

E-usposabljanje za varno in zdravo delo v praksi

Uspostavljanje za varno in zdravo delo predstavlja pomemben ukrep delodajalca za zagotavljanje varnosti in zdravja v podjetju. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) med drugim določa, da mora biti usposabljanje prilagojeno posebnostim delovnih mest in se mora izvajati po programu, ki ga predhodno sprejme delodajalec. Usposobljenost zaposlenih delodajalec preveri na delovnem mestu⁴. Nema lokrat se pri organizaciji teoretičnega usposabljanja pojavijo težave. Ovine pri usklajevanju terminov lahko poleg lokacijske razpršenosti med drugim predstavljajo tudi izmensko delo, odsotnost delavcev, večje število zaposlenih ter zagotavljanje prostora (predavalnice, učilnice) za izvedbo usposabljanj in stroški, ki pri tem nastajajo (potni stroški, najem predavalnice ipd.). E-usposabljanje zaradi svojih pomembnih prednosti, kot so prilagoditev časa, kraja in tempa dela ter optimalne izrabe časa, tako za delodajalce kot za delavce predstavlja rešitev ovir, ki se pojavljajo pri organizaciji in izvedbi klasičnega usposabljanja za varno in zdravo delo.

Avtorica:
Fanči Avbelj,
mag. menedž. vseživlj. izobr.,
dipl. var. inž.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.o.o.

USPOSABLJANJE ZA VARNO IN ZDRAVO DELO

Dolžnost delodajalca je, da delavca usposobi za varno opravljanje dela (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 38. člen):

- » ob sklenitvi delovnega razmerja,
- » pred razporeditvijo na drugo delo,
- » pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter
- » ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.⁴

ZVZD-1 zahteva, da je usposabljanje prilagojeno posebnostim delovnih mest, na katerih ima delodajalec delavce zaposlene. Usposabljanje delodajalec izvaja po vnaprej sprejetem programu, ki ga po potrebi obnavlja⁴. V primeru sprememb nevarnosti ali novih oblik nevarnosti je treba program usposabljanja prilagoditi dejanskim tveganjem. Poleg teoretičnega in praktičnega usposabljanja mora delodajalec preveriti usposobljenost za varno delo na samem delovnem mestu. Usposabljanje je tudi sestavni del uvajanja v delo.

ter premišljeno organizirati učni proces in ga strokovno voditi. V procesu e-usposabljanja se srečujemo z dejavniki, ki pri klasičnem usposabljanju niso prisotni. Potrebujemo ustrezno tehnologijo, ki nam omogoča pripravo e-gradiva, organiziranje e-usposabljanja, sledenje učenja posameznega udeleženca ter izvedbo in spremljanje preverjanja znanja.

Deležniki e-usposabljanja (izdelovalci e-gradiv, mentorji ...) poleg strokovnega znanja s področja varnosti in zdravja pri delu potrebujejo tudi nova znanja, vezana na novo tehnologijo in pedagoške pristope, ki so potrebni za tovrstno usposabljanje.⁴

POMEMBNI DEJAVNIKI USPEŠNE UVEDBE E-USPOSABLJANJA

Pri uvajanju e-usposabljanja je med laiki nemalokrat prisotno prepričanje, da je uvedba enostavna in da gre za prenos že obstoječih gradiv v spletno okolje. Prepričanje je povsem napačno. Za vpeljavo e-usposabljanja je pomembno, da imamo na razpolago ustrezno tehnološko infrastrukturo ter da so udeleženci e-usposabljanja računalniško pismeni².

E-USPOSABLJANJE JE PROCES POUČEVANJA IN USPOSABLJANJA S POMOČJO INFORMACIJSKO-KOMUNIKACIJSKE TEHNOLOGIJE, KI ZARADI SODOBNEGA PRISTOPA PRINAŠA ŠTEVILNE PREDNOSTI TAKO ZA IZVAJALCE KOT ZA UDELEŽENCE USPOSABLJANJ.

E-USPOSABLJANJE

Za učinkovito e-usposabljanje je predpogoj kvalitetna tehnologija, proces usposabljanja pa je potrebno dobro načrtovati, pripraviti kakovostno e-gradivo

V strokovni literaturi lahko preberemo, da projekt e-usposabljanja najpogosteje ne uspe predvsem zaradi neustreznega strokovnega osebja, neprimerne menedžmenta ter površnega in nezadostnega poznavanja e-usposabljanja nasploh.

Ključni dejavniki, ki jih moramo upoštevati, da zagotovimo uspešno e-usposabljanje³:

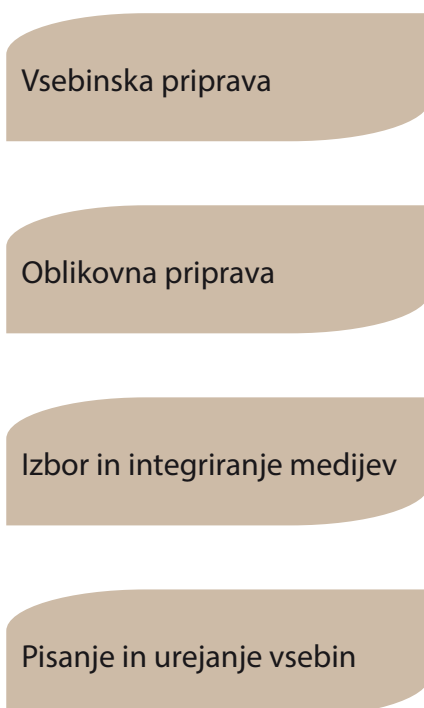
- » načrtovanje: načrtovanje mora biti premišljeno, z jasno vizijo in cilji. V proces načrtovanja morajo biti vključeni vsi strokovnjaki, pri čemer ne smemo pozabiti na uporabnike in njihove potrebe;
- » usklajevanje: usklajenost z vrednotami in cilji podjetja. Zagotovljena mora biti podpora vodstva in vzpostavljeno zavedanje vrednosti e-usposabljanja;
- » izbira in zagotovitev primernih orodij: pri tem je treba upoštevati okoliščine, potrebe in želje udeležencev;
- » motivacija in podpora: primerni načini motivacije, da udeleženci k e-usposabljanju ne pristopijo z odporom, ter nudenje podpore in pomoči med usposabljanjem;
- » evalvacija in izboljšave: stalnici procesa morata biti evalvacija izvedbe e-usposabljanja ter na osnovi rezultatov in predlogov tudi izvajanje izboljšav.

IZDELAVA E-GRADIV

E-gradiva predstavljajo eno izmed pglavitnih komponent e-usposabljanja, še posebej ob predpostavki, da moramo v celoti upoštevati zakonodajni vidik. Potrebne lastnosti učnih gradiv so kakovost, interaktivnost in pedagoška ustreznost, poleg tega pa morajo omogočati prilagajanje izobraževalnih vsebin tako številu kakor tudi potrebam udeležencev. Naročniki e-usposabljanja imajo različna delovna mesta z različnimi tveganji, poleg tega se delavci nemalokrat nahajajo na različnih lokacijah. Pri izdelavi gradiv skrbimo, da so zajete nevarnosti, škodljivosti in tveganja, ki izhajajo tako iz delovnega mesta kakor tudi iz lokacije, na kateri udeleženec svoje delo opravlja. Da zadostimo zakonskim zahtevam, za vsakega naročnika pripravimo svoje gradivo. Z e-usposabljanjem torej ne moremo pričeti, dokler za naročnika ne izdelamo gradiva.



Za vpeljavo e-usposabljanja je pomembno, da imamo na razpolago ustrezno tehnološko infrastrukturo ter da so udeleženci e-usposabljanja računalniško pismeni.

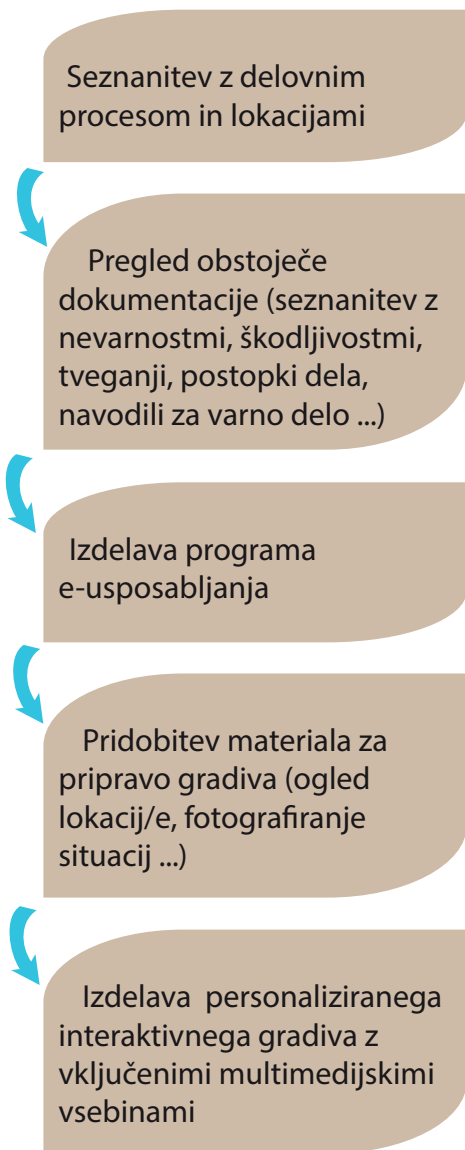


Pri pripravi gradiv vedno izhajamo iz načina, ki ga e-usposabljanje nudi. Poskrbeti je namreč potrebno, da se bo udeleženec praviloma učil samostojno, kar posledično določa, da mora biti program e-usposabljanja vsebinsko in didaktično zasnovan tako, da udeležencu omogoča učinkovito samostojno učenje brez neposredne navzočnosti in pomoči »učitelja«. Učna gradiva, ki jih pripravimo, so privlačna in vključujejo interaktivne vsebine, ki udeležence pri učenju motivirajo.

Priprava elektronskih učnih gradiv za namen e-usposabljanja je bistveno bolj zapletena kot za tradicionalne oblike usposabljanja. Osnova za izdelavo učnih gradiv je program usposabljanja, ob tem pa ne pozabljamo niti na tehnološko okolje in njegove značilnosti ter zmožnosti.

Proces priprave elektronskih učnih gradiv

Priprava gradiv vedno poteka v več korakih, tako oblikovne kakor tudi tehnološke rešitve pa se vedno prilagajajo vsebini. Vodilo za pripravo vsebine so namen in učni cilji programa.



Zgoraj: Proces priprave gradiv

IZVEDBA E-USPOSABLJANJA

E-usposabljanja, ki jih izvajamo na ZVD, potekajo preko portala ZVD.e-učenje, znotraj katerega je oblikovana e-učilnica za posamezni termin in posameznega naročnika. Udeleženci za dostop do e-učilnice s strani ZVD prejmejo njim lastna uporabniška imena in gesla. Pomembna lastnost naše platforme je, da uporabniku za namen e-usposabljanja na svoj računalnik ni potrebno nameščati nikakršnih dodatnih programov. Pogoji za izvajanje e-usposabljanja je le dostop do interneta.

Za razliko od klasičnega usposabljanja v učilnici, kjer predavanja v povprečju potekajo tri pedagoške ure, je proces e-usposabljanja bistveno daljši. Izkazalo se je, da je optimalen desetdnevni dostop do vsebin, da udeleženci v celoti opravijo svoje aktivnosti. Interaktivno in večpredstavnostno e-gradivo omogoča nazorno razlago vsebine ter aktivno in s tem učinkovito učenje. Ves čas e-usposabljanja je udeležencem s strani ZVD na voljo strokovno usposobljen mentor (strokovni delavec s strokovnim izpitim in kvalifikacijami s področja e-izobraževanja), ki spremlja aktivnosti posameznikov ter nudi strokovno in tehnično pomoč. Vsebina e-gradiva je razdeljena na posamezne sklope. Vsak sklop se zaključi s tako imenovanim »motivacijskim vprašanjem«, ki udeležencu nudi povratno informacijo o pravilnosti odgovora in usmeritvah. Namen motivacijskih vprašanj je, da udeleženec preveri, ali je obravnavane vsebine v celoti osvojil.

Udeleženci e-usposabljanja glede tovrstnega načina usposabljanja prepoznajo in izpostavljajo predvsem sledeče prednosti:

- » niso vezani na čas in kraj izvedbe,
- » možnost usposabljanja na delovnem mestu,
- » prilagoditev tempa učenja glede na lastne potrebe,
- » motivacija do učenja zaradi interaktivnih vsebin, motivacijskih vprašanj ...,
- » možnost utrjevanja učnih vsebin,
- » možnost konzultacije z mentorjem,
- » z vprašanji za mentorja se ni potrebno izpostavljati pred skupino sodelavcev.

1 E-UČILNICA NA PORTALU ZVD.E-UCENJE

PROCES
E-USPOSABLJANJA
NA ZVD

2 E-GRADIVO PO MERI NAROČNIKA

- DOSTOP PREKO SPLETA
- INTERAKTIVNA VSEBINA
- MOTIVACIJSKA VPRAŠANJA V POV RATNO INFORMACIJO O PRAVILNOSTI ODGOVOROV
- MOŽNOST KOMUNIKACIJE Z MENTORJEM

3 PREVERJANJE ZNANJA

- POV RATNA INFORMACIJA O USPEŠNOSTI TESTIRANJA Z INFORMACIJO O PRAVILNIH/NAPAČNIH ODGOVORIH

PREVERJANJE ZNANJA

Po končanem e-učenju sledi preverjanje znanja. Sistem onemogoča »prepisovanje« od sodelavca. Udeleženec takoj po opravljenem preverjanju znanja prejme povratno informacijo o uspešnosti testiranja ter rezultatih pri posameznih testnih vprašanjih. Povratna informacija o odgovorih za udeleženca pomeni pozitivno izkušnjo, saj v primeru napačnega odgovora izve tudi pravilni odgovor in si ga zapomni.

ZAKLJUČEK

Na slovenskem tržišču se v zadnjem obdobju pojavljajo ponudniki e-usposabljanja za varno in zdravo delo, ki naročnikom nudijo tako imenovane e-tečaje iz varnosti pri delu. Gradiva, ki jih ponujajo, niso prilagojena posebnostim delovnih mest pri konkretnem naročniku, torej niso vezana na naročnikov program usposabljanja. Vsebina tovrstnih tečajev posledično delavcem ne nudi vseh potrebnih informacij, ki jih potrebujejo za varno opravljanje dela ter ohranjanje zdravja. Usposabljanje za varno in zdravo delo predstavlja pomemben ukrep delodajalca za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, zato je nujno, da se delodajalci odločajo za izvajalce e-usposabljanj, ki sledimo stroki, uporabljamo kvalitetno in uporabniku prijazno tehnologijo, izdelamo gradiva glede na potrebe naročnika ter med procesom usposabljanja udeležencem

nudimo podporo in pomoč. Učna gradiva morajo biti privlačna in dopolnjena z interaktivnimi vsebinami, ki udeležence pri učenju motivirajo. E-usposabljanje v obliki PowerPoint predstavitve ali video konference za udeležence ne predstavlja motivacije za učenje. ⁶⁰

LITERATURA

1. Avbelj, F. Vzpostavitev E-izobraževanja iz VZD, Ljubljana 2013
2. Bregar, L., Zagmajster, M. in Radovan, M. Osnove E-izobraževanja, Andragoški center Slovenije, Ljubljana 2010
3. http://www.wip.ddiworld.com/pdf/avoidinglearningfailure_wp_ddi.pdf
4. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (2011), Uradni list RS, št. 43

E-USPOSABLJANJE NA ZVD

Na Zavodu za varstvo pri delu stremimo k novim trendom na področju usposabljanja, ki jih uspešno uvajamo v naše storitve. Z uveljavitvijo novele Zakona o varnosti in zdravju pri delu in pozitivnim mnenjem Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti glede izvajanja e-usposabljanja na področju varnosti in zdravja pri delu smo aktivno pristopili k usposabljanju svojih zaposlenih na temo e-usposabljanja in izboru primerne tehnologije.

Zavedamo se, da je izbira ustreznega učnega okolja bistvenega pomena za kakovostno e-usposabljanje. Platforma, ki jo uporabljamo, omogoča pripravo in predstavitev vsebine, komunikacijo z uporabniki ter upravljanje in organiziranje celotnega procesa. Prva e-usposabljanja smo pričeli izvajati jeseni 2013.

USKLAJENOST Z ZAKONODAJO

Usposabljanje za varno in zdravo delo predstavlja za delodajalca enega najpomembnejših preventivnih ukrepov. Zakon (ZVZD-1, 38. člen) določa, da mora biti usposabljanje izvedeno skladno s programom in da morajo biti pri tem upoštewane nevarnosti in tveganja na posameznih delovnih mestih (4). ZVD kot ponudnik e-usposabljanja v celoti sledi zakonskim zahtevam.

IZKUŠNJE NAROČNIKA: Unicredit Banka

»Unicredit Banka je v začetku letu 2014 štela nekaj manj kot 600 zaposlenih. Glede na to, da je imela prodajno mrežo z 29 poslovnimi enotami po vsej Sloveniji, se je pogosto srečevala s težavami zaradi pravočasnega zagotavljanja usposabljanja zaposlenih s področja VZD in VPP. Že dalj časa je bila zato v strokovni službi banke prisotna ideja o rešitvi problema s pomočjo usposabljanja na daljavo. Težava je bila predvsem v formalnem (ne)priznavanju takega načina usposabljanja, saj zakonodajalec ni bil naklonjen modernim načinom pridobivanja tovrstnih znanj in veščin. Veseli smo bili novice, da je ZVD pripravil usposabljanje za VZD in VPP e-obliki, zato smo se takoj odzvali na ponudbo ZVD, da za nas prilagodi po meri on-line usposabljanje. Že v drugi polovici leta 2014 je bilo v usposabljanje vključenih več kot 200 zaposlenih in njihov odziv je bil več kot pozitiven. Zaposleni so pozdravili sodobnejši, dinamičen način učenja, predvsem pa so bili navdušeni nad fleksibilnim načinom dela ter prihrankom časa, saj jim zaradi izobraževanja ni bilo potrebno več obiskovati klasičnega usposabljanja v Ljubljano. Za Banko, kot delodajalca, nova e-oblika usposabljanja s področja VZD in VPP pomeni velik prihranek delovnega časa, potnih stroškov ter konec težav pri organizaciji dela zaradi odsotnosti zaposlenih.« ⁶⁰

4 ZAKLJUČEK

E-USPOSABLJANJA

- PREDPISANA DOKUMENTACIJA
- STATISTIKA UČENJA POSAMEZNIH UDELEŽENCEV