą celów, treści, metod, zasad i form organizacyjnych procesów kształcenia (nauczania i uczenia się) oraz ich psychologiczno-społecznych uwarunkowań;
 - dydaktyka ogólna – dział dydaktyki obejmujący zagadnienia podstawowe, dotyczące ogółu procesów nauczania i uczenia się;
 - dydaktyka szczegółowa – dział dydaktyki zajmujący się specyficznymi zagadnieniami nauczania określonego przedmiotu (np. dydaktyka matematyki), w szkole określonego typu lub stopnia (np. dydaktyka szkoły wyższej);
 - nauczanie – planowa praca nauczyciela z uczniami, umożliwiająca im zdobywanie wiadomości, umiejętności, nawyków oraz rozwijanie osobowości; kierowanie procesem uczenia się;
 - uczenie się – modyfikacja zachowania się jednostki w wyniku jej dotychczasowych doświadczeń.

Jakość kształcenia (jakość w edukacji) powinna być planowana, sterowana i weryfikowana w całym procesie kształcenia. Interdyscyplinarny charakter norm serii ISO 9000 dotyczących zapewnienia jakości (np. norma PN-EN ISO 9000:2015 [3]) pozwala na zastosowanie ich w działalności edukacyjnej (Nowacki T. [12, s. 91]).

Doskonalenie i ocena efektów działania stanowią podstawowe wymagania dotyczące systemów zarządzania, np. w zakresie jakości, środowiska czy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wybrana terminologia dotycząca systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-EN ISO 45001:2024 [4]:

- wymaganie – potrzeba lub oczekiwanie, które zostały ustalone, przyjęte zwyczajowo lub są obowiązkowe (pkt 3.8);
- skuteczność – stopień, w jakim planowane działania są zrealizowane i planowane wyniki osiągnięte (pkt 3.13);
- efekt działania – mierzalny wynik (pkt 3.27);
- efekt działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – efekt działania związany ze skutecznością zapobiegania urazom i dolegliwościom zdrowotnym pracowników oraz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych miejsc pracy (pkt 3.28);
- zgodność – spełnienie wymagania (pkt 3.33);
- niezgodność – niespełnienie wymagania (pkt 3.34);
- działania korygujące – działanie w celu wyeliminowania przyczyny niezgodności i zapobieżenia ponownemu wystąpieniu (pkt 3.36);
- ciągle doskonalenie – powtarzające się działanie mające na celu poprawę efektów działania (pkt 3.37).

Wybrana terminologia dotycząca systemów zarządzania jakością według normy PN-EN ISO 9000:2015 [3] (niezdefiniowana w normie PN-EN ISO 45001:2024 [4]):

- doskonalenie – działania mające na celu zwiększenie efektów działania (pkt 3.3.1);
- planowanie jakości – część zarządzania jakością ukierunkowana na ustalanie celów jakościowych i określanie niezbędnych procesów operacyjnych i związanych z nimi zasobów w celu osiągnięcia celów jakościowych (pkt 3.3.5);
- zapewnienie jakości – część zarządzania jakością ukierunkowana na zapewnienie zaufania, że wymagania jakościowe będą spełnione (pkt 3.3.6);
- sterowanie jakością – część zarządzania jakością ukierunkowana na spełnienie wymagań jakościowych (pkt 3.3.7);
- doskonalenie jakości – część zarządzania jakością ukierunkowana na zwiększenie zdolności do spełnienia wymagań jakościowych (pkt 3.3.8);
- wymaganie jakościowe – wymaganie odnoszące się do jakości (pkt 3.6.5);
- cel jakościowy – cel odnoszący się do jakości (pkt 3.7.2);
- efektywność – relacja między osiągniętymi wynikami a wykorzystywanymi zasobami (pkt 3.7.10).

Zgodnie z modelem ciągłego doskonalenia według normy PN-EN ISO 45001:2024 [4] ocena efektów działania i doskonalenie (rozdziały 9 i 10) jednocześnie kończą i rozpoczynają cykl PDCA jako etapy sprawdź i działaj. Pozostałe rozdziały normy PN-EN ISO 45001:2024 [4] stanowią warunki wstępne (kontekst organizacji, przywództwo i współudział pracowników) oraz odpowiadają za etapy planuj i wykonaj (planowanie, wsparcie, działania operacyjne).

Przykład interpretacji cyklu PDCA według normy PN-EN ISO 45001:2024 [4]:

- planuj: określaj i oceniaj ryzyka dotyczące bhp, określaj szanse dotyczące bhp oraz inne ryzyka i szanse, ustalaj cele bhp i procesy niezbędne do osiągnięcia wyników zgodnych z polityką bhp organizacji;
- wykonaj: wdrażaj procesy zgodnie z planem;
- sprawdź: monitoruj i mierz działania i procesy w odniesieniu do polityki bhp i celów bhp oraz raportuj wyniki;
- działaj: podejmuj działania w celu ciągłego doskonalenia efektów działania w zakresie bhp, aby osiągnąć zamierzone wyniki.

Przykład interpretacji cyklu PDCA według normy PN-EN ISO 9001:2015 [3]:

- planuj: ustalaj cele systemu i jego procesów oraz zasoby potrzebne do dostarczenia wyników zgodnych z wymaganiami klientów i politykami organizacji oraz zdefiniuj i uwzględnij ryzyka i szanse;
- wykonaj: wdróż, co było zaplanowane;
- sprawdź: monitoruj i (gdzie ma to zastosowanie) mierz procesy, i będące ich wynikiem wyroby i usługi w odniesieniu do polityk, celów, wymagań i zaplanowanych działań oraz przedstawiaj wyniki;
- działaj: podejmij działania doskonalące, jeśli to konieczne.

Zasady doskonalenia szkolenia w dziedzinie bhp

Zasady doskonalenia szkolenia w dziedzinie bhp obejmują m.in. następujące założenia:

- ocena jakości kształcenia jako przedmiot zainteresowania pedagogiki i dydaktyki odpowiada ocenie efektów działania jako wymaganie dotyczące systemów zarządzania;
- ocena jakości szkolenia w dziedzinie bhp opiera się na przepisach Rozporządzenia [2], w tym badane są wymagania i zgodności z ramowymi programami szkolenia (zał. nr 1);
- ocena jakości szkolenia w dziedzinie bhp dotyczy uczestników procesu kształcenia, badani są organizatorzy szkolenia oraz uczestnicy szkolenia i kadra dydaktyczna.

Badanie jakości szkolenia w dziedzinie bhp zgodnie z przepisami Rozporządzenia [2] powinno obejmować m.in. następujące obszary analizy i odpowiadające im podmioty:

- warunki realizacji szkolenia – organizatorzy szkolenia (pracodawca, jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp);
- wyniki procesu uczenia się – uczestnicy szkolenia (poszczególne grupy stanowisk, uczniowie, studenci);
- wyniki procesu nauczania – kadra dydaktyczna (wykładowcy, instruktorzy).

Badanie jakości szkolenia w dziedzinie bhp w aspekcie organizatora szkolenia (pracodawca, jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp) zgodnie z przepisami Rozporządzenia [2] (§ 5) powinno obejmować m.in. następujące obszary analizy:

- właściwe programy szkolenia – programy poszczególnych rodzajów szkolenia opracowane dla określonych grup stanowisk;
- odpowiednia kadra dydaktyczna – wykładowcy i instruktorzy posiadający zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia;
- programy szkolenia instruktorów w zakresie metod prowadzenia instruktażu;
- odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia działalności szkoleniowej;
- niezbędne wyposażenie dydaktyczne do właściwej realizacji programów szkolenia;
- właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji szkolenia.

Badanie jakości szkolenia w dziedzinie bhp w aspekcie treści i realizacji programów szkolenia zgodnie z przepisami Rozporządzenia [2] (zał. nr 1) powinno obejmować m.in. następujące obszary analizy:

- cel szkolenia – uzyskanie lub aktualizacja i uzupełnienie wiedzy i umiejętności;
- uczestnicy szkolenia – poszczególne grupy stanowisk, uczniowie, studenci;
- sposób organizacji szkolenia – formy szkolenia, środki dydaktyczne;
- ramowy program szkolenia – tematyka szkolenia, czas trwania szkolenia.

Badanie jakości i szkolenia w dziedzinie bhp w aspekcie uczestników szkolenia (poszczególne grupy stanowisk, uczniowie, studenci) zgodnie z przepisami Rozporządzenia [2] (zał. nr 1) powinno obejmować m.in. następujące obszary analizy:

- instruktaż stanowiskowy – § 11.6: sprawdzian wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, stanowiący podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku;
- szkolenie pracodawców wykonujących zadania służby bhp oraz szkolenie okresowe – § 16.1: egzamin sprawdzający przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp.

Badanie jakości szkolenia w dziedzinie bhp w aspekcie kadry dydaktycznej (wykładowcy, instruktorzy) zgodnie z przepisami Rozporządzenia [2] (zał. nr 1) powinno obejmować m.in. następujące obszary analizy:

- szkolenie wstępne i okresowe – § 5: wykładowca i instruktor posiadający zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia;
- instruktaż ogólny – § 10.2: pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniające właściwą realizację programów instruktażu;
- instruktaż stanowiskowy – § 11.5: wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami (instruktor) lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu.

Struktura dokumentacji szkolenia (np. planu i konspektu szkolenia) zgodnie z przepisami Rozporządzenia [2] (zał. nr 1) powinna zawierać m.in. następujące informacje:

- okres szkolenia (od ... do);
- organizator szkolenia (pracodawca, jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp);
- rodzaj szkolenia (szkolenie wstępne, obejmujące podział na instruktaż ogólny i stanowiskowy, szkolenie okresowe);
- cel szkolenia (wiedza, umiejętności);
- uczestnicy szkolenia (grupy stanowisk);
- kadra dydaktyczna (wykładowcy, instruktorzy);
- sposób organizacji szkolenia – obejmujący formę szkolenia i środki dydaktyczne;
- ramowy program szkolenia – określający tematykę i czas trwania szkolenia (minimalna liczba godzin lekcyjnych, w tym zajęć teoretycznych i praktycznych);
- szczegółowy program szkolenia – określający szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia dla poszczególnych grup stanowisk;
- struktura szkolenia – obejmująca części merytoryczną (treści kształcenia

z podziałem na jednostki tematyczne) i metodyczną (czynności wykładowcy, czynności uczestnika szkolenia, formy szkolenia, środki dydaktyczne, uwagi o realizacji szkolenia).

Struktura dokumentacji szkolenia w części merytorycznej zgodnie z przepisami Rozporządzenia [2] (zał. nr 1) powinna obejmować treści kształcenia wymagane przez ramowe programy szkolenia, które można podzielić na następujące jednostki tematyczne (na przykładzie szkolenia okresowego, ponieważ szkolenie wstępne ma odrębne wymagania):

- podstawy prawne i terminologia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym: regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bhp, a zwłaszcza dotyczące grup szczególnego ryzyka, regulacje prawne z zakresu bhp;
- zagrożenia w środowisku pracy (czynniki niebezpieczne, czynniki szkodliwe dla zdrowia, czynniki uciążliwe), w tym: zasady identyfikacji zagrożeń, zasady oceny ryzyka, zasady ochrony przed zagrożeniami, a zwłaszcza środki ochrony zbiorowej i indywidualnej;
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe, w tym: zasady ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zasady zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych;
- diagnostyka i projektowanie ergonomiczne, w tym: zasady ergonomii w kształtowaniu warunków pracy, zasady ergonomii podczas pracy administracyjno-biurowej, a zwłaszcza podczas pracy przy komputerze;
- maszyny i inne urządzenia techniczne, w tym: minimalne wymagania bhp podczas użytkowania maszyn, wymagania bhp podczas eksploatacji urządzeń energetycznych;
- ochrona przeciwpożarowa budynków, w tym: zasady postępowania w razie pożaru, podręczny sprzęt przeciwpożarowy;
- zasady postępowania w sytuacji zagrożeń, w tym zasady postępowania w razie wypadku, zasady udzielania pierwszej pomocy.

Podsumowanie

Podstawy prawne dotyczące organizacji szkolenia w dziedzinie bhp stanowią Ustawa [1] i Rozporządzenie [2]. Szkolenia w dziedzinie bhp są prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe, a szkolenie wstępne jako instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy. Formami szkolenia w dziedzinie bhp są instruktaż dla szkolenia wstępnego oraz seminarium, kurs i samokształcenie kierowane dla szkolenia okresowego. Organizatorami szkolenia w dziedzinie bhp są pracodawca i jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp. Uczestnikami szkolenia w dziedzinie bhp są poszczególne grupy pracowników oraz pracodawcy, uczniowie i studenci.

Przyjęte zasady doskonalenia szkolenia w dziedzinie bhp obejmują trzy następujące założenia: ocena jakości kształcenia jako przedmiot zainteresowania pedagogiki i dydaktyki odpowiada ocenie efektów działania jako wymaganie dotyczące systemów zarządzania; ocena jakości szkolenia w dziedzinie bhp opiera się na przepisach Rozporządzenia [2], w tym badane są wymagania i zgodności z ramowymi programami szkolenia (zał. nr 1); ocena jakości szko-

lenia w dziedzinie bhp dotyczy uczestników procesu kształcenia, badani są organizatorzy szkolenia oraz uczestnicy szkolenia i kadra dydaktyczna.

Ocena jakości szkolenia w aspekcie oceny efektów działania opiera się m.in. na badaniu zgodności z przepisami Rozporządzenia [2], w szczególności analiza obejmuje wymagania dotyczące organizatorów szkolenia (§ 5) i programów szkolenia (zał. nr 1). Ocena jakości szkolenia w aspekcie wymagań pedagogiki i dydaktyki opiera się m.in. na badaniu programów szkolenia, warunków lokalowych, wyposażenia dydaktycznego, przebiegu szkolenia i prowadzenia dokumentacji szkolenia (organizatorzy szkolenia), procesu uczenia się (uczestnicy szkolenia) i procesu nauczania (kadra dydaktyczna).

References

- [1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.).
- [2] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).
- [3] PN-EN ISO 9000:2015-10 Systemy zarządzania jakością. Podstawy i terminologia.
- [4] PN-EN ISO 45001:2024-02 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania i wytyczne stosowania.
- [5] Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2024 r. poz. 750, z późn. zm.).
- [6] Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.).
- [7] Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571).
- [8] Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2020 r. poz. 2261).
- [9] Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.).
- [10] PN-EN ISO 9001:2015-10 Systemy zarządzania jakością. Wymagania.
- [11] PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.
- [12] Nowacki T.: *Leksykon pedagogiki pracy*. Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu, Radom 2004.
- [13] Kwiatkowski S., Bogoj A., Baraniak B.: *Pedagogika pracy*. Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- [14] Baraniak B. (red.): *Człowiek w pedagogice pracy*, Difin, Warszawa 2012.
- [15] Baraniak B.: *Podstawy teoretyczno-metodologiczne pedagogiki pracy jako dyscypliny naukowej*. Difin, Warszawa 2021.

- [16] Andrzejczak A.: *Projektowanie i realizacja szkoleń*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010.
- [17] Kozak A., Łaguna M.: *Metody prowadzenia szkoleń niezbędny trenera*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2014.
- [18] Ziółkowski P.: *Metodyka szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy*. Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2018.
- [19] Praca zbiorowa: *Pracownik Służby BHP. Materiały dydaktyczne do szkolenia okresowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy*. Wydawnictwo Tarbonus, Tarnobrzeg 2024.
- [20] Witryna Encyklopedii PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/>, [dostęp: 31.10.2024 r.].