

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Raport z badań

***Ocena efektywności kształcenia na studiach podyplomowych
w zakresie ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy***

Warszawa, 2015 r.

Raport opracowano na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Raport opracowała dr Beata Taradejna
Analizę statystyczną, wykresy i rysunki
wykonała dr Elżbieta Gos

Spis treści

	Str.
Wstęp	7
Część 1. Ustalenia terminologiczne. Kontekst badań	
1.1 Efektywność kształcenia – wybrane modele i ujęcia teoretyczne	11
1.2 Efektywności kształcenia i zawodowe losy absolwentów na przykładzie wybranych badań przeprowadzonych w Polsce	20
1.3 Charakterystyka studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” poddanych ocenie efektywności kształcenia	26
1.4 Założenia metodologiczne badania efektywności kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”	29
Część 2. Ocena efektywności kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” - prezentacja wyników badań	
2.1 Charakterystyka absolwentów studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” biorących udział w badaniu	38
2.2 Motywy podjęcia studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”	42
2.3 Studia podyplomowe „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” w ocenie absolwentów	46
Osiągnięcia dydaktyczne absolwentów	46
Samoooceny absolwentów w zakresie przygotowania do działań w obszarze bhp po ukończeniu studiów podyplomowych.....	47
Ocena zajęć dydaktycznych i innych uwarunkowań procesu kształcenia	50
Uwagi absolwentów na temat programu kształcenia	52
Doświadczenia absolwentów związane ze studiowaniem	54
Ocena studiów podyplomowych i wynikające z nich korzyści dla absolwentów	55
Podsumowanie	58

2.4 Zawodowe losy absolwentów studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”	60
Zatrudnienie i staż zawodowy absolwentów w obszarze bhp	60
Przyczyny niepodejmowania przez absolwentów pracy w obszarze bhp	60
Dane o zatrudnieniu absolwentów w obszarze bhp	62
Forma zatrudnienia absolwentów w obszarze bhp	66
Znaczenie wykształcenia zdobytego na studiach podyplomowych dla zatrudnienia w obszarze bhp	67
Awans zawodowy i zarobki absolwentów	69
Podsumowanie	71
2.5 Wykorzystanie wiedzy i umiejętności z zakresu bhp w środowisku pracy	73
Doświadczenia zawodowe absolwentów z początkowego okresu pracy w obszarze bhp	73
Bieżące doświadczenia zawodowe absolwentów w pracy w obszarze bhp	77
Samokształcenie absolwentów	81
Uwagi końcowe absolwentów na temat studiów podyplomowych	83
Podsumowanie	84
2.6 Zależności między właściwościami procesu kształcenia a efektywnością kształcenia	86
Ocena procesu kształcenia a uzyskanie zatrudnienia w obszarze bhp	86
Staż pracy w obszarze bhp a wykorzystywanie w pracy zdobytej na studiach wiedzy	89
Ocena studiów podyplomowych a rola zdobytego wykształcenia w uzyskaniu zatrudnienia	93
Ocena studiów podyplomowych a postrzeganie własnych kompetencji	94
Ocena studiów podyplomowych a ocena przydatności wiedzy i umiejętności zdobytych podczas kształcenia	97
Podsumowanie	100

2.7 Oczekiwania pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp	103
Kompetencje – ustalenia terminologiczne	103
Charakterystyka pracodawców biorących udział w badaniu	106
Preferencje pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp	108
Doświadczenia pracodawców w zakresie współpracy z pracownikami służby bhp	112
Kompetencje pracowników służby bhp ważne dla pracodawców – analiza zależności	115
Podsumowanie	117
2.8 Wykładowcy o pracy dydaktycznej na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”	119
Wybrane pojęcia związane z procesem kształcenia	119
Charakterystyka wykładowców biorących udział w badaniu	121
Doświadczenia wykładowców w pracy dydaktycznej na studiach podyplomowych	123
• Znajomość celów kształcenia	123
• Mocne i słabe strony w pracy dydaktycznej w ocenie wykładowców	126
• Trudności i ułatwienia w pracy dydaktycznej	128
• Doskonalenie się i zaangażowanie w pracę dydaktyczną	131
Podsumowanie	134
2.9 Podsumowanie i wnioski z badania	135
Weryfikacja hipotez badawczych	135
Mocne i słabe strony procesu kształcenia	142
Propozycje zmian w zakresie struktury i treści kształcenia oraz działań w ramach studiów podyplomowych	143
Bibliografia	145
Spis tabel	147
Spis rysunków	150

Wstęp

Współcześnie jednym z istotniejszych czynników rozwoju gospodarczego jest jakość kapitału ludzkiego, czyli pracownicy i ich szeroko rozumiane kompetencje. Pracodawcy coraz częściej doceniają znaczenie kompetencji pracowników bowiem to ich wiedza, umiejętności i specyficzne właściwości są jednym z kluczowych zasobów organizacji. Dzięki zasobom niematerialnym, będącym w dyspozycji lub wytworem pracowników - takim jak kreatywność, lojalność, zaangażowanie, własność intelektualna, kultura organizacyjna, wiedza – przedsiębiorstwo staje się dynamiczną, innowacyjną organizacją. Podczas gdy zasoby materialne przedsiębiorstwa (np. sprzęt, maszyny, technologie) wraz z upływem czasu ulegają dewaluacji, aktywa niematerialne, czyli zasoby ludzkie, mają zdolność pomnażania swojej wartości poprzez uczenie się i stały rozwój.

Koncepcja zasobów ludzkich, jako najważniejszych aktywów przedsiębiorstwa, wynika ze światowych przemian gospodarczych. Z przechodzenia od gospodarki przemysłowo-handlowej do gospodarki opartej na wiedzy, czyli rzeczywistości, w której źródłem postępu staje się wiedza i jej wykorzystanie. Poszukiwanie odpowiednich kompetencji, zarządzanie nimi i wykorzystywanie w działalności bieżącej i długofalowej staje się jednym z ważniejszych elementów strategii funkcjonowania przedsiębiorstw. To także priorytetowe cele kształcenia na różnych poziomach edukacji.

Oczekuje się, że kształcenie będzie czynnikiem wspierającym potrzeby gospodarki i wzrost zatrudnienia. Służyć temu ma adekwatność, czyli odpowiedniość kompetencji pracowników do wymagań rynku pracy. Monitorowaniu wyników kształcenia i zmniejszaniu rozdzwienku między kompetencjami absolwentów, a wymaganiami środowisk zawodowych służy badanie efektywności kształcenia. Pozwala to odpowiedzieć na pytanie, czy w wyniku kształcenia zostały osiągnięte założone cele i czy uzyskane kompetencje są społecznie oczekiwane.

Efektywność kształcenia wyraża się w przydatności zawodowej zdobytej wiedzy i umiejętności na stanowisku pracy oraz w mobilności zawodowej. Wysoka efektywność sprzyja zatrudnialności absolwentów. Wpływa na produktywność i konkurencyjność pracowników, jak i przedsiębiorstw. Jest kryterium weryfikującym teorię i praktykę procesu kształcenia.

Ze względu na nowe technologie, zmiany zachodzące w procesach pracy, zmiany demograficzne, wydłużający się czas aktywności zawodowej - ważnym obszarem gospodarki staje się obszar związany w warunkami pracy, bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników. W jednym z dokumentów określających politykę państwa – Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 – mówi się o potrzebie innowacyjności, zwiększania konkurencyjności polskiej gospodarki i poprawie jakości życia społeczeństwa. Ma temu służyć między innymi

lepsze dostosowanie miejsc pracy do możliwości psychofizycznych pracowników, zmniejszenie liczby chorób zawodowych i wypadków przy pracy. Cel ten planuje się osiągnąć poprzez popularyzację kultury bezpieczeństwa i zdrowego stylu życia, realizację programów profilaktycznych w zakresie bhp, poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy.¹

Zatem działania w obszarze bhp, z jednej strony przyczyniają się do realizacji polityki państwa w zakresie poprawy jakości życia społeczeństwa, z drugiej, do poprawy warunków pracy w konkretnym przedsiębiorstwie. Są także ważnym elementem finansowego funkcjonowania organizacji i kreowania jej wizerunku.

Od specjalistów realizujących powyższe zadania wymaga się interdyscyplinarnej wiedzy nt. wpływu warunków pracy na człowieka, różnorodności środowisk i uwarunkowań pracy, znajomości przepisów prawa, umiejętności wykonywania czynności związanych z oceną i poprawą bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach. A także wymiany informacji, współpracy i integracji działań wokół celów i problemów dotyczących ochrony zdrowia pracowników, zaangażowania i etyczności w pracy ze względu na podmioty oddziaływań. Interesujące jest zatem, jak na rynku pracy radzą sobie specjaliści z zakresu bhp. Jak postrzegają swoje kompetencje i możliwości zawodowe? Czy oferta w postaci ich kompetencji jest wystarczająca i atrakcyjna dla pracodawców?

Z tego powodu w CIOP-PIB podjęto zadanie oceny efektywności kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”, czyli na studiach przygotowujących do pracy w obszarze szeroko rozumianego bhp, w tym do pracy na konkretnych stanowiskach w służbie bhp w przedsiębiorstwach.

Wyniki przeprowadzonej oceny mają charakter aplikacyjny. Służą lepszemu dostosowaniu praktyki kształcenia podyplomowego w zakresie bhp do potrzeb pracy w tym obszarze. Pozwalają na ustalenie mocnych i słabych stron programu kształcenia „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”, określenie luk kompetencyjnych absolwentów i trudności z jakimi spotykają się w pracy. Poznanie zawodowych losów absolwentów pozwoli stwierdzić, czy uzyskiwane kompetencje sprzyjają zatrudnieniu się oraz realizacji życiowych i zawodowych planów absolwentów.

Cennym uzupełnieniem badania jest ustalenie oczekiwań pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp. Poznanie tych oczekiwań pozwala spojrzeć na problemy bhp z perspektywy osób odpowiedzialnych za całościowe funkcjonowanie przedsiębiorstw, w tym za warunki pracy. Doświadczenia pracodawców wynikające ze współpracy z kadrami bhp mogą być ważnym źródłem wiedzy, wykorzystywanej w projektowaniu kształcenia z zakresu bhp w celu lepszego dostosowania go do potrzeb środowisk pracy.

¹ Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. Warszawa, czerwiec 2013

Dla uzyskania pełniejszego obrazu uwarunkowań efektywności kształcenia studia podyplomowe poddano również ewaluacji pod kątem uwarunkowań skuteczności oddziaływań dydaktycznych i realizacji celów kształcenia. Przedmiotem analiz są doświadczenia wykładowców w pracy dydaktycznej.

Prezentowane w raporcie wyniki badań są skierowane do kilku grup odbiorców, związanych z działaniami na rzecz poprawy warunków pracy. Są to uczelnie i inne podmioty realizujące kształcenie podyplomowe w zakresie ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy. To także pracownicy służby bhp, nauczyciele i wykładowcy ww. problematyki, specjaliści zajmujący się pomiarami czynników środowiska pracy.

W praktyce wyniki prezentowanych badań zostaną wykorzystane do wzmocnienia programu kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” tak, aby lepiej odpowiadał potrzebom zawodowym specjalistów zatrudnionych w obszarze bhp. Mogą też służyć:

- zwiększeniu świadomości (organizatorów kształcenia podyplomowego, wykładowców problematyki bhp, kandydatów na wyżej wymienione studia, pracodawców) na temat uwarunkowań efektywnego kształcenia kadr w obszarze bhp,
- orientacji osób poszukujących pracy w obszarze bhp w specyfice uwarunkowań zawodu,
- lepszemu dostosowywaniu programów kształcenia na studiach podyplomowych z zakresu bhp w kontekście przydatności zawodowej absolwentów i potrzeb rynku pracy.

Część 1.

Ustalenia terminologiczne. Kontekst badań

1.1 Efektywność kształcenia – wybrane modele i ujęcia teoretyczne

Potrzeba badania efektywności kształcenia wynika z samej istoty edukacji. Proces dydaktyczny jest działalnością planową, polegającą na świadomym realizowaniu wyznaczonych celów kształcenia, przy odpowiednio zaplanowanych treściach, metodach i środkach. Takie działanie wymaga stwierdzenia, w jakim stopniu cele kształcenia zostały osiągnięte, czyli, jakie zmiany zaszły w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw osób uczących się. Uzyskane wyniki służą doskonaleniu procesu kształcenia. Chodzi bowiem o znalezienie form, metod i środków przekazu, które najbardziej sprzyjają zdobywaniu wiedzy, wzbudzaniu zainteresowań i aktywności uczących się, a uzyskane przez nich kwalifikacje, czy kompetencje odpowiadają potrzebom społecznym i gospodarczym.

W ujęciu pragmatycznym wyniki oceny efektywności kształcenia spełniają dwie podstawowe funkcje. Pierwsza to *funkcja oceniająca*, polegająca na określeniu, na ile zostały osiągnięte cele kształcenia oraz na zbadaniu, jak absolwenci oceniają proces kształcenia i związane z nim warunki organizacyjne. Druga funkcja – *rozpoznawcza* łączy się z poznaniem opinii absolwentów na temat przydatności zdobytej wiedzy do realizacji zadań zawodowych, a także z badaniem ich zawodowych losów, czyli wpływu uzyskanych kompetencji na możliwość zatrudnienia się, utrzymania zatrudnienia, czy powodów odchodzenia z pracy.

Wieloaspektowość problemu efektywności kształcenia

Efektywność kształcenia jest zagadnieniem interdyscyplinarnym i wieloparametrycznym. Integruje w sobie różne podejścia: pedagogiczne, społeczne, ekonomiczne. Uwzględnia społeczne potrzeby, rozwój indywidualny jednostki, odnosi się do skuteczności procesu dydaktycznego.

T. Lewowicki podkreśla, że analizując problem efektywność kształcenia należy uwzględnić wielostronne funkcje edukacji i związane z nią cele. Autor zauważa, że efektywność kształcenia powinno odnosić się do aksjologii, czyli szeroko pojętych systemów wartości (moralnych, poznawczych, ekonomicznych), rozwoju osobowości, doskonalenia procesu kształcenia, stopnia wykorzystania kwalifikacji jak i przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy. Należy też uwzględniać plany dotyczące życia osobistego i zawodowego absolwentów/pracowników.²

² T. Lewowicki *Przemiany edukacji a pojmowanie i badanie efektywności kształcenia* [w] Zimny Z. M. (red.) *Efektywność kształcenia*. Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie, Częstochowa 1993

Cz. Kupisiewicz łączy efektywność kształcenia z wydajnością pracy dydaktycznej. Zwraca uwagę na związek stosowanych metod i środków kształcenia z ilością przyswojonej wiedzy w danej jednostce czasu.³

K. Denek, analizując efektywność kształcenia zwraca uwagę na informacyjną, operacyjną i ekonomiczną stronę procesu kształcenia. Analizuje go pod kątem stopnia opanowania wiedzy i umiejętności w stosunku do poniesionych nakładów (finansowych, czasu, pracy dydaktycznej). Mówiąc o efektywności kształcenia ma na uwadze zakres, poziom i trwałość zdobytej wiedzy w odpowiednim czasie, umiejętność zastosowania tej wiedzy w praktyce oraz optymalne działania dydaktyczno-wychowawcze, czyli wydajne pod względem czasu i nakładów.

W literaturze przedmiotu termin efektywność kształcenia stosuje się zamiennie z takimi określeniami, jak *skuteczność nauczania*, *skuteczność kształcenia* czy *sprawność nauczania*. Są to pojęcia pozornie synonimiczne, jednak nie do końca. O *skuteczności kształcenia* mówimy wtedy, gdy analizujemy tylko wyniki osiągnięte przez uczestników danego procesu kształcenia. Natomiast pojęciem *efektywności kształcenia* posługujemy się, gdy wraz z wynikami kształcenia analizujemy poniesione na nie nakłady. Tak, więc skuteczność kształcenia jest elementem efektywności kształcenia, która jako pojęcie szersze zakłada dodatkowo osiągnięcie zamierzonego celu w określonym czasie, za pomocą określonych środków. Zamiennie stosowanie tych terminów wynika z łączących je podobieństw, bowiem każde skuteczne kształcenie jest jednocześnie działaniem celowym.⁴

Efektywność kształcenia może być analizowana w zależności od przyjętego kryterium jej oceny. Najczęściej kryterium to odnosi się do pedagogicznych, socjologicznych i ekonomicznych aspektów kształcenia.

W ujęciu pedagogicznym wyznacznikiem efektywności są osiągnięte cele kształcenia. Ważne, zatem jest precyzyjne określenie zmian, które powinny nastąpić w zakresie przyswojonej wiedzy, umiejętności i postaw osób uczących się. Po zakończonym etapie kształcenia osoba ucząca się umie określić zakres swojej wiedzy i umiejętności w danym obszarze, potrafi zastosować zdobytą wiedzę w konkretnych działaniach. Efektywność w tym ujęciu stanowi informację o osiągniętych wynikach nauczania i uzyskiwanych promocjach. Istotnym czynnikiem warunkującym wysoką efektywność kształcenia są kompetencje dydaktyczne wykładowców/nauczycieli i ich sposoby pracy pedagogicznej. Nie mniej istotne pozostają także uwarunkowania związane z osobą uczącą się, z jej motywacją, zaangażowaniem, kompetencjami intelektualnymi.⁵

³ Cz. Kupisiewicz *O efektywności nauczania problemowego*. Warszawa 1976

⁴ K. Denek *Pomiar efektywności kształcenia w szkole wyższej*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1980

⁵ U. Jeruszka (red.) *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*. IPiPS, Warszawa 2000, s. 26-27, 42-44.

W ekonomicznym ujęciu efektywności kształcenia analizom podlega stosunek poniesionych nakładów i uzyskanych kompetencji do możliwości zarobkowania, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i osiągnięć przedsiębiorstw. Nakłady to głównie czas i środki finansowe. W podejściu tym celem nauki jest podwyższanie kwalifikacji zawodowych, co umożliwia uzyskanie dodatkowego czy większego wynagrodzenia. Edukacja jest tu rozumiana jako inwestycja w kapitał ludzki. Towarzyszący edukacji wzrost kompetencji zawodowych, a co z tym idzie wzrost płac, z punktu widzenia pracownika stanowi motywację do podejmowania nauki równoległe do procesu pracy. Z punktu widzenia pracodawcy wzrost wynagrodzeń pracowniczych świadczy o efektywności pracy. Relację między nakładami poniesionymi na naukę a uzyskanym efektem płacowym określa się mianem stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki.⁶

W podejściu socjologicznym zwraca się uwagę na indywidualne i społeczne skutki edukacji i jej wpływ na funkcjonowanie grup i jednostek. Ważnym wymiarem procesu kształcenia jest socjalizacja. Kryteria skuteczności kształcenia w tym podejściu odnoszą się głównie do dojrzałości społecznej jednostki i jej systemów wartości.⁷

Problem efektywności kształcenia możemy analizować z punktu widzenia skuteczności systemu dydaktyczno-wychowawczego. Mówimy wówczas o wewnętrznej efektywności kształcenia. Jeśli analizujemy wyniki kształcenia w odniesieniu do potrzeb rynku pracy mamy do czynienia z zewnętrzną efektywnością kształcenia.

Wewnętrzna efektywność kształcenia (zwana inaczej dydaktyczną, diagnostyczną lub formalną) rozumiana jest jako skuteczność procesu kształcenia w zakresie realizacji celów, treści kształcenia i osiągnięć dydaktycznych. Odnosi się do postępów i osiągnięć osoby uczącej się w zakresie wiedzy, umiejętności, zmian postaw, przemian zachodzących w jej świadomości i motywacjach. Efektywność wewnętrzna wiąże się z oceną procesu kształcenia jako całości. Dotyczy relacji zachodzących między jego poszczególnymi elementami, czyli: wykładowcami, osobami uczącymi się, programem kształcenia, stosowanymi metodami i środkami kształcenia a wynikami uzyskiwanymi przez uczących się. Stanowi jakościowo-ilościową miarę skuteczności procesu kształcenia. Kryteria wewnętrznej efektywności kształcenia łączą się z rozwojem sfery osobowości osób uczących się i ich działań. Dotyczą zakresu, struktury i trwałości przyswojonej wiedzy oraz umiejętności wykonywania czynności, operowania faktami, oceniania ich i rozwiązywania problemów.

Wskaźnikami wewnętrznej efektywności kształcenia są najczęściej: oceny na świadectwach, wyniki egzaminów, samooceny osiągnięć dydaktycznych, samooceny w zakresie przygotowania do pracy zawodowej, drugoroczność, odsiew, sprawność

⁶ T. W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak *Nowy Słownik Pedagogiki Pracy*. Warszawa 2000, s. 64

⁷ U. Jeruszka, op. cit., s. 29.

poszczególnych typów szkół, klas i grup.⁸ Są to również: prezentowane przez osoby uczące się uniwersalne wartości i cele, zakres przyswojonej ze zrozumieniem wiedzy, czas związany z jej opanowaniem, trwałość i umiejętność zastosowania wiedzy w sytuacjach prostych i złożonych, stopień wdrożenia do stałego uzupełniania wiedzy.⁹

Zewnętrzna efektywność kształcenia (nazywana efektywnością funkcjonalną, operatywną lub zawodową) wyraża się w umiejętnościach wykonywania czynności przez pracownika na danym stanowisku lub w danym obszarze pracy oraz w możliwości uzyskiwania zatrudnienia. Ocenia się ją przez badanie przydatności zawodowej i zawodowych losów absolwentów. Przydatność zawodowa oznacza umiejętność wykonywania czynności zawodowych na danym stanowisku pracy, prezentowania wymaganych zachowań, integracji wokół zawodowych celów i problemów organizacji. Badanie zawodowych losów pozwala określić, czy absolwenci podejmują pracę w wyuczonym zawodzie, czy towarzyszy temu wzrost zarobków i awans zawodowy, czy uczestniczą w procesie kształcenia ustawicznego. Umożliwia to wykrycie zjawisk i czynników powodujących rozbieżności między treściami kształcenia, a treściami pracy, możliwością bycia zatrudnionym. Zewnętrzna efektywność kształcenia odnosi się zatem do całokształtu funkcjonowania absolwenta na rynku pracy.

Kryteria efektywności zewnętrznej określają zmiany, które pod wpływem kształcenia zaszły w osobowości i systemie wartości absolwenta. Kryterium ogólnym jest stopień przygotowania do pracy zawodowej, kryterium szczegółowe to samodzielność i inicjatywa w działalności zawodowej, zdolność przystosowywania się do różnych funkcji zawodowych, innowacyjność w działaniu, mobilność zawodowa, trwałość stosunku pracy, wydajność pracy, zadowolenie z pracy, doskonalenie zawodowe.¹⁰

Pomiędzy wewnętrzną i zewnętrzną efektywnością kształcenia występuje ścisła współzależność. Jeśli chcemy optymalnie udoskonalić proces kształcenia, należy badać oba jej rodzaje. Z wysokimi wynikami efektywności kształcenia mamy do czynienia wówczas, gdy treści programów kształcenia uwzględniają najnowszą wiedzę i rozwiązania naukowo-techniczne. Proces kształcenia ukierunkowany jest na aktywny udział uczestników i intensywne ćwiczenie ich umiejętności, a nie tylko na przekaz werbalny i przyswajanie wiadomości teoretycznych. Wówczas absolwent może uzyskać bardzo dobrą ocenę na świadectwie, co wskazuje na wysoką skuteczność procesu dydaktycznego, jednocześnie należy przypuszczać, że wiedza i umiejętności, jakie zdobył w procesie kształcenia, będą

⁸ K. Denek *Nowe paradygmaty pomiaru efektywności w szkolnictwie zawodowym*. „Pedagogika Pracy” nr. 20/2, 1992

⁹ A. Bogaj *Stan i uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów szkół ponadpodstawowych*. Diagnoza. IBE, Warszawa 1989

¹⁰ K. Denek *Pomiar efektywności kształcenia w szkole wyższej*. Państwowe wydawnictwo Naukowe PWN 1980, s. 5.

w dużym stopniu przydatne w przyszłej działalności zawodowej, co przełoży się na wysoką zewnętrzną efektywność kształcenia.

Wewnętrzna i zewnętrzna efektywność kształcenia ma ilościowo-jakościowe wskaźniki. Do tych pierwszych należy np. liczba absolwentów określonych szkół czy kierunków kształcenia, współczynnik zatrudnienia, sprawność kształcenia. Wskaźniki jakościowe obrazują lepsze przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej, odpowiednie ukształtowanie ich postaw, wdrożenie do samodzielnej i twórczej pracy, wykształcenie potrzeby uzupełniania i doskonalenia wiedzy.

Wybrane modele oceny efektywności kształcenia

Ocenę efektywności kształcenia definiuje się jako gromadzenie informacji i formułowanie sądów na temat danego procesu kształcenia. Pozwala ona ocenić skuteczność stosowanych programów kształcenia w osiągnięciu wyznaczonych celów edukacyjnych oraz dokonywać pomiaru nakładów poniesionych na edukację w stosunku do osiągniętych korzyści. Wyniki oceny efektywności kształcenia najczęściej wykorzystywane są do doskonalenia całego procesu kształcenia, tworzenia oferty edukacyjnej lepiej dopasowanej do potrzeb osób uczących się i oczekiwań rynku pracy. W konsekwencji czyni to kształcenie bardziej wydajnym w zakresie uzyskiwanych rezultatów, jak i ponoszonych nakładów.

W literaturze przedmiotu można spotkać różne podejścia do oceny efektywności kształcenia. Są to wielopoziomowe modele, w których zakłada się, że między poszczególnymi poziomami oceny istnieją związki przyczynowo-skutkowe. Większość z tych modeli koncentruje się na ocenie efektywności kształcenia w odniesieniu do celów, które powinny być osiągnięte w trakcie kształcenia, po jego zakończeniu i w dłuższej perspektywie czasowej, czyli np. po rozpoczęciu pracy lub po powrocie osoby uczącej się na stanowisko pracy. Modele te opierają się na miernikach behawioralnych i ekonomiczno-organizacyjnych. Są źródłem wiedzy o efektywności poszczególnych etapów kształcenia dla organizatorów edukacji. Występują w nich liczne cechy wspólne, ale także elementy różnicujące. Założenia przyjęte w tych modelach odnoszą się do różnych form kształcenia, w tym do kształcenia podyplomowego.

Do najczęściej stosowanych i do najbardziej popularnych metod oceny efektywności kształcenia zalicza się model D.L. Kirkpatricka. Analiza osiągniętych wyników jest tutaj prowadzona na czterech poziomach: reakcji na edukację, uczenia się, zmian w zachowaniu, osiągniętych wyników. Poszczególne poziomy stanowią połączone ze sobą ogniwa. Edukacja w danym zakresie wzbudza reakcję, która powoduje proces uczenia się. Ten z

kolei prowadzi do zmian w zachowaniu. Zmiany w zachowaniu powodują konkretne wyniki, efekty na poziomie jednostki lub organizacji.¹¹

Oceny uzyskane na pierwszym i drugim poziomie kształcenia dostarczają informacji o reakcjach uczestników na edukację oraz zdobytej przez nich wiedzy i umiejętności. Dotyczą wewnętrznych uwarunkowań procesu kształcenia. Analiza na kolejnych poziomach, czyli zachowań i osiągniętych wyników, odnosi się do funkcjonowania pracowników w środowisku pracy i korzyści odnoszonych zarówno przez nich, jak i przez organizację. Wskazuje na zewnętrzną efektywność procesu kształcenia.

Podobnie efektywność kształcenia bada się z zastosowaniem modelu Anthony`ego C. Hamblina.¹² Punktem wyjścia w ocenie są wcześniej określone cele kształcenia. Przyjmuje się jednocześnie, że w pewnych sytuacjach szczegółowe określenie celów nie jest ani potrzebne, ani możliwe. W stosunku do modelu D. Kirkpatricka jest to rozszerzone podejście. Hambling wprowadza dodatkowo piąty poziom oceny: celów ostatecznych związanych z wartościami społecznymi i kulturowymi. Autor zwraca uwagę na społeczną przydatność uczestników kształcenia, na możliwości, które stwarza uzyskane przez nich wykształcenie w pełnieniu różnych ról i funkcji społeczno-zawodowych.

W modelu CIPO skuteczność procesów kształcenia również ocenia się na kilku poziomach.¹³ Całość edukacji (jej przebieg i skutki) poprzedzona jest etapem projektowania. Na tym etapie (*Context*) analizuje się potrzeby edukacyjne pracowników i organizacji, obszary potencjalnych możliwości i braki kompetencyjne. Następnie określa się nakłady (*Input*) związane z planowaną edukacją. Kolejny etap (*Process*) to ocena merytorycznych i organizacyjnych uwarunkowań edukacji z punktu widzenia potrzeb osób uczących się. W czwartym etapie oceny (*Outcome*) brane są pod uwagę wyniki kształcenia, rozumiane jako rezultaty bezpośrednie, pośrednie i długofalowe. Rezultaty bezpośrednie to obserwowane po zakończonej edukacji zmiany zachowań i działań osób uczących się. Wyniki pośrednie ujawniają się po upływie pewnego czasu od zakończenia kształcenia. Długofalowe skutki kształcenia przejawiają się w działalności organizacji i w postawach pracowników, spowodowanych zmianami w ich świadomości i nabytymi przez nich nowymi umiejętnościami.

Podobnie oceny efektywności kształcenia dokonuje się w dwóch innych zbliżonych pod względem założeń modelach: Bushnella i Brinkerhoffa.¹⁴ Alternatywnym sposobem

¹¹ D. L. Kirkpatrick *Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń*. Studio Emka, Warszawa 2001, s. 62, 72.

¹² P. Bramley *Ocena efektywności szkoleń*. Oficyna Ekonomiczna, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 29.

¹³ M. Woźniak, M. Koziół *Kryteria i metody oceny efektywności szkoleń e-learningowych*. „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2012, t. 21, nr 2, s.187

¹⁴ E. Kościcka-Ślesińska *Ocena efektów szkoleń*. „Przedsiębiorstwo Przyszłości”. Kwartalnik Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodakowskiej 2012,11,2 , s.75

oceny efektywności kształcenia jest metoda Jacka J. Phillipsa.¹⁵ Jest to metoda szacowania korzyści z kształcenia, dokonywanego przez samych uczestników. Uczestnicy określają, jakie korzyści finansowe w wyniku edukacji odnieśli zarówno oni, jak i organizacja. Stosując tę metodę zwykle prosi się pracowników o wskazanie konkretnych działań, które wprowadzili w swojej pracy po zakończonym kształceniu. Zebrane w ten sposób dane pozwalają na określenie zmian, które zaszły w pracy, ich rezultatów i oddziaływań.

Charakterystyki wybranych modeli oceny efektywności kształcenia przedstawiono w Tabeli 1.

Tabela 1. Wybrane modele oceny efektywności kształcenia

Model oceny efektywności kształcenia	Poziom oceny	Co się bada/ocenia?
Model Donalda L. Kirkpatricka	1. Reakcja	Subiektywne oceny i zadowolenie uczestników z kształcenia: <ul style="list-style-type: none"> - w jakim stopniu program kształcenia odpowiada potrzebom zawodowym słuchaczy - czy czują się edukacyjne zmotywowani - jak oceniają kompetencje wykładowców - jak oceniają harmonogram zajęć - jak oceniają warunki organizacyjne Uzyskane informacje pozwolą na wprowadzenie modyfikacji w procesie kształcenia. Oceny na poziomie reakcji dokonuje się bezpośrednio po zakończeniu zajęć dydaktycznych czy danej formy edukacyjnej.
	2. Uczenie się	Przyrost wiedzy, zmianę postaw, nabyte umiejętności. Oceny na tym poziomie dokonuje się bezpośrednio po zakończeniu zajęć dydaktycznych, czy danej formy edukacyjnej.
	3. Zachowanie	Wpływ zdobytej wiedzy na funkcjonowanie pracownika w środowisku pracy. Bada się, czy wiedza i umiejętności zdobyte w procesie kształcenia są: <ul style="list-style-type: none"> - wykorzystywane są w pracy zawodowej - odpowiadają wymaganiom środowiska pracy - wpływają modyfikująco na zachowanie w środowisku pracy Oceny zmian w zachowaniu dokonuje: <ul style="list-style-type: none"> - absolwent w stosunku do własnych możliwości realizacji na danym stanowisku pracy - pracodawca, zwierzchnik, kierownik w odniesieniu do pracownika (jego wydajności, samodzielności) - osoby współpracujące z absolwentem, mające możliwość obserwacji jego pracy i zachowań
	4. Wyniki	Korzyści, które w wyniku zdobytych kompetencji uzyskuje: <ul style="list-style-type: none"> - pracownik w wymiarze indywidualnym i zawodowym - przedsiębiorstwo Ocena polega na badaniu ekonomicznej efektywności kształcenia. Jej wskaźnikami mogą być wymierne rezultaty w postaci np. wzrostu produkcji, jakości usług, wydajności pracowników, spadku kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, podniesienia poziomu bezpieczeństwa.
Model Anthony`ego C. Hamblina	1. Reakcja	Reakcje osób uczących się na edukację, które nie są tu rozumiane jako zadowolenie uczestnika z udziału w edukacji. Reakcje powinny być powiązane z celami kształcenia i wskazywać na osiągnięcie celów, czyli zmianę postaw. Cele kształcenia powinny odzwierciedlać to, czego oczekuje się od absolwenta w środowisku pracy.

¹⁵ J. J. Philips, R. D. Stone., P. P. Pulliam *Ocena efektywności w zarządzaniu zasobami ludzkimi*. Human Factor, Kraków 2003, s. 175-178.

Model oceny efektywności kształcenia	Poziom oceny	Co się bada/ocenia?
	2.Uczenie się	Stopień opanowania pożądanych zachowań na stanowisku pracy. Bada się, jakie są efekty kształcenia w zakresie: - wiedzy - umiejętności - postaw
	3.Zmiana zachowania	Wpływ kształcenia na zachowanie pracownika na stanowisku pracy (najlepiej, gdy ocena dokonywana przed i po szkoleniu/kształceniu).
	4.Zmiana na poziomie organizacji	Wpływ szkolenia/kształcenia na poprawę funkcjonowania firmy.
	5.Cele ostateczne	Wpływ szkolenia/kształcenia na realizację celów ostatecznych firmy: - ukierunkowanych na produkt – mających charakter komercyjny - ukierunkowanych na proces – związanych z jakością oferowanych usług
Model CIPO	1.Kontekst (<i>Context</i>)	Określa się potrzeby edukacyjne w danym obszarze, czyli: - kto i z jakich przyczyn potrzebuje edukacji - które kompetencje będą przedmiotem edukacji
	2. Nakłady (<i>Input</i>)	Ustala się, jakiego typu edukacja będzie potrzebna do realizacji wymienionych celów. Określa się: - formę organizacyjną edukacji - metody kształcenia - skuteczność edukacji pod kątem poniesionych nakładów
	3.Proces (<i>Process</i>)	Analizuje się oceny uczestników dotyczące merytorycznych i organizacyjnych uwarunkowań edukacji. Uzyskane wyniki mogą być pomocne w przewidywaniu możliwości posługiwania się wiedzą w praktyce.
	4.Rezultaty (<i>Outcome</i>)	Rezultaty kształcenia: - bezpośrednie – można je zaobserwować po zakończeniu edukacji lub jej etapu; ocenie podlegają zmiany w zakresie zachowań, postaw, wiedzy - pośrednie – obserwuje się je po upływie pewnego czasu, który pozwoli na posługiwanie się w pracy nabytymi umiejętnościami - długofalowe – wyrażają się we wpływie rezultatów pośrednich w kontekście działalności organizacji i aktywności zawodowej pracownika
Model Bushnella	1.Wkład	Określa się, jakich nakładów wymaga dana forma kształcenia.
	2. Proces	Ocenie podlega planowanie i projektowanie szkolenia/kształcenia.
	3.Wyniki	Reakcje uczestników na edukację. Zmiany w zakresie wiedzy i umiejętności uczestników kształcenia. Zmiany w zakresie zachowań i postaw.
	4.Efekty	Wpływ szkolenia/kształcenia na wydajność i jakość pracy pracownika i/lub na wydajność organizacji.
Model Brinkerhoffa	1.Cele szkolenia	Bada się, jakie są potrzeby szkoleniowe. Bada się, czy potrzeby szkoleniowe odpowiadają rzeczywistości.
	2.Struktura szkolenia	Bada się, czy struktura programu kształcenia odpowiada potrzebom uczestników kształcenia.
	3.Realizacja programu szkolenia	Bada się, jak jest oceniany program kształcenia w praktyce.

Model oceny efektywności kształcenia	Poziom oceny	Co się bada/ocenia?
	4. Efekty	Bada się, jaką wiedzę i umiejętności nabyły osoby uczące się.
	5. Wykorzystanie efektów	Bada się, czy uczestnicy wykorzystują wiedzę i umiejętności, które nabyli w czasie kształcenia.
	6. Wpływ (oddziaływanie)	Bada się, czy szkolenie/kształcenie wpłynęło na rozwój indywidualny uczestników. Bada się, czy szkolenie doprowadziło do istotnych zmian w funkcjonowaniu organizacji.
Metoda Jacka J. Phillipsa	Badanie polega na zadaniu uczestnikowi szkolenia/kształcenia 5 pytań i uzyskaniu na nie odpowiedzi: 1. Jakie zmiany zauważył po odbyciu szkolenia? 2. Jakie uzyskał korzyści i jakie odnotował osiągnięcia po realizacji programu szkolenia? 3. Jakie efekty uzyskał wprowadzając wspomniane zmiany? 4. Jakie korzyści z wprowadzonych zmian będzie mógł uzyskać w okresie pierwszego roku? 5. Jak ocenia wiarygodność z przedstawionych szacunków (w %)?	Bada się oceny uczestników kształcenia pod kątem finansowych korzyści, które odbyte kształcenie przyniosło organizacji lub pracownikowi na danym stanowisku pracy. Uczestnik kształcenia jest proszony o procentowe określenie danej korzyści dla przedsiębiorstwa. Prosi się o podanie konkretnych działań i ulepszeń, które uczestnik kształcenia wprowadził w swojej pracy. Opis tych działań i usprawnień stwarza możliwość weryfikacji szacowanych korzyści finansowych.

1.2 Efektywność kształcenia i zawodowe losy absolwentów na przykładzie wybranych badań przeprowadzonych w Polsce

Obecnie badanie efektywności kształcenia i zawodowych losów absolwentów jest jednym z priorytetów w podwyższaniu jakości kształcenia i dostosowywaniu oferty edukacyjnej do wymagań rynku pracy. Dla badań relacjonowanych w raporcie warto zwrócić uwagę na niektóre analizy dotyczące sytuacji absolwentów na rynku pracy.

W latach 2012-2013 przeprowadzono badanie przydatności wykształcenia wśród absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego.¹⁶ Analizie poddano między innymi sytuację absolwentów na mazowieckim rynku pracy, ich opinie na temat procesów związanych z kształceniem i aktywnością zawodową oraz oczekiwania pracodawców wobec szkół wyższych. Wśród respondentów dominowały osoby, które ukończyły studia społeczno-ekonomiczne. Najmniejszy udział stanowili absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w roku 2012 najwyższy wskaźnik zatrudnienia wystąpił wśród osób z wykształceniem wyższym (78,2%). W latach 2008 – 2012 w województwie mazowieckim wzrosła jedynie liczba osób pracujących, które posiadały wykształcenie wyższe (wzrost o 23%). W tym samym czasie najwięcej absolwentów – 43% (w stosunku do absolwentów szkół policealnych, ogólnokształcących, zasadniczych zawodowych, gimnazjalnych, podstawowych), podejmujących pracę po raz pierwszy stanowiły osoby, które ukończyły szkołę wyższą. Tym samym należy podkreślić, że najniższa stopa bezrobocia występowała wśród osób z wykształceniem wyższym (3,7%).

Dla uzyskania zatrudnienia po ukończeniu studiów bardzo ważne jest odbycie stażu czy praktyki. Służy temu również podejmowanie pracy. Blisko połowa respondentów będąc jeszcze na studiach wykonywała pracę zawodową. Częściej byli to studenci studiów humanistycznych i społeczno-ekonomicznych. Rzadziej pracę zawodową łączyli ze studiami studenci kierunków matematyczno-przyrodniczych. Duża część respondentów (48%) obecnie wykonuje pracę zawodową, która wiąże się z ich kierunkiem studiów. Porównywalna grupa respondentów (47%), wyraża przekonanie, że nabyte w trakcie studiów umiejętności okazały się przydatne w ich późniejszej pracy zawodowej.

Pracodawcy najczęściej poszukują kandydatów, którzy oprócz wiedzy zawodowej charakteryzują się pewnymi cechami osobowościowymi i kompetencjami z grupy kompetencji społecznych. Poszukiwani są absolwenci odznaczających się kreatywnością,

¹⁶ Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Raport końcowy. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014

aktywnością i inicjatywą, samodzielnością i nastawieniem na rozwiązywanie problemów, odpowiedzialnością i umiejętnością organizacji pracy. Ważna jest umiejętność poszukiwania źródeł wiedzy i dokonywania analiz, komunikacji, współpracy, jak również otwartość na krytykę, ogólna ogłada i kultura osobista absolwenta. Ze względu na te kompetencje chętnie zatrudniani są absolwenci kierunków humanistycznych i społecznych.

Absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego tworzą dwie kategorie osób. Pierwsza to „młodzi specjaliści” – osoby z konkretnymi umiejętnościami, o które często zabiegają sami pracodawcy. Konkurencja między tymi pracownikami jest znacznie mniejsza. Drugą kategorię stanowią osoby, które nie czują się specjalistami w żadnej dziedzinie. Zdaniem pracodawców tych absolwentów jest bardzo dużo i często znajdują zatrudnienia poniżej swoich formalnych kwalifikacji. Rynek absolwentów z tej grupy charakteryzuje się dużą konkurencją i determinacją wśród potencjalnych pracowników. Zwykle gotowi są zaakceptować niezbyt korzystne warunki pracy, co w konsekwencji skutkuje niską płacą i niskim statusem społecznym. Absolwenci, którzy po studiach podjęli pracę zawodową poniżej kwalifikacji formalnych lub bez związku z kierunkiem wykształcenia, podkreślają, że bardzo trudno później im wrócić do swojego zakładanego statusu zawodowego.

Wnioski z powyższych badań, zwłaszcza w odniesieniu do profilu absolwenta kończącego studia wyższe, korespondują z wnioskami z **badania przeprowadzonych w 2012 roku przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlową w Polsce i firmę Ernst & Young**.¹⁷ Celem badania było poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: *Jakie cechy z punktu widzenia pracodawcy powinien posiadać absolwent szkoły wyższej?* W wyniku przeprowadzonych badań stworzono listę kwalifikacji i kompetencji ocenianych jako najbardziej pożądane. Z badań wynika, że dla pracodawców często ważniejsze od tzw. wiedzy twardej – zawodowej – są kompetencje społeczne zwane „miękkimi”. Jako najważniejsze kryterium przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta pracodawcy wymieniają kompetencje osobiste i interpersonalne. Następnie intelektualne i akademickie. Ważny jest także udział absolwenta w stażach i praktykach. Pracodawcom zależy aby absolwenci wchodząc na rynek pracy mieli je opanowane i nie musieli uczyć się ich w miejscu pracy od początku. Podkreślali znaczenie takich cech jak: logiczne myślenie, otwartość na uczenie się, umiejętność współpracy z ludźmi z różnych krajów, przedstawicielami różnych kultur i religii, umiejętność pracy w zespole. Poszukiwany absolwent to osoba postępująca etycznie, efektywnie komunikująca się, elastyczna i zdołana

¹⁷ Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Szkoła Główna Handlowa, Amerykańska Izba Handlowa w Polsce, Ernst & Young, Warszawa 2012.

http://www.sgh.waw.pl/ogolnouczeniaine/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf

do adaptacji. Ważna jest odpowiedzialność i zaangażowanie w pracy, znajomość języków obcych i narzędzi informatycznych.

Do braków kompetencyjnych wśród zatrudnianych absolwentów pracodawcy zaliczali brak umiejętności dobrej organizacji pracy i zarządzania czasem, brak umiejętności określania i uzasadniania priorytetów. Pracodawcy sygnalizują potrzebę wyposażania absolwentów w interdyscyplinarną wiedzę, czemu mogłyby sprzyjać praktyki i staże studenckie. Większość badanych firm (84%) ocenia przygotowanie absolwentów szkół wyższych do pracy raczej pozytywnie.

Przesłanie tego badania wskazuje na potrzebę wprowadzenia metod kształcenia skierowanych nie tylko na wiedzę i umiejętności zawodowe, ale także na kształtowanie kompetencji i umiejętności społecznych.

Potwierdzeniem tezy o potrzebie uwzględniania wymagań rynku pracy dla zwiększenia efektywności kształcenia są **wyniki badań przeprowadzonych w latach 2007 – 2008 przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu**.¹⁸ Z badań wynika, że jedną z przyczyn bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych jest podejmowanie studiów nie na kierunkach, którymi są zainteresowani pracodawcy, lecz tam gdzie na uczelniach są jeszcze wolne miejsca. Uzyskana w ten sposób wiedza i umiejętności absolwentów nie zawsze pokrywają się z potrzebami lokalnego rynku pracy. Istotną przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia przez absolwentów jest brak doświadczenia zawodowego. Szansą na zdobycie praktycznych umiejętności dla młodych ludzi są staże i praktyki. Absolwenci szkół wyższych wykazują się stosunkowo dużą elastycznością w dopasowywaniu się do dynamiki zmian na rynku pracy. Wyrażają gotowość i chęć do rozwijania kwalifikacji zawodowych. Przejawiają troskę o swoją przyszłość, planują alternatywną karierę zawodową podejmując dodatkową edukację. Pomocą w zatrudnianiu ludzi młodych są subsydiowane programy rynku pracy, dzięki którym pracodawcy mogą obniżyć koszty przygotowania absolwenta do pracy.

W 2006 roku przeprowadzono **badania efektywności kształcenia w Wyższej Szkole Społeczno-Ekonomicznej w Warszawie**.¹⁹ W badaniach wzięli udział absolwenci Szkoły, którzy ukończyli studia w latach 1999 – 2005. Badania dotyczyły pracy i kariery zawodowej studentów i absolwentów oraz oceny jakości i przydatności studiów. Z przeprowadzonych analiz wynika, że studia oferowane w uczelni w znacznym stopniu wzmacniają potencjał intelektualny i zawodowy absolwentów na rynku pracy. Uczelnia wprowadzając nowoczesne metody kształcenia stworzyła możliwość łączenia pracy z nauką.

¹⁸ Trudności we wchodzeniu na rynek pracy absolwentów wyższych uczelni. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2008 (http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/Trudnosci_absolwenci.pdf)

¹⁹ M. Kabaj, U. Jeruszka Raport z badań jakości kształcenia, losów i karier zawodowych absolwentów WSSE w Warszawie (maszynopis). IPiSS, Warszawa 2006, M. Kabaj Nowe metody badania jakości i przydatności kształcenia w szkołach wyższych. Polityka Społeczna, 5/6 2006, U. Jeruszka Metody badania jakości kształcenia w szkołach wyższych. Polityka Społeczna 8, 2006

W czasie studiów 87% respondentów było aktywnych zawodowo. Prawie połowa respondentów ocenia pozytywnie przydatność zdobytej wiedzy w pracy zawodowej, a 40% badanych wykonywało pracę zgodną z kierunkiem studiów. Zdecydowana większość absolwentów uzyskiwała zatrudnienie. Połowa z nich pracowała w przedsiębiorstwach państwowych, ¼ w firmach prywatnych. Uzyskane wykształcenie pozytywnie też wpłynęło na wzrost wynagrodzeń (50% absolwentów). Zdobyte kwalifikacje pozytywnie wpłynęły na wzrost zatrudnienia absolwentów WSSE. Po ukończeniu studiów wzrosła o połowę (w stosunku do czasu studiowania) liczba osób prowadzących własną firmę. Zmniejszyła się też o połowę liczba osób niepracujących w czasie trwania nauki. Dzięki zdobytemu wykształceniu co trzeci absolwent WSSE awansował. Były to takie stanowiska jak dyrektor, kierownik, naczelnik, główny księgowy, specjalista, urzędnik mianowany. 27% respondentów stwierdziło, że po ukończeniu studiów wykonują ciekawszą pracę. Dla oceny jakości kształcenia w WSSE szczególnie ważny jest fakt, że 66% absolwentów z lat 1999 – 2003 ukończyło studia magisterskie na innych uczelniach prywatnych i państwowych, a pozostała część populacji podjęła dalsze studia.

Problem efektywności kształcenia na studiach podyplomowych był przedmiotem **badania przeprowadzonych przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu**²⁰ pod koniec 2008 r. wśród słuchaczy studiów podyplomowych o tematyce szeroko rozumianego zarządzania. W badaniu wzięło udział 47% absolwentów z siedmiu edycji studiów. Przedmiotem analiz były motywy, postawy oraz zachowania skłaniające respondentów do podejmowania aktywności edukacyjnej. Wśród różnych form edukacyjnych, w których uczestniczą respondenci (absolwenci studiów magisterskich, licencjackich, inżynierskich) największą popularnością cieszą się studia podyplomowe. Blisko połowa respondentów tego badania (44%) była uczestnikami studiów podyplomowych co najmniej dwa razy.

Decyzje i działania edukacyjne respondentów nie są przypadkowe. Wynikają z wielu przesłanek świadczących o ich osobistej i zawodowej dojrzałości. Cechują się wysoką świadomością potrzeby ustawicznego kształcenia i doboru wiedzy zawodowej, która w najbliższym czasie będzie im potrzebna i którą warto rozwijać. Poprzez udział w studiach podyplomowych chcą się stać atrakcyjnymi uczestnikami rynku pracy, ale także rozwijać swoje pasje i zainteresowania.

W przeważającej większości decyzje o podjęciu edukacji na studiach podyplomowych wynikały z pragnienia zdobycia i uzupełnienia kwalifikacji niezbędnych w pracy zawodowej (67,1%), z chęci podniesienia swojego wykształcenia (63,6%), chęci osobistego rozwoju, poszerzania horyzontów (47,1%), chęci nadążania za zmianami zachodzącymi

²⁰ I. Janiak-Rejno Kształcenie ustawiczne słuchaczy studiów podyplomowych – wyniki badań empirycznych Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2009 nr 4

w gospodarce (39,3%), ale także z zaspokajania potrzeb społecznych dotyczących nawiązywania nowych kontaktów i samorealizacji.

Respondenci preferują rozwiązania nastawione na zdobywanie wiedzy ważnej w rozwoju kariery zawodowej w bliższej lub dalszej przyszłości. Cechuje ich refleksyjność i wysoka świadomość w zakresie podejmowanych decyzji edukacyjno-zawodowych. Analiza zachowań edukacyjnych respondentów wskazuje, że dominującą postawą jest postawa aktywnego uczestnika zajęć (81,4%), który zdecydowanie bardziej woli wykonywać zadania praktyczne, uczyć się przez działanie, brać udział w dyskusji, niż pełnić rolę biernego obserwatora. W sytuacji pojawienia się trudności w procesie uczenia się 4/5 badanej populacji próbuje pokonać je samodzielnie lub z pomocą innych osób. Co siódma osoba szybko się zniechęca.

Innym przykładem oceny przydatności kształcenia w relacji do potrzeb rynku pracy jest **badanie przeprowadzone w 2011 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**.²¹ Badaniem objęto słuchaczy placówek dla dorosłych (szkoły zawodowe, lica ogólnokształcące, szkoły policealne, technika uzupełniające, kursy i szkolenia zawodowe) na terenie województwa mazowieckiego. Uczestnicy kształcenia to zarówno osoby pracujące (42%) jak i osoby, które jeszcze nie weszły na rynek pracy (21%) lub takie, które wówczas nie pracowały (32%).

Ważną informacją z badania jest wniosek, że uczestnictwo w kształceniu ustawicznym oferowanym przez tego typu placówki rzadko pozostaje w relacji do wykonywanej pracy zawodowej. Niewielki jest też wpływ tego kształcenia na rozwój kwalifikacji i kompetencji najbardziej pożądaných przez pracodawców. Uczestnicy kształcenia najczęściej wiążą swój sukces zawodowy z cechami osobowościowymi (taki mi jak punktualność, pracowitość, komunikatywność, uczciwość, odpowiedzialność), a nie z kwalifikacjami czy doświadczeniem zawodowym. Kształcenie ustawiczne nie przynosiło znaczącej poprawy w przygotowaniu do wykonywania konkretnego zawodu. Nie wzmocniło pozycji respondentów wobec pracodawcy i nie wzbogaciło ich umiejętności w poruszaniu się na rynku pracy.

Do czynników zmniejszających efektywność kształcenia ustawicznego głównie można zaliczyć zbyt ubogą i nieodpowiadającą potrzebom lokalnego rynku pracy ofertę edukacyjną, brak monitoringu potrzeb lokalnych pracodawców, niewystarczający poziom uzyskiwanych kwalifikacji absolwentów, co nie zapewnia umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu oraz niewystarczający wymiar praktyk zawodowych.

²¹ Badanie efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Tom 3 Raport końcowy z badania terenowego wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego. Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa 2011

Mimo słabości, jakimi cechuje się badany system kształcenia ustawicznego, pełnił on ważną społecznie funkcję aktywizującą. Jest to szczególnie ważne dla młodzieży wchodzącej na rynek pracy, osób powracających do pracy po dłuższej przerwie, tych, które utraciły pracę lub dla osób starszych. Uczestnictwo w tego typu kształceniu daje możliwość łagodniejszego wejścia w obszar aktywności zawodowej, podniesienia poczucia własnej wartości, samooceny, nawiązania kontaktów, a dzięki temu wzbudzenia zaangażowania i aktywności potrzebnych do uczestnictwa w rynku pracy.

Z powyższych relacji wynika, że ostatecznym kryterium efektywności kształcenia jest stopień przygotowania absolwenta do aktywności zawodowej i radzenia sobie na rynku pracy z wykorzystaniem uzyskanych kompetencji. Analizy te mają służyć doskonaleniu procesu kształcenia. Efektywne kształcenie jest nie tylko odpowiedzią na aktualne potrzeby rynku pracy. Staje się także czynnikiem osobistego i zawodowego sukcesu pracownika.

1.3 Charakterystyka studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” poddanych ocenie efektywności kształcenia

W raporcie analizowane są wyniki oceny efektywności programu kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”. Studia prowadzone są w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym od 1997 r. Od 2008 r. partnerem w realizacji studiów jest Wydział Samochodów i Maszyn Roboczych Politechniki Warszawskiej.

Studia podyplomowe adresowane są do absolwentów szkół wyższych, zwłaszcza o profilu technicznym i przyrodniczym, do osób przygotowujących się do pracy w służbie bhp, jak i do pracowników firm świadczących usługi w zakresie bhp, kadry ośrodków szkoleniowych prowadzących kształcenie z zakresu bhp, a także nauczycieli i wykładowców w dziedzinie ergonomii, bezpieczeństwa i ochrony człowieka w środowisku pracy. Dla osób, które chcą zatrudnić się w służbie bhp są to studia zawodowe, dające kwalifikacje do pracy, zgodnie z wymaganiami zawartymi w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem studiów podyplomowych jest zapoznanie słuchaczy w aktualną wiedzę i ćwiczenie umiejętności pozwalających na twórcze realizowanie zadań służby BHP. Szczególnie są to zadania w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, oceny ryzyka zawodowego, rozpoznawania i ograniczania zagrożeń występujących w środowisku pracy, a także ograniczania negatywnego wpływu procesów produkcyjnych i technologicznych na środowisko naturalne oraz popularyzacji kultury bezpieczeństwa.

Studia podyplomowe „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” prowadzone są w dwóch formach w zależności od potrzeb i możliwości (zwłaszcza czasowych) osób studiujących. Pierwsza forma polega na tym, że zajęcia dydaktyczne realizowane są podczas tygodniowych zjazdów (od poniedziałku do soboty). Studia trwają pół roku i zamykają się w cyklu sześciu zjazdów. Adresowane są głównie do osób, którym z powodów zawodowych zależy na szybszym uzyskaniu kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy. To także propozycja dla osób niepracujących lub będących bezpośrednio po studiach, poszukujących pracy i dysponujących większą ilością wolnego czasu, który chcą wykorzystać np. na edukację.

Druga forma studiów przeznaczona jest przede wszystkim dla osób pracujących i innych, które z różnych powodów mają ograniczony czas, który mogłyby przeznaczyć na

podwyższanie kwalifikacji zawodowych. Zajęcia odbywają się raz w miesiącu i trwają od piątku do niedzieli. Cykl studiów zamyka się w czternastu zjazdach. Studia trwają półtora roku.

Na program kształcenia studiów podyplomowych składa się interdyscyplinarna problematyka, realizowana w wymiarze 241 godzin dydaktycznych. Jest to 12 przedmiotów poświęconych następującym aspektom, związanym z bezpieczeństwem i warunkami pracy:

Prawna ochrona pracy

Zarządzanie bezpieczeństwem pracy i ryzykiem

Niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe czynniki środowiska pracy

- *Hałas*
- *Drgania mechaniczne*
- *Oświetlenie pomieszczeń i stanowisk pracy*
- *Zagrożenia elektromagnetyczne*
- *Pyły w środowisku pracy*
- *Czynniki chemiczne w środowisku pracy*
- *Zagrożenia mechaniczne*
- *Zagrożenia stwarzane przez maszyny produkcyjne*
- *Energia elektryczna i elektryczność statyczna*
- *Czynniki zagrożeń biologicznych w środowisku pracy*

Środki ochrony indywidualnej

Ergonomia

Psychofizjologiczne problemy człowieka w środowisku pracy

Techniki komputerowe w bezpieczeństwie i higienie pracy

Transport wewnątrzzakładowy

Poważne awarie przemysłowe

Zagrożenia pożarowe i wybuchowe

Ratownictwo i system pierwszej pomocy w przedsiębiorstwie

Organizacja i metodyka szkolenia oraz popularyzacja bezpieczeństwa pracy

Seminarium dyplomowe

Realizacji programu kształcenia towarzyszy oprzyrządowanie dydaktyczne w postaci pakietów edukacyjnych. Pakiet składa się z następujących elementów: poradnika metodycznego dla wykładowcy, zestawu prezentacji i wymaganych pomocy multimedialnych, podręcznika. Studenci otrzymują zestaw 21 podręczników i prezentacji. Większość ćwiczeń i zajęć praktycznych realizowana jest w akredytowanych laboratoriach Instytutu. Dwa przedmioty (*Techniki komputerowe w bezpieczeństwie i higienie pracy oraz Transport*

wewnątrzzakładowy) odbywają się na Wydziale Samochodów i Maszyn Roboczych Politechniki Warszawskiej i tam też studenci korzystają z bazy dydaktycznej i laboratoriów. Pozostałe przedmioty realizowane są w siedzibie Instytutu z wykorzystaniem jego zasobów i kadry naukowej.

1.4 Założenia metodologiczne badania efektywności kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”

Cele badania

Głównym celem badania była ocena efektywności kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”. Efektywność kształcenia jest rozumiana, jako stopień przygotowania absolwentów do pracy zawodowej. Kryterium efektywności kształcenia jest adekwatność wiedzy i umiejętności absolwenta do wymagań środowiska pracy, samodzielność i inicjatywa w działalności zawodowej, zdolność do przystosowywania się do różnych funkcji zawodowych, mobilność zawodowa, możliwość zatrudnienia się, zadowolenie z pracy.

Osiągnięciu celu głównego służyła realizacja następujących celów szczegółowych:

- zbadanie zawodowych losów absolwentów studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”
- zbadanie przydatności zdobytej wiedzy i umiejętności na studiach podyplomowych bhp w pracy zawodowej
- identyfikacja potrzeb i trudności z jakimi spotykają się w pracy zawodowej absolwenci studiów podyplomowych
- identyfikacja wymagań pracodawców wobec kompetencji pracowników z obszaru bhp
- ustalenie mocnych i słabych stron procesu kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” w kontekście wymagań kompetencyjnych do pracy w obszarze bhp
- opracowanie propozycji udoskonalenie struktury i treści procesu kształcenia podyplomowego tak, aby lepiej odpowiadał potrzebom zawodowym specjalistów zatrudnionych w obszarze bhp

Ze względu na specyfikę i złożoność badanego problemu - efektywności kształcenia zwykle jest analizowana w wymiarze pedagogicznym, socjologicznym, ekonomicznym, i oceniana na poziomie reakcji, nauczania, zachowania, rezultatów - przeprowadzone badania mają charakter badań praktycznych.²² Celem tego typu badań jest dostarczenie pewnych impulsów i przesłanek do rozwoju praktyki w obszarze kształcenia. Badania tę

²² K. Konarzewski Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna. WSiP, Warszawa 2000, s. 13.

łączą w sobie cechy badania rozpoznawczego i oceniającego. Badanie rozpoznawcze pozwala na poznanie zawodowych losów absolwentów i ich opinii na temat przygotowania do wykonywania zadań zawodowych w obszarze bhp, czyli określenie przydatności zawodowej uzyskanych kompetencji. Badanie oceniające pozwala określić na ile zostały osiągnięte cele kształcenia w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, jak absolwenci oceniają merytoryczne i organizacyjne uwarunkowania kształcenia w obszarze bhp.

W badaniu występują dwie grupy zmiennych: zmienna zależna i zmienna niezależna. Celem badania było ustalenie relacji między tymi zmiennymi.

Zmienna **zależna** to przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności w wykonywaniu pracy zawodowej oraz możliwość uzyskiwania zatrudnienia dzięki uzyskanemu wykształceniu. Jest ona funkcją zmiennej **niezależnej** czyli procesu kształcenia. Na proces ten składają się następujące elementy: cele kształcenia, treści kształcenia, zasady i metody nauczania, kompetencje wykładowców, w tym ich doświadczenie zawodowe i dydaktyczne, warunki realizacji procesu kształcenia, czynniki działające spoza systemu kształcenia (zmiany gospodarcze, potrzeby rynku pracy, prognoza zapotrzebowania na dane kwalifikacje, przepisy i uregulowania prawne).

Wskaźnikami zmiennej zależnej są:

- umiejętności wykonywania zadań zawodowych w obszarze bhp (szczególnie w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, oceny ryzyka zawodowego, rozpoznawania i ograniczania szkodliwego wpływu na zdrowie i życie pracowników zagrożeń występujących w środowisku pracy, ograniczania negatywnego wpływu procesów produkcyjnych i technologicznych)
- sposoby działania w środowisku pracy
- działania twórcze i innowacyjne w realizacji zadań bhp i promocji kultury bezpieczeństwa
- świadomość znaczenia problematyki ergonomii i bhp w środowisku pracy
- zawodowe losy absolwentów (mobilność zawodowa, efektywne radzenie sobie na rynku pracy, podejmowanie zatrudnienia zgodnie z uzyskanymi kompetencjami),
- satysfakcja z wyboru kształcenia i drogi zawodowej (wpływ kształcenia na rozwój indywidualny i zawodowy, rozwój zainteresowań zawodowych, awans zawodowy, wzrost zarobków)

Wskaźnikiem zmiennej niezależnej, czyli procesu kształcenia są:

- osiągnięcia dydaktyczne absolwentów
- specjalistyczna wiedza i umiejętności w zakresie bhp

Pytania badawcze

Dla realizacji celu badania przyjęto następujące pytania badawcze:

1. Jak absolwenci oceniają przydatność w pracy zawodowej zdobytej wiedzy i umiejętności na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”?
2. Co dla absolwentów w początkowym okresie pracy jest największym wsparciem w realizacji zadań zawodowych?
3. Czy doświadczenia edukacyjne absolwentów w czasie studiowania wpływają modyfikująco na ich świadomość znaczenia problematyki ergonomii i bhp w środowisku pracy?
4. W jaki sposób zdobyte kompetencje w zakresie bhp wpływają na sytuację zawodową absolwentów?
5. Jakie pracodawcy mają doświadczenia we współpracy z pracownikami bhp i co z nich wynika?

Hipotezy badawcze

W badaniu przyjęto następujące hipotezy badawcze:

1. Wiedza i umiejętności zdobyte w czasie studiów podyplomowych są wystarczające do efektywnego realizowania zadań zawodowych w obszarze bhp.
2. Wiedza teoretyczna w zakresie bhp zdobyta w czasie studiów jest większym wsparciem dla absolwentów w początkowym okresie pracy (do 2 lat pracy w zawodzie), niż dla osób z dłuższym stażem zawodowym.
3. Doświadczenia edukacyjne podczas studiów podyplomowych kształtują postawy zawodowe absolwentów i ich świadomość znaczenia problematyki ergonomii i bhp dla warunków pracy i ochrony zdrowia pracowników.
4. Zdobyte kwalifikacje i kompetencje z zakresu bhp pozwalają na uzyskiwanie zatrudnienia w tym obszarze i wzmacniają pozycję życiową i zawodową absolwentów.
5. Pracodawcy, oprócz wiedzy i umiejętności zawodowych, oczekują od specjalistów bhp dodatkowych umiejętności z obszaru kompetencji społecznych.

Podmioty badania

Badaniem zostały objęte trzy grupy respondentów:

- absolwenci studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”
- wykładowcy realizujący program kształcenia na ww. studiach
- pracodawcy z województwa mazowieckiego

W przypadku dwóch pierwszych grup respondentów badanie było prowadzone na próbach dobranych celowo.²³ Do badania włączono obiekty, które spełniały określony warunek:

- ukończenia studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” w latach 2008 – 2013
- bycia wykładowcą realizującym program kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”

W przypadku trzeciej grupy respondentów próbę dobrano na zasadzie dostępności badanych. Ze względu na trudność zaangażowania w badanie pracodawców, którzy nie znają lub w jakiś sposób nie współpracują z podmiotem prowadzącym badanie (problem ten pojawił się w badaniu pilotażowym) postanowiono poinformować o badaniu i zaprosić do udziału w nim pracodawców poprzez osoby z ich przedsiębiorstw, lub w jakiejś formie współpracujące z nim, które poznały Instytut i korzystały z jego oferty edukacyjnej. Do badania włączono pracodawców, których pracownicy - w czasie prowadzenia badania - aktualnie byli uczestnikami studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”.

Charakterystyka próby w badaniu

Próbę absolwentów stanowiła zbiorowość, która ukończyła studia podyplomowe „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” w latach 2008-2013. Do badania zakwalifikowano 491 absolwentów. Spośród tej grupy z 37 osobami nie udało się nawiązać kontaktu, a 9 osób odmówiło udziału w badaniu. Na udział w badaniu wyraziło zgodę 445 osób. W tej grupie wypełnioną ankietę zwróciło 233 respondentów. Poziom responsywności w badaniu wynosił 47%.

Do próby pracodawców zakwalifikowano 60 przedsiębiorców z województwa mazowieckiego. Wypełnioną ankietę zwróciło 47 respondentów. Poziom responsywności

²³E. Babbie *Badania społeczne w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 205,
K. Konarzewski *Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna*. WSiP S.A., Warszawa 2000, s. 107.

w badaniu wynosił 77%. W analizie wyników badania należy mieć na uwadze fakt, że nie można na jego podstawie formułować uogólnionych wniosków nt. oczekiwań pracodawców z województwa mazowieckiego. Badanie miało ograniczony charakter. Służyło weryfikacji przekonań absolwentów na temat oczekiwań pracodawców wobec ich kompetencji, jako pracowników służby bhp, z oczekiwaniami wyrażanymi przez samych pracodawców.

Do próby wykładowców zakwalifikowano wszystkich wykładowców realizujących program kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”. Były to 63 osoby. Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy naukowci CIOP-PIB – 52 osoby. Z Politechniki Warszawskiej wywodzi się 4 pracowników naukowo-dydaktycznych. Pozostałe 7 osób to pracownicy różnych instytucji współpracujących z Instytutem w zakresie realizacji studiów. Ankietę wypełniło 55 respondentów. Poziom responsywności w badaniu wynosił 87%.

Metoda i narzędzia badawcze

Do zrealizowania celu badania wybrano metodę sondażu diagnostycznego. Badanie sondażowe dostarcza opisu tendencji, postaw lub opinii występujących w populacji. Celem badania był poznanie opinii respondentów na temat jakości kształcenia podyplomowego w zakresie bhp, możliwości wykorzystywania zdobytych kompetencji i ich percepcji na rynku pracy.

Zastosowaną techniką badawczą była technika ankiety, a narzędziem badawczym – kwestionariusz ankiety. Na potrzeby realizacji badania opracowano trzy narzędzia badawcze. Był to:

- *Kwestionariusz ankiety dla absolwenta studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”*
- *Kwestionariusz ankiety dla wykładowcy realizującego program kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”*
- *Kwestionariusz ankiety dotyczącej oczekiwań pracodawcy wobec kompetencji pracowników służby bhp*

Celem zastosowania w badaniu kwestionariusza ankiety dla absolwenta było zebranie informacji na temat przydatności zdobytej przez nich wiedzy i umiejętności w praktycznej działalności zawodowej, zidentyfikowanie potrzeb i trudności z jakimi spotykają się w środowisku pracy, wymagań pracodawców co do ich kompetencji, oraz możliwości jakie daje zdobyte wykształcenie na rynku pracy.

Kwestionariusz ankiety składał się z czterech części. Część I dotyczyła motywacji podjęcia studiów podyplomowych w obszarze bhp. W części II ocenie podlegały studia podyplomowe w zakresie programu kształcenia, przekazywanej wiedzy, umiejętności, zmiany postaw wobec problematyki bhp, oraz uwarunkowań organizacyjnych studiowania. W części III badane były zawodowe losy absolwentów, czyli historia zatrudnienia w obszarze bhp, uwarunkowania sprzyjające lub utrudniające zatrudnienie, możliwości awansu zawodowego i znaczenie zdobytych kompetencji w budowaniu pozycji zawodowej. Część IV dotyczyła badania przydatności zdobytej wiedzy i umiejętności z zakresu bhp w pracy zawodowej. Na końcu kwestionariusza znajdowała się pozycja *Uwagi końcowe*, która dawała możliwość dodatkowych wypowiedzi. Całość ankiety była poprzedzona metryczką, w której zbierano ogólne informacje o absolwencie.

Kwestionariusz ankiety zawierał 18 pytań zamkniętych, gdzie istniała możliwość wybrania jednej lub więcej odpowiedzi z zaproponowanych opcji, 22 pytania otwarte dające możliwość swobodnych wypowiedzi, i 26 pytań półzamkniętych – z możliwością wyboru odpowiedzi i dodania odpowiedzi własnej. Odpowiadając na pytania respondenci mogli wybrać właściwą odpowiedź przez zakreślenie jej znakiem X, dać odpowiedź własną, lub posłużyć się pięciostopniową skalą ocen.

Aby uzyskać szerszy obraz uwarunkowań efektywności procesu kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” do badania włączono wykładowców realizujących program kształcenia na ww. studiach. Celem zastosowania kwestionariusza ankiety dla wykładowców było zebranie ich opinii i uwag, jako współorganizatorów kształcenia podyplomowego w zakresie bhp. Zakładano, że zebrane w ten sposób dane posłużą lepszemu organizowaniu studiów ze względu na potrzeby pracy dydaktycznej. Kwestionariusz ankiety zawierał 13 pytań, w tym 4 pytania otwarte i 9 pytań półotwartych. Na końcu znajdowała się pozycja *Uwagi końcowe* na dodatkowe wypowiedzi. Respondenci udzielali swobodnych odpowiedzi lub wybierali spośród gotowych opcji, zaznaczając je znakiem X. Pytania dotyczyły aktywności wykładowców w projektowaniu programu kształcenia, czynników wspierających i utrudniających pracę dydaktyczną. Ankieta była zaopatrzona w metryczkę, w której zbierano, potrzebne z punktu widzenia badania, informacje.

Ważnym elementem wzmacniającym jakość kształcenia podyplomowego jest też wiedza na temat oczekiwań pracodawców co do kompetencji specjalistów z obszaru bhp. Celem badania przeprowadzonego z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety dla pracodawcy było zbadanie, jakich kompetencji pracodawcy najczęściej oczekują od pracowników służby bhp, jakie są ich potrzeby w zakresie poprawy warunków pracy oraz doświadczenia wynikające ze współpracy z kadrami bhp. Wyniki badania posłużą udoskonaleniu kształcenia podyplomowego, tak aby lepiej odpowiadało ono potrzebom rynku

pracy. Kwestionariusz ankiety składał się z 19 pytań (w tym 3 pytania otwarte, 8 pytań półzamkniętych i 8 pytań zamkniętych). Kwestionariusz, tak jak dwa poprzednie, posiadał na końcu pozycję *Uwagi końcowe* na dodatkowe wypowiedzi. Respondenci udzielali odpowiedzi poprzez zaznaczenie własnej odpowiedzi w pięciostopniowej skali, wybierali właściwą odpowiedź spośród gotowych opcji lub dodawali odpowiedzi własne. Kwestionariusz ankiety posiadał metryczkę, dzięki której uzyskano informacje potrzebne do scharakteryzowania badanej grupy.

Większość z pytań (ze względu na specyfikę danego zagadnienia) stanowiły pytania wielokrotnego wyboru, dające możliwość udzielenie kilku uzupełniających się odpowiedzi. Dlatego suma odsetków odpowiedzi na niektóre pytania przekracza 100%.

W celu wykonania analizy danych zastosowano program statystyczny SPSS. W analizie posługiwano się rozkładami procentowymi, prezentowanymi w postaci tabelarycznej lub graficznej. Poszukując zależności między właściwościami procesu kształcenia, a efektywnością kształcenia posługiwano się testami statystycznymi odpowiednimi do skal pomiarowych, na jakich były szacowane zmienne. Wykorzystano nieparametryczny test Kruskala-Wallisa, test U Manna-Whitney'a, test χ^2 oraz współczynnik korelacji rho-Spearmana.

Weryfikacja narzędzi badawczych i przebieg badania

Opracowane narzędzia badawcze poddano weryfikacji w ramach badania pilotażowego. Założeniem badania pilotażowego było sprawdzenie poprawności przyjętej procedury badawczej, doboru respondentów, opracowanych narzędzi badawczych (zrozumiałości zadawanych pytań, zrozumiałości instrukcji wypełniania, zidentyfikowania braku pewnych pytań, czy odpowiedzi) oraz uzyskanie informacji, które wskazywałyby na potrzebę wprowadzenia zmian przed rozpoczęciem badania głównego.

Badanie pilotażowe pozwoliło na identyfikację problemów, które mogły wydatnie utrudnić realizację badania głównego. Zasadniczym problemem była trudność związana z rekrutacją wśród pracodawców i responsywnością wśród absolwentów studiów podyplomowych. Problemy te nie pojawiały się w grupie wykładowców.

Doświadczenia z badania pilotażowego pozwoliły sądzić, że opracowane narzędzia badawcze zawierały zrozumiałe instrukcje i pytania. Uzyskane odpowiedzi wskazywały na zrozumienie intencji pytającego i zrozumienie intencji osób udzielających odpowiedzi. Nie wskazywały na pominięcie ważnych dla badania obszarów. Nie mniej jednak pojawiła się potrzeba wprowadzenia pewnych modyfikacji. Dotyczyły one głównie kolejności zadawanych

pytań w poszczególnych częściach ankiet, wprowadzenia w niektórych pytaniach dodatkowych opcji odpowiedzi, wyeksponowania niektórych zagadnień, tak aby nie były pomijane, a także wprowadzenia w procedurze badania dodatkowego działania. Polegało ono na systematycznym przypominaniu respondentom o wypełnieniu ankiety i zbliżającym się terminie zakończenia badania.

W wyniku badania pilotażowego uznano, że przyjęte procedury postępowania są właściwe i skuteczne. Według tych samych procedur postępowano w badaniu głównym. Dane w badaniu gromadzono od początku maja do końca czerwca 2015 r. Interaktywny kwestionariusz ankiety udostępniany był respondentom za pośrednictwem Internetu. Wypełnione ankiety automatycznie były rejestrowane w zbiorze danych.

Wybór takiego sposobu przeprowadzenia badania wynikał z niskich kosztów z tym związanych, łatwości kontaktu z rozproszonymi geograficznie respondentami (szczególnie absolwentami), oszczędności czasu, a także łatwości gromadzenia, archiwizowania i opracowywania danych. Kontakt drogą elektroniczną dawał możliwość systematycznego przypominania respondentom o wypełnieniu ankiety, co miało decydujące znaczenie dla responsywności w badaniu.

Badanie w poszczególnych grupach respondentów przebiegało z zachowaniem podobnych procedur:

- Kontakt telefoniczny z respondentami w celu:
 - poinformowania o planowanych badaniach, zainteresowania nimi respondentów i uzyskania zgody na udział w badaniu
 - poinformowania, że zgodnie z procedurą badawczą, w trakcie trwania badania, respondenci będą systematycznie otrzymywać drogą mailową przypomnienie z prośbą o wypełnienie ankiety
 - weryfikacji danych kontaktowych
- Wysłanie listu informującego o badaniu i przekazanie informacji ważnych dla udziału w badaniu
- Udostępnienie interaktywnej ankiety z wykorzystaniem Internetu
- Monitorowanie responsywności w badaniu
- Zbieranie i archiwizowanie danych z badania
- Analiza materiału empirycznego

Część 2.

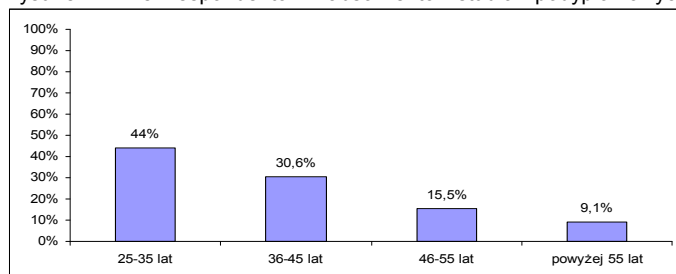
**Ocena efektywności kształcenia na studiach podyplomowych
„Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”
– prezentacja wyników badań**

2.1 Charakterystyka absolwentów studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” biorących udział w badaniu²⁴

W badaniu efektywności kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” wzięło udział 233 absolwentów tych studiów. W badanej zbiorowości było 98 kobiet (42%) i 135 mężczyzn (58%).

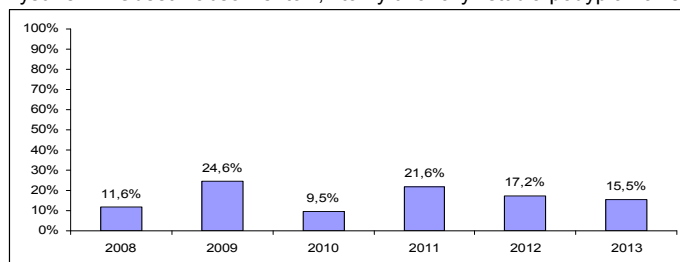
Wiek respondentów wynosił od 25 do 67 lat, przy średniej $M=38,84$ i odchyleniu standardowym $SD=9,38$. Skategoryzowanie badanych pod względem wieku przedstawiono na Rysunku 1. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 25 do 35 lat. Najmniej było respondentów w wieku powyżej 55 lat.

Rysunek 1. Wiek respondentów – absolwentów studiów podyplomowych



Ankieta była skierowana do absolwentów, którzy ukończyli studia podyplomowe w latach 2008-2013. Na Rysunku 2. przedstawiono dane dotyczące liczebności respondentów z poszczególnych roczników studiów. Z przedstawionych danych wynika, że liczebności osób z roczników 2009 i 2011 były zbliżone i wynosiły nieco ponad 20% badanej zbiorowości. Mniej licznie były reprezentowane grupy z lat 2012 i 2013. Najmniej respondentów wywodziło się z rocznika 2008 i 2010.

Rysunek 2. Odsetki absolwentów, którzy ukończyli studia podyplomowe w zakresie bhp w danym roku

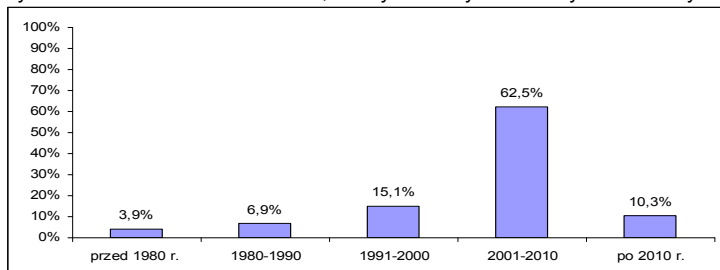


Badani, to absolwenci różnych uczelni i kierunków studiów wyższych, o zróżnicowanych doświadczeniach edukacyjnych. Wśród respondentów znalazły się zarówno osoby, które ukończyły studia wyższe w roku 2011 r. jak i takie, które uzyskały

²⁴ W tej części raportu analizowane są dane zebrane od wszystkich osób, które wypełniły ankietę (N=233)

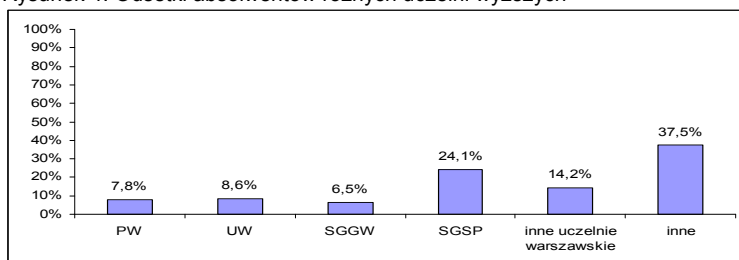
dyplom uczelni wyższej ponad 40 lat temu. Najstarszy respondent rozpoczynając studia podyplomowe z bhp był w wieku 67 lat, a studia wyższe ukończył w 1972 r. Na Rysunku 3. przedstawiono dane dotyczące roku ukończenia studiów wyższych w ujęciu procentowym.

Rysunek 3. Odsetki absolwentów, którzy ukończyli studia wyższe w danym roku



Respondenci byli absolwentami różnych uczelni, co przedstawiono na Rysunku 4. Z danych wynika, że ponad 60% badanej zbiorowości stanowili absolwenci uczelni warszawskich. Słuchacze studiów podyplomowych, którzy zdobyli wykształcenie wyższe poza Warszawą stanowili 37,5% badanej próby.

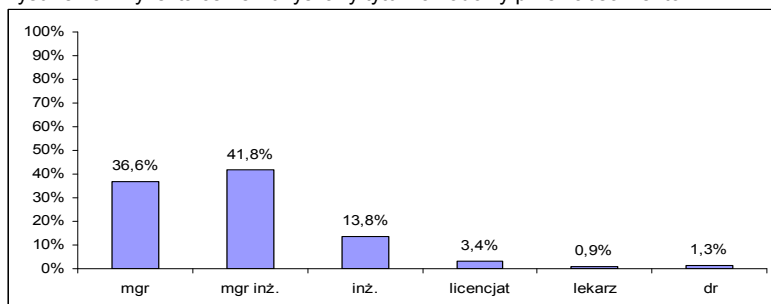
Rysunek 4. Odsetki absolwentów różnych uczelni wyższych



Legenda: PW-Politechnika Warszawska, UW-Uniwersytet Warszawski, SGGW-Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, SGSP-Szkoła Główna Służby Pożarniczej.

Wśród respondentów znajdowały się osoby o różnych tytułach zawodowych (Rysunek 5.). Największy udział w badanej grupie miały osoby z pełnym wykształceniem wyższym (z tytułem magistra inżyniera – 41,8% oraz magistra – 36,6%). Znacznie mniej było osób z wykształceniem zawodowym na poziomie inżyniera – 13,8% i licencjata – 3,4%. Osoby ze stopniem naukowym doktora stanowiły 1,3% badanych.

Rysunek 5. Wykształcenie - uzyskany tytuł zawodowy przez absolwentów



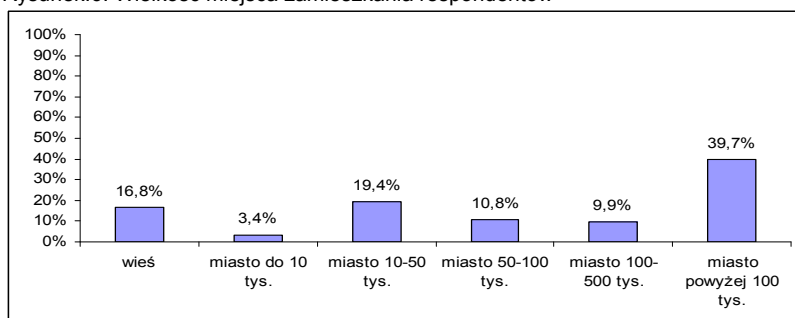
Prawie połowa respondentów to absolwenci studiów wyższych o kierunkach technicznych (44,8%). Mniej liczne były grupy respondentów z wykształceniem z zakresu nauk społecznych (12,5%), ekonomicznych (10,8%) i chemicznych (12,5%). Po kilka procent badanych reprezentowało różne inne kierunki wykształcenia. Dane w tym zakresie przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 2. Kierunki studiów wyższych ukończonych przez respondentów

Nauki	Odsetek respondentów
Humanistyczne	3,9%
Społeczne	12,5%
Ekonomiczne	10,8%
Prawne	2,6%
Fizyczne	0,4%
Chemiczne	12,5%
Biologiczne	2,2%
Nauki o Ziemi	0,9%
Techniczne	44,8%
Rolnicze	3,9%
Leśne	0,9%
Weterynaryjne	0,4%
Medyczne	0,4%

Niemal wszyscy respondenci mieszkają w Polsce. Tylko 3 osoby mieszkają za granicą. Prawie 40% badanych to mieszkańcy dużych miast, liczących powyżej 100 tys. mieszkańców. Dość liczna grupa respondentów wywodziła się z małych miast, liczących od 10 do 50 tysięcy mieszkańców (19,4%), i ze wsi (16,8%). Rysunek 6. przedstawia dane na temat wielkości miejsca zamieszkania osób biorący udział w badaniu.

Rysunek 6. Wielkość miejsca zamieszkania respondentów



Zdecydowaną dominantę stanowili mieszkańcy województwa mazowieckiego (Tabela 3.). To niemal 70% respondentów. Drugą, co do wielkości, choć niezbyt liczną, grupę stanowili respondenci z województwa lubelskiego (4,7%) i łódzkiego (3,95). Pozostałe 18,1% badanych to mieszkańcy innych województw.

Tabela 3. Województwa, z których pochodzą respondenci

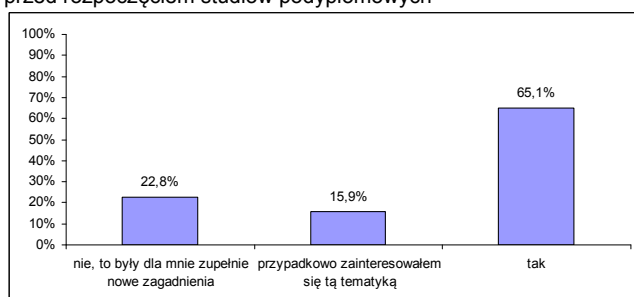
Województwo	Odsetek respondentów
Dolnośląskie	2,6%
Kujawsko-pomorskie	2,2%
Lubelskie	4,7%
Lubuskie	0,9%
Łódzkie	3,9%
Małopolskie	0,9%
Mazowieckie	68,1%
Opolskie	0,4%
Podkarpackie	1,7%
Podlaskie	1,7%
Pomorskie	0,9%
Śląskie	0,4%
Świętokrzyskie	1,7%
Warmińsko-mazurskie	1,7%
Wielkopolskie	1,7%
Zachodniopomorskie	1,3%

Z powyższych analiz wynika, że „typowy” absolwent studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” to osoba młoda w wieku od 25 do 35 lat, przeważnie posiadająca wykształcenie o profilu technicznym. To najczęściej magister inżynier z dyplomem uczelni warszawskiej, zdobytym po 2000 r., osoba z województwa mazowieckiego, mieszkająca w mieście. Nieco częściej mężczyzna niż kobieta.

2.2 Motywy podjęcia studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”²⁵

Respondenci wybierając studia podyplomowe z zakresu bhp reprezentowali różny poziom wiedzy i doświadczeń związanych z tą problematyką. Większość badanych (65,1%) miała z nią kontakt przed rozpoczęciem studiów podyplomowych. Najczęściej z zagadnieniami bhp spotykali się w środowisku pracy (40%), rzadziej na studiach (11,1%). Pojawiały się też wypowiedzi wskazujące na własne zainteresowania i rodzinne tradycje (13%). Dla co czwartego respondenta była to całkowicie nowa tematyka, a co szósty przypadkowo zainteresował się tą dziedziną (Rysunek 7).

Rysunek 7. Znajomość problematyki ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy przed rozpoczęciem studiów podyplomowych



Respondenci wybierając studia podyplomowe w zakresie bhp kierowali się głównie motywami i potrzebami zawodowymi. Dane na ten temat przedstawiono w Tabeli 4.

Tabela 4. Motywy podjęcia studiów podyplomowych w zakresie bhp

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Wiedza i wykształcenie w tym zakresie potrzebne mi były do wykonywania dotychczasowej pracy w dziale bhp	39,2%
Poszukiwałem/am pracy i podwyższałem/am swoje kompetencje	34,9%
Traktowałem/am te studia, jako dodatkowy atut w CV	26,7%
Słyszałem, że jest to dobrze płatna praca	5,6%
Myślałem, że jest to praca ważna, prestiżowa	5,2%
Miałem/a potrzebę uczenia się czegoś nowego	28%

Najczęstszy powód podejmowania studiów wiązał się z koniecznością uzupełnienia wykształcenia w zakresie bhp. Absolwenci podkreślali, że tego typu wiedza potrzebna im była do wykonywania pracy na dotychczasowych stanowiskach. Wynika to z uregulowań

²⁵ W tej części opracowania analizowane są dane zebrane od wszystkich osób, które wypełniły ankietę (N=233)

prawnych. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy jest mowa o tym, że w służbie bhp na stanowisku starszego inspektora, specjalisty, starszego specjalisty i głównego specjalisty może być zatrudniona osoba, która (poza innymi warunkami) posiada wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Od momentu wejścia w życie rozporządzenia pracownicy służby bhp, którzy nie spełniali tego warunku, mieli 8 lat na uzupełnienie wykształcenia. Stąd dużej grupie respondentów studia te dawały możliwości spełnienia ustawowych wymagań w zakresie ich kwalifikacji.

W przybliżeniu, co trzeci badany poszukiwał zatrudnienia i podjął studia podyplomowe kierowany chęcią podwyższenia dotychczasowych kompetencji. W ocenie respondentów studia miały być dodatkowym atutem zwiększającym ich szanse na rynku pracy. Niemal 30% absolwentów podjęło studia kierując się potrzebami poznawczymi. Chcieli uczyć się czegoś nowego, poznać nową dziedzinę wiedzy. Najrzadziej występowały motywy związane z prestiżem pracy oraz oczekiwaniem wysokich zarobków.

Na pytanie: Co przed rozpoczęciem studiów podyplomowych z bhp sądził/a Pan/i o tej problematyce - najczęściej pojawiały się odpowiedzi wskazujące na skojarzenia z możliwościami zawodowymi jakie da im dodatkowe wykształcenie. To, co przeważało w wypowiedziach, to silne przekonanie, że zdobycie kompetencji w zakresie bhp pomoże im w utrzymaniu obecnej pracy lub zwiększy szanse na zdobycie nowego zatrudnienia. Poniżej kilka przykładów: „Z problematyką bhp mam do czynienia, na co dzień w związku z wykonywanym zawodem.”, „Uważałem, że jest to szeroki zakres wiedzy, której przyswojenie na poziomie eksperckim gwarantuje dobrą pracę.”, „Uważałem, że jest ściśle związana z tematyką ppoż. i warto ją zgłębić, mieć dodatkowe kwalifikacje.”, „Myślałem, że jest to przyszłościowy zawód. Warto posiadać wiedzę z tej problematyki. Dodatkowym atutem jest możliwość pracy na emeryturze.”, „Myślałem, że jest bardzo istotna w pracy, szczególnie w procesie zarządzania ludźmi.”, „W moim przekonaniu bhp jest ważne, ale w wielu zakładach lekceważone albo bardzo mało znane/stosowane w małym zakresie.”, „Ważna problematyka ze względu na zdrowie i życie ludzi.”, „Ważne żeby pracownicy wykonując pracę nie tracili przy tej okazji zdrowia”.

Większość respondentów przed rozpoczęciem studiów podyplomowych miała pewne plany zawodowe, w których ważną rolę odgrywała problematyka bhp (Tabela 5). Wyborowi tego typu studiów najczęściej towarzyszyła chęć związania swojej kariery zawodowej z działaniami na rzecz poprawy warunków pracy (45,7%). Część respondentów dość precyzyjnie wiedziała, co w przyszłości chce robić. Nastawieni byli na samozatrudnienie i świadczenie usług w zakresie bhp. Co piąty badany miał możliwość zatrudnienia się

w służbie bhp w swoim dotychczasowym miejscu pracy. Stosunkowo niewielka grupa respondentów (15,5%) nie miała bliżej określonych planów zawodowych.

Tabela 5. Znaczenie studiów podyplomowych w zakresie bhp dla przyszłości zawodowej

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
W moim zakładzie pracy istniała możliwość zatrudnienia się w służbie bhp	19,4%
Chciałem/am związać się z pracą w tym obszarze	45,7%
Chciałem/am rozpocząć własną działalność gospodarczą w zakresie usług bhp	19,8%
Nie miałem/am jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych	15,5%

Podjmując studia podyplomowe w CIOP-PIB respondenci mieli różne oczekiwania, które mogli swobodnie wyartykułować. Analiza treści na pytanie otwarte - *Czego oczekiwał/a Pan/i podejmując w CIOP-PIB studia podyplomowe z bhp?* - pozwoliła na wyróżnienie dwóch głównych typów oczekiwań.

Pierwszy typ oczekiwań dotyczył uwarunkowań merytorycznych studiowania. Respondenci oczekiwali głównie zdobycia wiedzy i umiejętności przydatnych w pracy, kompetentnych wykładowców i wysokiego poziomu kształcenia. Wielu respondentów wybrało studia organizowane przez CIOP-PIB we współpracy z PW ze względu na renomę tych instytucji. Oto przykładowe wypowiedzi: *„Dyplom ukończenia Studiów Podyplomowych w CIOP-PIB jest prestiżowy i uznawany przez wszystkich pracodawców oraz PIP.”*, *„W związku z prestiżem CIOP sądziłem, że pomoże mi to szybciej znaleźć zatrudnienie w branży.”*, *„Oczekiwałem, że studia w CIOP-PIB będą stały na wysokim poziomie. I tak było.”*, *„Oczekiwałem przygotowania zawodowego w obszarze bhp.”*, *„Rzetelnego przygotowania do nowego zawodu.”*, *„Zdobycia drugiego zawodu, plan b w karierze zawodowej.”*, *„Poszerzenia wiedzy, uświadomienia sobie pewnych zagadnień, syntezy różnych szczątkowych informacji, które miałam w głowie.”*

Drugi typ oczekiwań łączył się z potencjalnymi możliwościami zawodowymi, jakie stworzą im dodatkowe kompetencje. Mieli nadzieję na podjęcie nowego lub dodatkowego zatrudnienia, na awans zawodowy, na zdobycie umiejętności poszukiwanych na rynku pracy.

Z powyższych wypowiedzi wynika, że problematyka bhp i studia w CIOP-PIB były dla respondentów ważne i atrakcyjne. Zaangażowali w nie czas związany ze studiowaniem i środki finansowe. W Tabeli 6. przedstawiono różne źródła finansowania studiów podyplomowych. Najwięcej absolwentów (niemal 60%) finansowało studia ze środków własnych. W przybliżeniu, co trzeci badany uzyskał na ten cel środki z zakładu pracy. Z pozostałych źródeł finansowania korzystało po kilka procent badanych.

Tabela 6. Źródła finansowania studiów podyplomowych w zakresie bhp

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Środki własne	59,5%
Zaciągnięcie na ten cel pożyczki	2,2%
Finansowanie przez zakład pracy	35,3%
Finansowanie przez rodziców/rodzinę	6,9%
Finansowanie przez Urząd Pracy	3,4%
Finansowanie przez Wojskowe Biuro Rekonwersji Wojskowej	2,6%

Podsumowując motywy, potrzeby i oczekiwania, jakie towarzyszyły respondentom w wyborze studiów podyplomowych w zakresie bhp zwraca uwagę ich użyteczny i poznawczy charakter. Większość respondentów miała wcześniej kontakt (choć w różnym zakresie) z tą problematyką i dość sprecyzowane plany zawodowe. Chcieli wykonywać tego typu pracę, zachować dotychczasowe stanowisko lub objąć nowe obowiązki. Część badanych myślała o samozatrudnieniu i świadczeniu usług w zakresie bhp.

Mając tak sprecyzowane plany respondenci świadomie wybierali placówkę kształcenia, która ich zdaniem odznacza się wysoką renomą i poziomem merytorycznym. Podejmując studia w Instytucie oczekiwali zdobycia rzetelnej wiedzy/wykształcenia w zakresie bhp przydatnego w pracy i wzmacniającego ich pozycję jako pracowników i osób poszukujących zatrudnienia.

Oprócz motywacji o charakterze zawodowym ważny był także aspekt poznawczy – motyw realizacji zainteresowań, zdobywania wiedzy dla siebie. Część respondentów chciała uczyć się czegoś nowego, usystematyzować dotychczasową wiedzę, poszerzać horyzonty. Pojawiały się również motywy etyczne, związane z ceniением takich wartości jak życie i zdrowie pracowników, konieczność ich ochrony, czynienia środowiska pracy przyjaznym dla człowieka.

2.3 Studia podyplomowe „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” w ocenie absolwentów

W tej części raportu analizowane są dane zebrane od wszystkich respondentów (N=233). Przedmiotem analiz są oceny studiów podyplomowych wyrażone zarówno przez osoby pracujące w obszarze bhp jako i nie związanych zawodowo z tą profesją.

Osiągnięcia dydaktyczne absolwentów

W trakcie studiów absolwenci systematycznie byli poddawani ocenie osiągnięć dydaktycznych. Po zakończeniu każdego przedmiotu przystępowali do egzaminu na ocenę, przeprowadzonego w formie testu pisemnego. Egzamin sprawdzał wiedzę z zakresu danego przedmiotu na poziomie znajomości i rozumienia problematyki, umiejętności stosowania zdobytej wiedzy w sytuacjach typowych i sytuacjach problemowych. Każdy student napisał 21 testów przewidzianych programem kształcenia i uzyskał 21 ocen.

Kolejnym elementem podlegającym ocenie była praca dyplomowa. Z pracy dyplomowej ocenę wystawiał promotor i recenzent. Studenci otrzymywali również ocenę z egzaminu końcowego. Średnia ocen uzyskanych z testów, z pracy dyplomowej i z egzaminu końcowego, była ocena, jaką absolwent otrzymywał na zakończenie studiów podyplomowych.

W grupie respondentów włączonych do badania (491 osób) poziom osiągnięć dydaktycznych kształtował się następująco:

- 39% respondentów (187 osób) ukończyło studia z oceną bardzo dobrą
- 48% respondentów (238 osób) ukończyło studia z oceną ponad dobrą
- 13% respondentów (66 osób) ukończyło studia z oceną dobrą

Wśród badanych nie było osób, których wiedza i umiejętności byłyby ocenione na poziomie dostatecznym, czy ponad dostatecznym. Respondenci, którzy ukończyli studia podyplomowe w latach 2008 – 2013 stanowili 82% populacji studiującej w tym czasie. W studiach brało wówczas udział 599 osób.

Uzyskane oceny (w przedziale dobry – bardzo dobry) i wysoki odsetek osób kończących studia podyplomowe świadczy o wysokiej skuteczności procesu dydaktycznego. Wskazuje to na trwałość przyswojonej wiedzy, umiejętność wykonywania czynności, oceniania i rozwiązywania problemów w zakresie bhp. Są wynikiem ukierunkowania procesu kształcenia na aktywny udział studentów. Na podstawie uzyskanych przez nich ocen można

przypuszczać, że wiedza i umiejętności, jakie absolwenci zdobyli są w dużym stopniu przydatne w ich działalności zawodowej.

Samooceny absolwentów w zakresie przygotowania do działań w obszarze bhp po ukończeniu studiów podyplomowych

Absolwenci kończąc studia podyplomowe mieli pewne odczucia, co do swojej wiedzy i umiejętności, jakie właśnie zdobyli. Pewne przekonania związane ze studiowaną problematyką. Poproszeni o ocenę swojego przygotowania do działań w obszarze bhp po ukończeniu studiów podyplomowych, ocenili je bardzo wysoko. Dane w tym zakresie przedstawia Tabela 7.

Tabela 7. Ocena własnego przygotowania do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych

Kończąc studia podyplomowe czułem się przygotowany do działań w zakresie:	5 zdecydowanie tak	4 raczej tak	3 nie mam zdania	2 raczej nie	1 zdecydowanie nie
Rozpoznawania i oceniania zagrożeń występujących w środowisku pracy	35,3%	54,3%	8,6%	0,9%	0%
Badania wypadków przy pracy	23,7%	49,1%	15,1%	10,8%	0,4%
Doradzania w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy	14,7%	52,6%	20,7%	9,5%	1,7%
Zarządzania bezpieczeństwem pracy	20,7%	42,2%	24,6%	11,2%	0,4%
Oceniania stanu bhp w przedsiębiorstwie	26,3%	52,6%	16,4%	3,4%	0,4%
Popularyzowania zagadnień bhp	15,5%	42,2%	29,3%	11,6%	0,4%
Przeprowadzania wstępnych szkoleń z zakresu bhp	37,1%	39,7%	12,1%	9,1%	1,3%

Respondenci najbardziej czuli się kompetentni w zakresie rozpoznawania i oceniania zagrożeń występujących w środowisku pracy. Łącznie pozytywnych odpowiedzi udzieliło 89,6% badanych (*zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Wysoko ocenili również przygotowanie w zakresie umiejętności oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie (łącznie 78,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*), a także przeprowadzania wstępnych szkoleń bhp (łącznie 76,8% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) i badania wypadków przy pracy (72,7%).

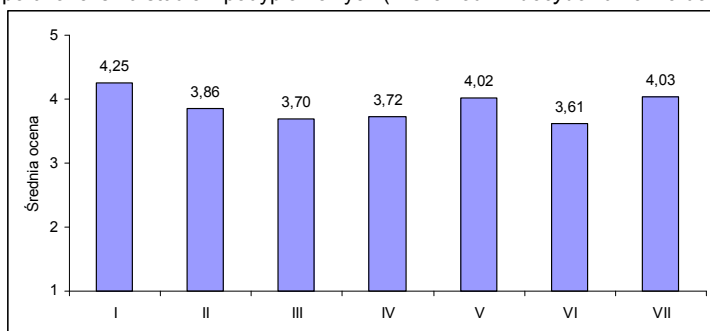
Mniej absolwentów czuło się kompetentnymi w zakresie doradzania w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy (łącznie 67,3% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) oraz w działaniach związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem pracy (62,9%). Odnośnie

tych dwóch działań odpowiednio 20,7% oraz 24,6% respondentów wybrało odpowiedź *nie mam zdania*, co może świadczyć o niepewności umiejętności w tym zakresie. Dodatkowo w zakresie zarządzania bhp 11,2% badanych stwierdziło, że raczej nie poradziłoby sobie w tego typu działaniach.

Ponadto należy zwrócić uwagę na sferę związaną z popularyzacją bhp i kształtowaniem kultury bezpieczeństwa. Dość duża grupa respondentów – w sumie 40% - oceniła negatywnie swoje przygotowanie. Działania popularyzatorskie służą rozwijaniu świadomości w zakresie ochrony zdrowia i poprawy warunków pracy. Ich rezultatem jest zwiększenie zainteresowania problematyką ergonomii i bhp zarówno pracodawców jak i pracowników, a w konsekwencji zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zmiana świadomości ludzi w tym zakresie możliwa jest dzięki zmianie ich postawy i uczuć, czyli zmiany percepcji problematyki bhp. Działania te realizuje się z wykorzystaniem odpowiednich form i środków popularyzacji.

Oceny respondentów nt. swojego przygotowania do działań w zakresie bhp wyrażono na skali ilościowej (od 1-*zdecydowanie nie* do 5-*zdecydowanie tak*) i wyznaczono dla nich wartości średnie. Przedstawiono je na Rysunku 8.

Rysunek 8. Ocena własnego przygotowania do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych (w skali od 1-*zdecydowanie nie* do 5-*zdecydowanie tak*)

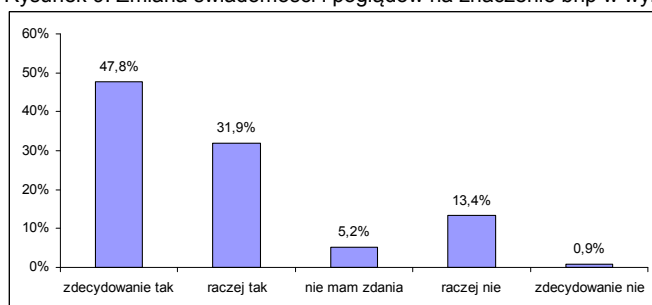


Legenda: I- Rozpoznawać i oceniać zagrożenia występujące w środowisku pracy, II-Badać wypadki przy pracy, III – Zarządzać bezpieczeństwem pracy, IV- Doradzać w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy, V-Przeprowadzać wstępne szkolenia z bhp, VI-Popularyzować zagadnienia bhp i kształtować kulturę bezpieczeństwa pracy, VII-Ocenić stan bhp w przedsiębiorstwie

Na podstawie średnich również można sformułować wniosek o bardzo wysokiej ocenie absolwentów odnośnie przygotowania do działania w zakresie rozpoznawania i oceny zagrożeń występujących w środowisku pracy (średnia=4,25), oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie (średnia=4,02) i przeprowadzania wstępnych szkoleń bhp (średnia=4,03). Na tym tle stosunkowo nisko wypada ocena własnych kompetencji w zakresie popularyzacji zagadnień bhp i kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy (średnia=3,61).

Respondenci przyznają, że pod wpływem studiowania zmieniły się ich poglądy i podejście do problematyki ergonomii, bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników (Rysunek 9.). Prawie 80% badanych stwierdza, że w wyniku zdobytej wiedzy zdecydowanie poszerzyła się ich świadomość w tym zakresie. Odmiennego zdania było nieco ponad 14% ankietowanych, a 5% nie zajęło w tej kwestii stanowiska. W sumie jest to prawie 20% badanej populacji gdzie oddziaływania procesu kształcenia były w jakiś sposób osłabione. Może to być spowodowane czynnikami związanymi ze sposobem oddziaływań dydaktycznych lub wynikającymi z uwarunkowań wewnętrznych samych studiujących, takich jak motywacja, zainteresowanie problematyką, uznawanie jej za ważną, czy chęć poświęcenia się pracy w tym obszarze.

Rysunek 9. Zmiana świadomości i poglądów na znaczenie bhp w wyniku studiowania



W wyniku odbytych studiów ponad połowa respondentów (52,7%) uznaje problematykę bhp za istotną i interesującą poznawczo. Najwięcej absolwentów uważało ją za „ważną” – 77%. Podkreślano ważkość zagadnień omawianych w toku studiów i potrzebę dalszego poszerzania wiedzy w tym przedmiocie. Część respondentów – 17% odbierała tę problematykę, jako „trudną”. Jednak określenie „trudna” występowało tu synonimicznie z określeniem „ważna”. Oto przykładowe wypowiedzi: *„Niesamowicie ważna dziedzina.”*, *„Bardzo ważna dziedzina pracy, zawsze dużo uwagi poświęcam na tę tematykę podczas szkoleń bhp.”*, *„Ważna i trudna dziedzina nauki.”*

Inni respondenci (14%) uświadomili sobie, że działania w zakresie poprawy warunków pracy i ochrony zdrowia, kształtowania kultury bezpieczeństwa są niedoceniane przez pracodawców, a zasady bhp w przedsiębiorstwach przestrzegane w zbyt małym stopniu.

Warto podkreślić, że w wypowiedziach respondentów powtarzał się motyw dostrzegania zaniedbań w zakresie bhp w instytucjach, w których badani byli zatrudnieni. Ukończenie studiów dla wielu absolwentów mogło być zatem impulsem do starań o podwyższenie standardów w tym zakresie.

Ocena zajęć dydaktycznych i innych uwarunkowań procesu kształcenia

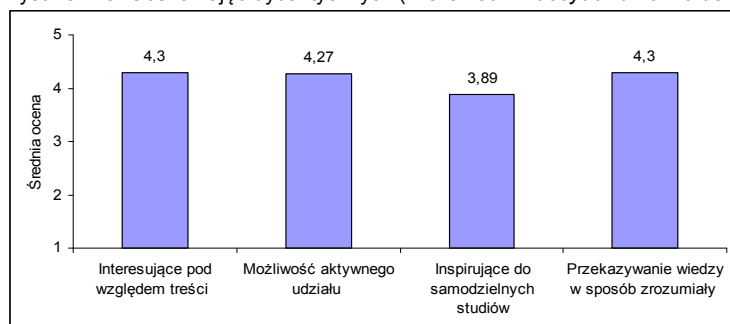
Kolejny aspekt oceny studiów to opinie na temat zajęć dydaktycznych. Przedstawiono je w Tabeli 8. Respondenci najbardziej cenili sobie sposób przekazywania wiedzy. W sumie 92,7% absolwentów uznało go za zrozumiały, jasny i przystępny. Zajęcia były także interesujące pod względem prezentowanych treści (91% odpowiedzi twierdzących). Dawały możliwość aktywnego udziału (89,2%). Na tym tle stosunkowo niższe oceny uzyskał aspekt polegający na inspirującej roli zajęć dydaktycznych do samodzielnego zgłębiania wiedzy (73,3%).

Tabela 8. Ocena zajęć dydaktycznych

	5 zdecydowanie tak	4 raczej tak	3 nie mam zdania	2 raczej nie	1 zdecydowanie nie
Interesujące pod względem prezentowanych treści	39,7%	51,3%	6%	2,2%	0%
Dawały możliwość aktywnego udziału	38,8%	50,4%	7,3%	2,6%	0%
Inspirowały mnie do studiów nad problemami bhp	26,3%	47%	14,2%	11,6%	0%
Wiedza była przekazywana w sposób zrozumiały	38,4%	54,3%	4,7%	1,3%	0,4%

W charakterze podsumowania analizy odpowiedzi na powyższe pytanie, wyznaczono przeciętne wartości ocen dla poszczególnych aspektów zajęć. Przedstawiono je na Rysunku 10. Wartości średnie odniesione do skali od 1 do 5 są wysokie. Niższa niż 4 jest jedynie ocena zajęć dydaktycznych, jako inspirujących do samodzielnego studiów w zakresie bhp.

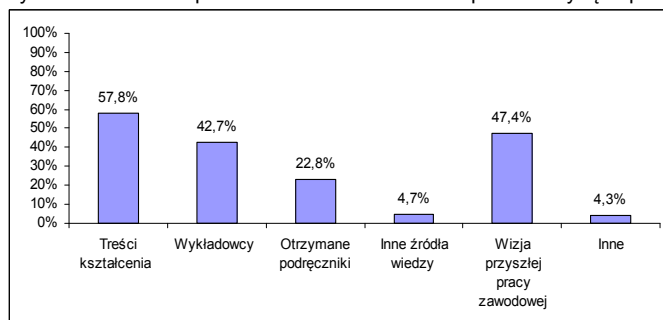
Rysunek 10. Ocena zajęć dydaktycznych (w skali od 1-zdecydowanie nie do 5-zdecydowanie tak)



Studiowanie wymaga zaangażowania. Z jednej strony konieczne jest zaangażowanie samych studentów, ich wkład pracy własnej, samodzielne pogłębianie wiedzy przekazywanej podczas zajęć. Z drugiej strony ważne jest wspieranie ich w tym procesie poprzez

rozbudzanie aspiracji i zainteresowań. Owo zainteresowanie i aktywność poznawcza było stymulowane przez różne czynniki. Źródła inspiracji przedstawiono na Rysunku 11.

Rysunek 11. Źródła pobudzania zainteresowania problematyką bhp w czasie studiów



Najbardziej inspirujący wpływ na słuchaczy miały treści kształcenia (57,8%). Plany na przyszłość, nadzieje i oczekiwania związane z pracą zawodową to drugi równie istotny czynnik wpływający na motywację i zaangażowanie w proces studiowania. Ważną rolę w tym zakresie odgrywali także wykładowcy. Ich kompetencje i specjalistyczna wiedza z obszaru bhp wydatnie wpływały na wzbudzanie zainteresowania problematyką i poszukiwania w tym obszarze. W przybliżeniu co piąty absolwent rozwijał swoje zainteresowania dzięki otrzymanym podręcznikom. W kategorii „Innych” czynników stymulujących poznawczo respondenci wymieniali najczęściej wykonywanie doświadczeń w pracowniach, ćwiczenia praktyczne, wymianę informacji z innymi słuchaczami.

Do czynników istotnie wspierających proces uczenia się absolwenci zaliczają te związane ze zdobywaniem wiedzy. Główną rolę odgrywa tu postać kompetentnego, wspierającego wykładowcy oraz otrzymane źródła wiedzy. Wysokie oceny i podkreślanie roli właśnie tych uwarunkowań świadczą o świadomości i zorientowaniu absolwentów na wyniki kształcenia. Dane na ten temat przedstawia Tabela 9.

Tabela 9. Ocena różnych aspektów studiowania

	5 bardzo dobrze	4 dobrze	3 nie mam zdania	2 raczej źle	1 zdecydowanie źle
Współpraca z wykładowcami w rozwiązywaniu problemów i wątpliwości dotyczących zagadnień bhp	46,6%	45,3%	6%	1,3%	0%
Otrzymane podręczniki	52,6%	37,1%	5,2%	3,9%	0,4%
Wsparcie merytoryczne promotora w czasie przygotowywania pracy dyplomowej	64,2%	22,8%	7,3%	3,4%	1,3%

Łącznie (w kategorii *bardzo dobrze i dobrze*) prawie 92% respondentów pozytywnie oceniło współpracę z wykładowcami, możliwości konsultacji i wspólnych poszukiwań rozwiązań pojawiających się problemów, wątpliwości i analiz zagadnień z obszaru bhp. Blisko 90% badanych bardzo dobrze ocenia otrzymane podręczniki. Komplet podręczników przekazywanych studentom to 21 pozycji. Każda z nich dotyczy odrębnego zagadnienia związanego z bezpieczeństwem i warunkami pracy. Jest to obszerne źródło interdyscyplinarnej wiedzy o zagadnieniach bhp i pomoc w nauce, zwłaszcza w przygotowaniach do testów. 87% respondentów było zadowolonych ze współpracy i wsparcia merytorycznego otrzymanego od promotora podczas przygotowywania pracy dyplomowej.

Podsumowaniem całego procesu studiowania jest właśnie etap przygotowywania pracy dyplomowej. To ważny moment nie tylko z powodów formalnych związanych z przystąpieniem do egzaminu końcowego i ukończeniem studiów, ale także ze względów aplikacyjnych. Przygotowując pracę dyplomową absolwenci mają okazję zastosować zdobytą wiedzę i umiejętności. Praca dyplomowa ma charakter praktyczny tzn. student analizuje wybrany problem występujący w jego środowisku zawodowym np. dokonuje oceny ryzyka zawodowego na wybranych stanowiskach pracy, przeprowadza analizę stanu bhp lub przygotowuje pakiet edukacyjny przeznaczony do prowadzenia szkoleń w wybranej tematyce, i wiele innych. Bardzo często wnioski formułowane w pracach dyplomowych służą absolwentom, jako punkt wyjścia do dalszych działań w obszarze bhp w swoich zakładach pracy.

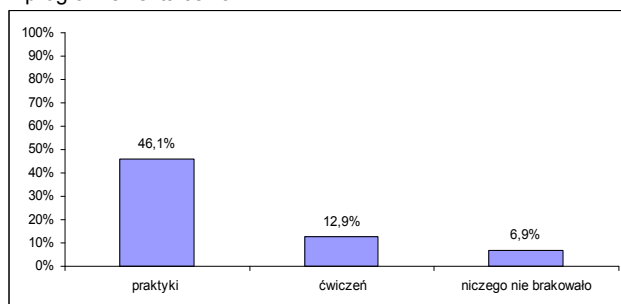
Uwagi absolwentów na temat programu kształcenia

Absolwenci mieli możliwość swobodnego wypowiedzenia się na temat programu studiów. Najczęściej zwracali uwagę na to, czego ich zdaniem zabrakło, lub było za dużo w programie kształcenia. Wypowiedzi na temat braków były dość zróżnicowane. Jednak silnie łączyło je wspólne doświadczenie – w procesie kształcenia zabrakło praktyki i ćwiczeń. Przy czym pojęcie *ćwiczenia* było rozumiane jako przeciwieństwo wykładów, czyli forma zajęć dydaktycznych, jak i utożsamiane z praktyką konkretnych bhp-owskich działań. Oto przykładowe wypowiedzi: „*Zabrakło praktyki, rzemiosła, konkretnych przykładów z życia wziętych, ćwiczeń, małych próbek.*”, „*Przykładowy "dzień" z życia bhp-owca.*”, „*Za mało przepisów prawa + co oznaczają w praktyce, jak je wprowadzić w życie.*”, „*Zabrakło praktycznej nauki oceny ryzyka zawodowego przykładowych stanowisk*”, „*Zbyt mało zajęć*

praktycznych, np. wykonanie oceny ryzyka zawodowego, uzupełnienie protokołu powypadkowego, karty statystycznej.”

Na Rysunku 12. przedstawiono rozkład procentowy odpowiedzi respondentów. Uwzględniono także osoby, które stwierdziły, że niczego w programie studiów nie brakowało. Pozostałe osoby (34%) badanych albo nie udzieliły odpowiedzi na pytanie, albo oświadczały, że nie mają zdania na ten temat.

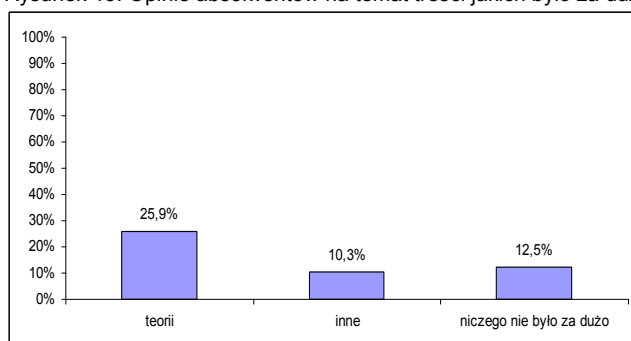
Rysunek 12. Opinie absolwentów na temat treści, jakich zabrakło w programie kształcenia



Zastrzeżeniu absolwentów o niedostatecznym uwzględnieniu treści praktycznych towarzyszyła opinia, że w programie kształcenia było za dużo wiedzy teoretycznej. Taką opinię wyrażał co czwarty badany, zaznaczając, że program studiów był nadmiernie skoncentrowany na treściach teoretycznych. Oto przykładowe wypowiedzi: „Było za dużo teorii i teoretyzowania.”, „Było za dużo wykładów teoretycznych.”, „Było za dużo suchej wiedzy teoretycznej nie popartej praktyką.”

W kategorii „inne” znalazły się wypowiedzi dotyczące m.in. organizacji zajęć np. zgromadzenia zbyt dużej ilości zajęć jednego dnia oraz różnych szczegółowych treści. Osoby nieujęte w powyższym zestawieniu, albo nie udzieliły odpowiedzi na pytanie, albo oświadczały, że nie mają zdania na ten temat, lub stwierdzały, że nie pamiętają. Warto również podkreślić, że 12,5% absolwentów uznało, że program kształcenia został opracowany w sposób optymalny i nie było w nim zbędnych treści. Opinie respondentów przedstawia Rysunek 13.

Rysunek 13. Opinie absolwentów na temat treści jakich było za dużo w programie kształcenia



Doświadczenia absolwentów związane ze studiowaniem

Absolwenci mogli wypowiedzieć się na temat sytuacji sprzyjających i utrudniających proces studiowania. Wypowiedzi były bardzo zróżnicowane, jednak zaznaczają się w nich pewne tendencje. Można je analizować w kategoriach braków, ułatwień i zaskoczeń związanych z udziałem w studiach podyplomowych.

W kategorii braków absolwenci ponownie zwracali uwagę na potrzebę uwzględnienia w większym wymiarze w programie kształcenia treści praktycznych. Kilka wypowiedzi obrazuje to stanowisko: *„Brak kontaktów z doświadczonymi pracownikami służby bhp, którzy mogliby przekazać dodatkowe informacje na temat codziennej pracy.”*, *„Brak możliwości wykorzystania nabytej wiedzy w praktyce, już podczas studiów (np. praktyki w tym obszarze).”*

Niektórzy absolwenci, zwłaszcza o wykształceniu humanistycznym doświadczali trudności z powodu ich braków w wiedzy o charakterze ścisłym i technicznym, która pozwoliłaby szybciej zrozumieć i opanować problematykę bhp. (*„Brak wiedzy technicznej.”*, *„Brak wiedzy z przedmiotów ścisłych”*, *„Brak wiedzy technicznej - musiałabym postudiować jeszcze coś na politechnice.”*). Dodatkowym utrudnieniem dla osób z wykształceniem humanistycznym był obszerny program studiów, obejmujący wiele przedmiotów i zagadnień.

W obszarze ułatwień w procesie studiowania należy podkreślić bardzo wyraźną tendencję docenienia przez studentów materiałów dydaktycznych oraz podręczników. Zwłaszcza podręczniki były pomocne w zgłębianiu wiedzy i w przygotowaniach do testów (19,4% badanych podkreśliło walory podręczników). Dla innych absolwentów (16,8%) dużym ułatwieniem w przyswajaniu wiedzy z zakresu bhp były otrzymywane od wykładowców materiały. Niektóre wypowiedzi miały wręcz entuzjastyczny charakter: *„Wspaniałe podręczniki, które motywowały do pracy.”*, *„Bardzo pomocne skrypty i podręczniki.”*

Respondenci byli podzieleni w opiniach dotyczących kwestii organizacyjnych. Niektórzy słuchacze postrzegali je w kategoriach ułatwień, inni z kolei nie byli zadowoleni z niektórych rozwiązań. Większość jednak wypowiadała się pozytywnie o takich rozwiązaniach jak: rozpoczynanie zajęć o godz. 11.00 (co dawało możliwość dojazdu osobom spoza Warszawy i innych rejonów Polski), możliwość skorzystania z posiłków, zajęcia zaplanowane tak, że podczas zjazdu realizowane były całe przedmioty bez potrzeby powracania do nich na następnym zjeździe. Jednak dla niektórych studentów problemem było zbyt duże nagromadzenie specjalistycznych treści podczas jednego zjazdu. W przypadku nieobecności ważna i pomocna była możliwość odpracowywania zajęć w innej grupie.

Bardzo pozytywne opinie zebrali wykładowcy, promotorzy prac dyplomowych, pracownicy biblioteki i administracji. Podkreślano łatwy kontakt z wykładowcami, szybkie odpowiadanie przez nich na maile, udzielanie konsultacji i pomocy.

Inną grupę doświadczeń związanych ze studiowaniem stanowiły zaskoczenia. Absolwenci przede wszystkim byli miło zaskoczeni interdyscyplinarnością zajęć i możliwością korzystania z dobrze wyposażonej bazy dydaktycznej, biblioteki, laboratoriów oraz tym, że studia prowadzone są przez dwie instytucje: CIOP-PIB i PW. Dla wielu studentów pozytywnym zaskoczeniem był fakt, że każdego dnia podczas zjazdu otrzymywali obiady. Było to szczególnie ważne dla osób dojeżdżających spoza Warszawy.

Generalnie, wypowiadając się o zaskoczeniach w czasie studiowania, absolwenci podkreślali ich pozytywny charakter. Warto w podsumowaniu omawianej tematyki przytoczyć wypowiedź jednego z absolwentów, przeciwstawiającą się ogólnej tendencji do narzekania na nadmiar teorii i brak praktyki: *„Mogliśmy mnóstwa rzeczy spróbować osobiście, przymierzyć, dotknąć, przetestować (np. zajęcia w laboratoriach z zakresu zagrożeń chemicznych, zajęcia dotyczące oświetlenia, zajęcia o odzieży i obuwiu ochronnym, zajęcia z ergonomii).”*

Ocena studiów podyplomowych i wynikające z nich korzyści dla absolwentów

Po ukończeniu studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” absolwenci mogli je ocenić z perspektywy przydatności zdobytej wiedzy i umiejętności do wykonywania zadań zawodowych oraz możliwości zatrudnienia się. Oceny te przedstawiono w Tabeli 10.

Tabela 10. Ocena studiów podyplomowych w zakresie bhp z perspektywy przydatności wiedzy i możliwości zatrudnienia się

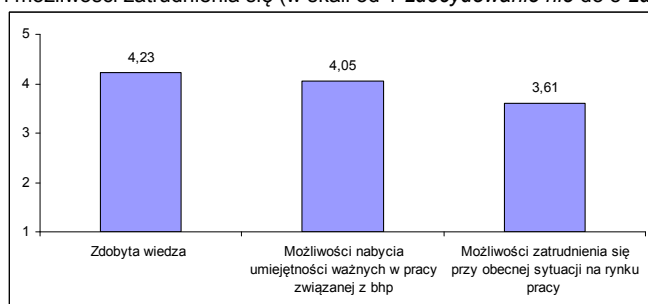
	5 Bardzo dobrze	4 Dobrze	3 Nie mam zdania	2 Raczej źle	1 Zdecydowanie źle
Przydatność zdobytej wiedzy	35,3%	54,3%	6%	3,4%	0%
Możliwość nabycia umiejętności ważnych w pracy związanej z bhp	30,6%	50,4%	12,1%	4,7%	1,3%
Możliwość zatrudnienia się przy obecnej sytuacji na rynku pracy	20,3%	35,8%	31,5%	7,8%	3,9%

Bardzo wysoko został oceniony poziom merytoryczny studiów. Łącznie 89,6% absolwentów było zadowolonych ze zdobytej wiedzy. Wysokie oceny wystawiono również za

zdobyte umiejętności ważne w pracy związanej z bhp (81% ocen bardzo dobrych i dobrych). Niższe oceny odnotowano w zakresie możliwości zatrudnienia się. Nie mniej jednak ponad połowa respondentów dobrze ocenia szanse zdobycia pracy dzięki ukończonym studiom.

Na Rysunku 14. podsumowano ilościowo powyższe odpowiedzi, przedstawiając wartości średnie dla poszczególnych wymiarów oceny. Otrzymane średnie ocen odnośnie merytorycznego poziomu studiów można uznać za wysokie. Niższa jest jedynie ocena szans zatrudnienia się w obszarze bhp.

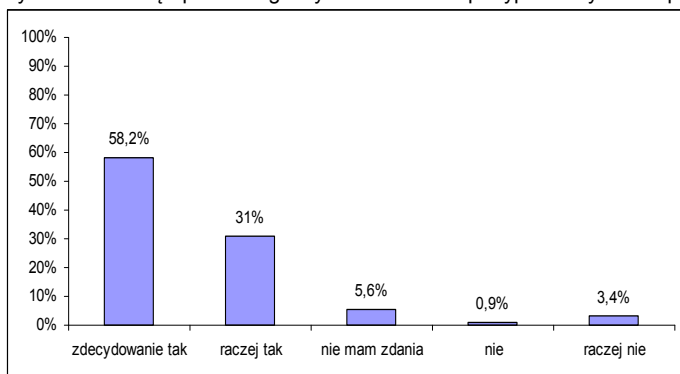
Rysunek 14. Ocena studiów podyplomowych w zakresie bhp z perspektywy przydatności wiedzy i możliwości zatrudnienia się (w skali od 1-zdecydowanie nie do 5-zdecydowanie tak)



Wydaje się, że miarodajną oceną studiów podyplomowych i ich organizatora jest też odpowiedź na pytanie: *Czy gdyby absolwenci mieli ponownie wybierać studia z zakresu bhp, to czy wybraliby studia podyplomowe w CIOP-PIB?* Na tę odpowiedź składa się wiele doświadczeń absolwentów zarówno z czasu studiowania (np. warunki organizacyjne studiowania, dostępność materiałów dydaktycznych i konsultacji, jakość wykładów i ćwiczeń, współpraca z wykładowcami), jak i z pracy zawodowej (przydatność zdobytej wiedzy w środowisku pracy, możliwość zatrudnienia się, awans). Jeśli odpowiedź jest pozytywna, wówczas respondenci wystawiają dobrą ocenę studiom podyplomowym, ich przydatności w pracy zawodowej i życiu osobistym. Jeśli odpowiedź brzmi „nie” - oznacza to negatywną ocenę i małą przydatność zdobytych kompetencji. Odpowiedzi w tym zakresie przedstawia Rysunek 15.

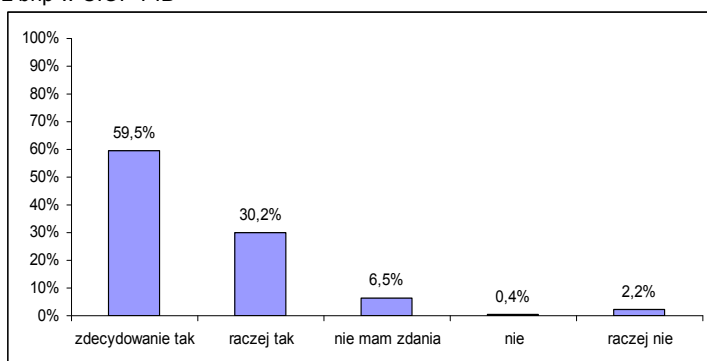
Blisko 90% absolwentów, gdyby miało ponownie wybierać studia podyplomowe w zakresie bhp, wybrałoby studia „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” organizowane przez CIOP-PIB i PW. Wskazuje to na bardzo pozytywną ocenę ich jakości, przydatności i warunków studiowania. Niecałe 6% respondentów wyraziło odmienną opinię. Jeszcze mniej badanych nie zajęło w tej sprawie stanowiska (4,3%).

Rysunek 15. Chęć ponownego wybrania studiów podyplomowych z bhp w CIOP-PIB



Wyrazem pozytywnej oceny studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” i organizatora jest odpowiedź na pytanie: *Czy absolwenci polecaliby je innym osobom* (Rysunek 16.). Odpowiedzi respondentów są zbliżone do tych, dotyczących ponownego wyboru studiów. Niemal 90% badanych poleciłoby je osobom chcącym podjąć kształcenie w zakresie bhp. Niecałe 3% nie dałoby takiej rekomendacji.

Rysunek 16. Chęć polecenia innym osobom studiów podyplomowych z bhp w CIOP-PIB



Respondenci mówili także o swoich doświadczeniach i korzyściach, jakie odnieśli z kształcenia na ww. studiach. Przedstawiono je w Tabeli 11. Można uznać, że są to korzyści trojakiemu rodzaju: poznawcze, zawodowe i osobowościowe.

Główną korzyścią wynikającą ze studiowania było poszerzenie zainteresowań w obszarze bhp (67,2%). Można zatem uznać, że program kształcenia nie tylko wzbogaca poznawczo, ale także inspirowa do dalszych poszukiwań w zakresie problemów związanych z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem pracy.

Korzyści ze studiów były odczuwane również w sferze zawodowej. Prawie 38% respondentów zdobyło nowy zawód, co pomogło im w realizacji życiowych i zawodowych planów. Porównywalna liczba badanych mówi, że uzyskane kompetencje wzmocniły ich

pozycję i znaczenie w środowisku pracy. Co trzeci respondent dzięki studiom nawiązał przydatne kontakty zawodowe.

Udział w studiach podyplomowych okazał się swoistym treningiem umiejętności psychologicznych. Co trzeci absolwent uznał, że dzięki nim nauczył się lepiej radzić sobie z różnymi trudnymi sytuacjami. A 16% respondentów stwierdziło, że rozwinęło w sobie wiele pożądanых cech, takich jak systematyczność, wytrwałość, pewność siebie, uwzględnianie różnych punktów widzenia. Dla części badanych (12,1%) udział w studiach miał charakter prestiżowy i powiązany był ze wzrostem wiary w siebie, a także uznania w oczach rodziny i bliskich.

Tabela 11. Korzyści osobiste absolwentów wynikające z ukończenia studiów podyplomowych w zakresie bhp

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Poszerzyły się moje zainteresowania zawodowe w obszarze bhp	67,2%
Zdobyłem/am zawód i mogę realizować swoje plany życiowe	37,9%
Nauczyłem/am się lepiej radzić sobie z pojawiającymi się problemami	32,3%
Uwierzyłem/am we własne siły i możliwości	16,8%
Rozwinąłem/ęłam wiele cech takich jak np. systematyczność, pewność siebie, odwaga, umiejętność wieloaspektowego widzenia problemu	16,4%
Wzrosło moje znaczenie w środowisku pracy	38,4%
Wzrosła moja wartość w oczach rodziny i bliskich	12,1%
Nawiązałem interesujące kontakty zawodowe	33,2%

Podsumowanie

Podsumowując tę część ewaluacji studiów podyplomowych należy podkreślić wysoki – w ocenie absolwentów – poziom kształcenia. Absolwenci kończąc studia czuli się dobrze przygotowani do realizacji większości zadań charakterystyczny dla pracy w obszarze bhp. Nabywaniu specyficznej wiedzy i umiejętności towarzyszyła jednocześnie zmiana ich świadomości i poglądów związanych z problematyką ergonomii i bezpieczeństwa pracy. Respondenci postrzegali ją jako ważną i czuli potrzebę zgłębiania wiedzy w tym zakresie.

Mówiąc o swoich doświadczeniach dydaktycznych respondenci zwracali uwagę na zrozumiałą sposób przekazywania wiedzy, dobrze przygotowane i ciekawe pod względem merytorycznym zajęcia i materiały dydaktyczne oraz współpracę z wykładowcami i promotorami prac dyplomowych. Ważnym źródłem inspiracji poznawczych i aktywności respondentów były treści kształcenia, profesjonalni wykładowcy i wizja przyszłej pracy zawodowej.

W odczuciach respondentów za mało było zajęć praktycznych i możliwości zastosowania w praktyce zdobytej wiedzy, konsultacji z bhp-owcami praktykami, a za dużo teorii. Wzmocnienia i analizy wymaga kształcenie w zakresie przygotowania do realizacji takich zadań zawodowych jak zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy oraz działania na rzecz popularyzacji bhp i kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Respondenci pozytywnie oceniają ukończone studia i prawie wszyscy chętnie poleciliby je osobom, które chciałyby kształcić się w tym zakresie. Prawie wszyscy wybraliby studia w CIOP-PIB, gdyby ponownie mieli wybierać studia w zakresie bhp.

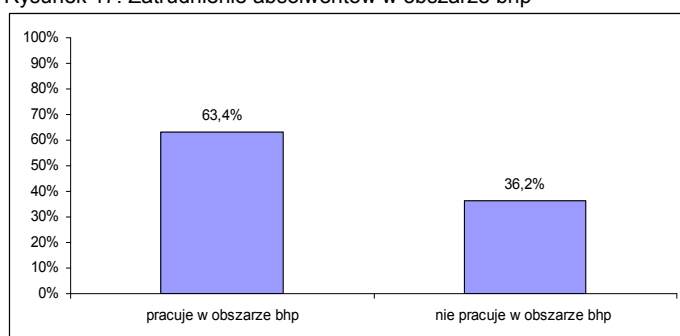
Proces kształcenia kompleksowo oddziaływał na jego uczestników. Spowodował zmiany w sferze zawodowej, poznawczej i osobowościowej. Absolwenci nawiązali interesujące kontakty zawodowe, zdobyli kompetencje dzięki, którym wzrosło ich znaczenie w środowisku pracy. Poszerzyli swoje zainteresowania zawodowe w obszarze studiowanej problematyki. Rozwinęli w sobie szereg cech i dyspozycji, dzięki którym wzrosło ich poczucie wartości i bardziej uwierzyli we własne możliwości.

2.4 Zawodowe losy absolwentów studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”

Zatrudnienie i staż zawodowy absolwentów w obszarze bhp

Absolwenci studiów podyplomowych są osobami aktywnymi zawodowo. Zdecydowana większość 63,4% badanych (N=147) pracuje w obszarze bhp zgodnie z uzyskanym wykształceniem. Pozostałe osoby (N=84), czyli 36,2% badanych, również były aktywne zawodowo, ale pracowały w innych profesjach (Rysunek 17.).

Rysunek 17. Zatrudnienie absolwentów w obszarze bhp



Przyczyny nie podejmowania przez absolwentów pracy w obszarze bhp²⁶

Osoby, które nie pracują w obszarze bhp (N=84) udzielały swobodnych odpowiedzi na pytanie o przyczyny tego, że mimo posiadania odpowiedniego wykształcenia, nie realizują się zawodowo w tym obszarze. Wypowiedzi były zróżnicowane, a wśród powodów najczęściej pojawiały się następujące:

- brak możliwości znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem w zakresie bhp – 17,8%
- brak doświadczenia zawodowego z zakresu bhp – 28,6%
- posiadanie innego wykształcenia – 8%
- wykonywanie innej, interesującej i/lub dobrze płatnej pracy – 45,2%

Wśród wymienianych przyczyn zdecydowanie dominuje powód związany z wykonywaniem innej pracy. W ocenie respondentów interesującej i/lub dobrze płatnej. Zapewne w odczuciach badanych bardziej atrakcyjnej niż możliwość pracy w obszarze bhp. Część respondentów nie mogła podjąć zatrudnienia z powodu braku ofert pracy adekwatnych do posiadanego wykształcenia lub z powodu braku doświadczenia zawodowego.

²⁶ W tej części opracowania analizowane są dane zebrane od osób, które nie pracują w służbie bhp (N=84)

To najczęstsze powody, dla których badane osoby nie chciały lub nie mogły związać się zawodowo z obszarem bhp.

Absolwenci pytani o to, z jakimi problemami spotkali się szukając pracy w obszarze bhp udzielili bardzo zróżnicowanych odpowiedzi. Najczęściej jednak problemem był/a:

- brak doświadczenia zawodowego w obszarze bhp
- duża odległość pracy związanej z bhp od miejsca zamieszkania
- brak wolnych miejsc na interesujących stanowiskach bhp
- oferta zatrudnienia na niepłatne staże bhp

Najwięcej osób (26,2%) podkreślało problem braku doświadczenia zawodowego. Oto przykładowe wypowiedzi: *„Wszyscy pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem, a nie ma gdzie tego doświadczenia zdobyć.”*, *„Bez odbytego, przynajmniej rocznego stażu pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnieniem pracownika.”*, *„Brak pracy w zawodzie dla osób bez doświadczenia.”*

Problem braku doświadczenia zawodowego absolwentów, co jakich czas pojawia się w analizie materiału empirycznego. Dla osób poszukujących pracy wydaje się to być jedno z istotniejszych utrudnień. Doświadczenia respondentów w tym zakresie potwierdzają oczekiwania pracodawców, co do kompetencji pracowników służby bhp, prezentowane w dalszej części raportu. Z analizy danych wynika, że pracodawcy zatrudniając pracownika służby bhp najczęściej kierują się jego kompetencjami i doświadczeniem zawodowym. Tak zadeklarowało prawie 85% badanych pracodawców.

Z powyższymi refleksjami i doświadczeniami absolwentów korespondują ich wypowiedzi na temat tego, co ułatwiłoby podjęcie pracy zgodnie z uzyskanym wykształceniem. Najczęściej pojawiały się propozycje położenia większego nacisku na część praktyczną kształcenia na studiach. Tę myśl dobrze oddają następujące wypowiedzi: *„Obowiązkowa praktyka podczas studiów dla osób, które nie pracują w bhp.”*, *„Konieczność odbycia stażu zawodowego.”*, *„Przygotowanie do praktycznych działań, obowiązków pracownika służby BHP.”*, *„Staże, praktyki.”*, *„Staż, który można by uznać za doświadczenie zawodowe”*, *„Dodatkowy certyfikat zdobywany na uczelni potwierdzający odbycie praktyk.”*

W propozycjach respondentów przewijał się także postulat zaangażowania CIOP-PIB w promocję absolwentów na rynku pracy, np. *„(...)spotkania organizowane przez CIOP z pracodawcami, podczas których promowałoby się młodych pracowników (m.in. ich świeże spojrzenie na dane zagadnienie, dostrzeganie nowych zagrożeń, świeżość wiedzy, brak "wypalenia zawodowego", znudzenia pracą, rutyny, możliwość kontaktu młodych pracowników ze specjalistami, którzy w toku studiów prowadzili zajęcia.”*, *„Współpraca CIOP z zakładami pracy w celu promowania swoich absolwentów.”*

Dane o zatrudnieniu absolwentów w obszarze bhp

W tej części raportu i w dalszych, analizowane są dane zebrane od osób, które pracują w obszarze bhp (N=147). Analizom podlegają doświadczenia zawodowe pracowników z obszaru bhp, ich oceny przydatności zdobytych kompetencji w pracy i wpływ uzyskanego wykształcenia na sytuację zawodową.

Staż pracy respondentów w obszarze bhp wynosił od 3 miesięcy do 31 lat, ze średnią równą 6,85 i odchyleniem standardowym wynoszącym 5,63 lat. Wśród osób, które podały informację o zatrudnieniu w obszarze bhp wyłoniono następujące grupy:

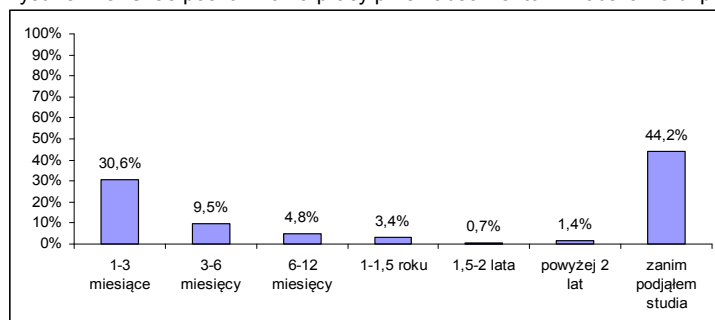
- pracownicy z krótkim stażem pracy do 2 lat - 13,6%
- pracownicy ze stażem pracy od 2 do 5 lat - 36,7%
- pracownicy ze stażem pracy od 5 do 10 lat - 28,6%
- pracownicy ze stażem pracy powyżej 10 lat - 14,3%

Z analizy danych wynika, że najliczniejszą grupę respondentów stanowili pracownicy ze średnim stażem pracy w obszarze bhp, w przedziale od 2 do 5 lat. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią absolwenci ze stażem do 10 lat pracy. Stosunkowo najmniejszą grupę stanowią respondenci z najkrótszym stażem pracy w bhp – do 2 lat, jak i z najdłuższym stażem zawodowym w tym obszarze – powyżej 10 lat.

Można zatem przyjąć, że badana zbiorowość ma różne doświadczenia i potrzeby związane z wykonywaną pracą. Część respondentów stosunkowo niedawno rozpoczęła karierę zawodową w bhp. Część, to pracownicy o ugruntowanej pozycji i dużym doświadczeniu zawodowym.

Absolwenci w różnym czasie, po ukończeniu studiów podyplomowych znajdowali zatrudnienie związane z bhp. Dane w tym zakresie przedstawia Rysunek 18. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby, które jeszcze przed podjęciem studiów podyplomowych zawodowo były związane z bhp (44,2%). Drugą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby, które poszukiwały zatrudnienia w bhp bardzo krótko – nie dłużej niż 3 miesiące (30,6%). Około 10% respondentów poszukiwało pracy nie dłużej niż pół roku. Do roku czasu – pracy w obszarze bhp - poszukiwało prawie 5% badanych.

Rysunek 18. Czas poszukiwania pracy przez absolwentów w obszarze bhp po ukończeniu studiów podyplomowych



Sposób uzyskania zatrudnienia w obszarze bhp był dość zróżnicowany, co przedstawiono w Tabeli 12. Najwięcej absolwentów, niemal jedna trzecia, znalazło pracę składając swoją ofertę u aktualnego lub potencjalnego pracodawcy. Popularnym i skutecznym sposobem okazało się odpowiadanie na oferty zamieszczone w prasie i w Internecie (16,3%). Równie skuteczną metodą jest poszukiwanie pracy przez znajomych i rodzinę, czyli wykorzystanie tzw. sieci powiązań społecznych (15%).

Dość liczna grupa respondentów wybrała kategorię „inne” (27,9%). Tu odpowiedzi również były zróżnicowane. Najczęściej jednak absolwenci otrzymywali pracę związaną z bhp przez zmianę stanowiska w dotychczasowym miejscu pracy lub przez objęcie dodatkowych obowiązków - („Pracodawca zaproponował mi tę pracę, jako dodatkową do mojego wcześniejszego stanowiska.”, „W zakładzie pracy zaproponowano mi pełnienie funkcji specjalisty ds bhp.”, „To pracodawca zmienił mi stanowisko i zaproponował objęcie również BHP.”).

Stosunkowo niewielka grupa respondentów (7,5%) założyła własną firmę i rozpoczęła świadczenie usług w zakresie bhp. Za pośrednictwem Urzędu Pracy w obszarze bhp zatrudniło się 2% badanych.

Tabela 12. Sposób znalezienia pracy przez absolwentów w obszarze bhp

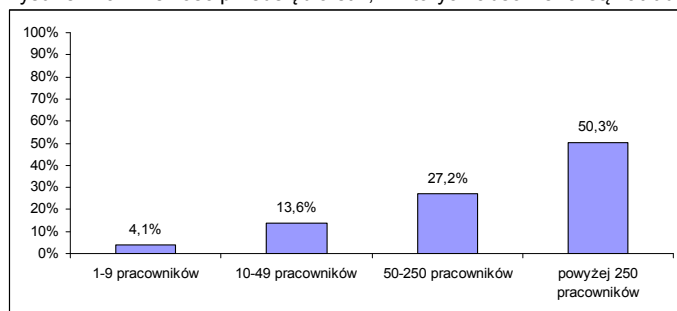
Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Przez ogłoszenie (w prasie, w Internecie)	16,3%
Przez portale społecznościowe	0,7%
Przez Urząd Pracy	2%
Złożyłem moją ofertę u pracodawcy	29,9%
Przez znajomych/ rodzinę	15%
Założyłem/łam własną firmę	7,5%
Inne	27,9%

Absolwenci studiów podyplomowych pracują w przedsiębiorstwach o różnej wielkości. Z analizy danych wynika, że większe szanse na zatrudnienie pracownika służby bhp dają duże przedsiębiorstwa (Rysunek 19.). Połowa badanych była zatrudniona w instytucjach liczących ponad 250 pracowników. Prawie 1/3 znalazła zatrudnienie w firmach średniej wielkości, zatrudniających od 50 do 250 pracowników. Około 14% absolwentów pracuje w małych przedsiębiorstwach. Najmniej badanych znalazło zatrudnienie w mikroprzedsiębiorstwach, liczących nie więcej niż 9 pracowników.

Taki stan rzeczy zapewne wiąże się z wymaganiami prawnymi określającymi obowiązek pracodawcy dotyczący zatrudniania pracowników służby bhp. Zgodnie

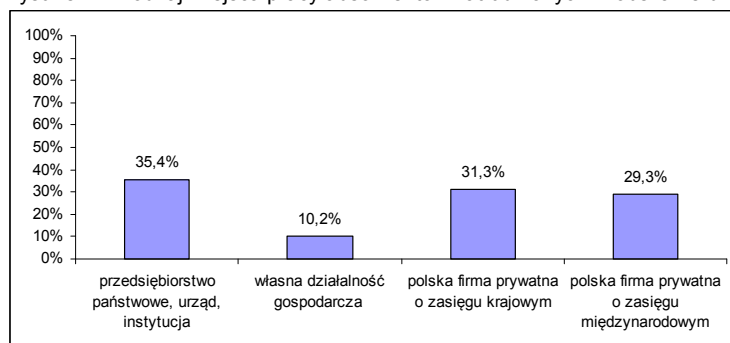
z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy jednoosobową lub wieloosobową komórkę służby bhp. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia co najmniej jednego pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników. Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy lub zatrudnić specjalistę z zewnątrz. W określonych przypadkach może też sam wykonywać obowiązki służby bhp. Możliwość taka występuje gdy zatrudnia do 10 pracowników lub do 20, przy założeniu że prowadzona przez niego działalność nie jest obciążona ryzykiem wyższym niż trzecia kategoria w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy. Stąd największe możliwości zatrudnienia się absolwentów dają średnie i duże przedsiębiorstwa.

Rysunek 19. Wielkość przedsiębiorstw, w których absolwenci są zatrudnieni



Respondenci pracują w różnego typu instytucjach i przedsiębiorstwach (Rysunek 20). Najwięcej z nich znalazło zatrudnienie w polskich przedsiębiorstwach prywatnych o zasięgu krajowym i międzynarodowym. Łącznie jest to 60% absolwentów. W instytucjach państwowych pracuje 35,4% badanych. Niewiele ponad 10% respondentów podjęło pracę na zasadzie samozatrudnienia. Suma odsetków jest większa niż 100%, ponieważ niektóre osoby oprócz zatrudnienia w przedsiębiorstwie, prowadziły również własną działalność gospodarczą (takich osób było 6,1%).

Rysunek 2. Rodzaj miejsca pracy absolwentów zatrudnionych w obszarze bhp



Wśród respondentów pracujących w obszarze bhp zdecydowanie dominowali absolwenci zatrudnieni w firmach i instytucjach w województwie mazowieckim (Tabela 13.). Taki rozkład geograficzny zatrudnienia koresponduje z miejscem pochodzenia absolwentów. Najwięcej pracujących absolwentów jest w województwie mazowieckim (68%). To jednocześnie mieszkańcy tego regionu (68,1%) (patrz Tabela 3.). Podobnie jest w województwie łódzkim. Prawie taka sama liczba absolwentów z tego województwa (3,9%) znalazła zatrudnienie w swoim regionie (3,4%). W województwie dolnośląskim, kujawsko-pomorskim i wielkopolskim znalazło zatrudnienie więcej absolwentów studiów podyplomowych bhp, niż wywodziło się z tych województw osób studiujących. W pozostałych województwach zatrudniło się mniej respondentów w stosunku do liczby studentów wywodzących się z danego regionu. Najwięcej respondentów, poza województwem mazowieckim, pochodziło z województwa lubelskiego (4,7%) i tam stosunkowo najmniej z nich znalazło zatrudnienie (1,4%).

Porównując dane na temat pochodzenia absolwentów i ich miejsca zatrudnienia można wysnuć wniosek, że absolwenci najczęściej znajdowali zatrudnienie w regionie, z którego pochodzili. Należy jednak mieć na uwadze fakt, że w zależności od regionu, mniejszy lub większy odsetek absolwentów znajdował zatrudnienie w stosunku do liczby absolwentów wywodzących się z danego województwa. Największa zatrudnialność w stosunku do miejsca pochodzenia absolwentów była w województwie mazowieckim. Wydaje się, że na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” najczęściej przygotowuje się kadry bhp na potrzeby lokalnego tj. mazowieckiego rynku pracy.

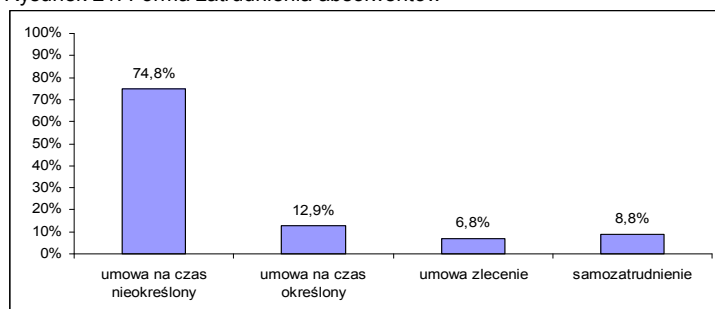
Tabela 13. Miejsce pracy (województwo) absolwentów

Województwo	Odsetek respondentów
Dolnośląskie	4,1%
Kujawsko-pomorskie	3,4%
Lubelskie	1,4%
Lubuskie	0,7%
Łódzkie	3,4%
Małopolskie	1,4%
Mazowieckie	68%
Opolskie	0,7%
Podkarpackie	1,4%
Podlaskie	0%
Pomorskie	0,7%
Śląskie	0,7%
Świętokrzyskie	0,7%
Warmińsko-mazurskie	0,7%
Wielkopolskie	2,7%
Zachodniopomorskie	1,4%
Cała Polska	2,7%
Europa Wschodnia	0,7%

Forma zatrudnienia absolwentów w obszarze bhp

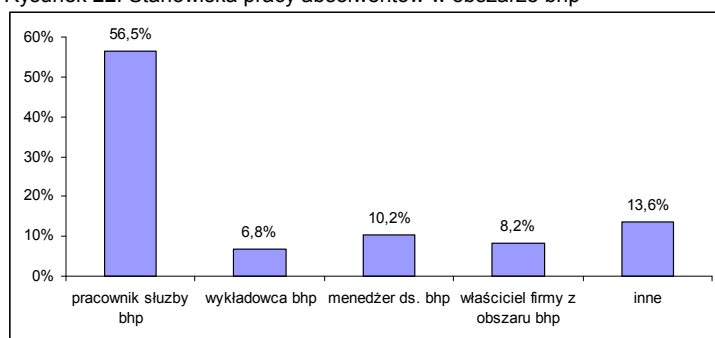
W badanej zbiorowości występowały różne formy zatrudnienia w obszarze bhp. Trzech na czterech badanych pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdecydowanie rzadsze były pozostałe formy zatrudnienia²⁷. Prawie 13% badanych pracowało na podstawie umowy na czas określony. Grupa o połowę mniejsza wykonywała pracę na umowę zlecenie. Niecałe 9% świadczyło samodzielnie usługi w zakresie bhp. Dane na temat formy zatrudnienia absolwentów przedstawia Rysunek 21.

Rysunek 21. Forma zatrudnienia absolwentów



Absolwenci związani zawodowo z obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy są zatrudnieni na różnych stanowiskach. Ponad połowa badanych jest zatrudniona w służbie bhp (56,5%). Co dziesiąty absolwent jest menedżerem do spraw bhp, mniej niż 10% to właściciele firm lub wykładowcy problematyki bhp. W kategorii „inne” wymieniano stanowiska służbowe i funkcje związane z obszarem bhp, takie jak: inżynier, inżynier nadzoru, kierownik laboratorium, asystent, specjalista, konsultant bhp (Rysunek 22.).

Rysunek 22. Stanowiska pracy absolwentów w obszarze bhp

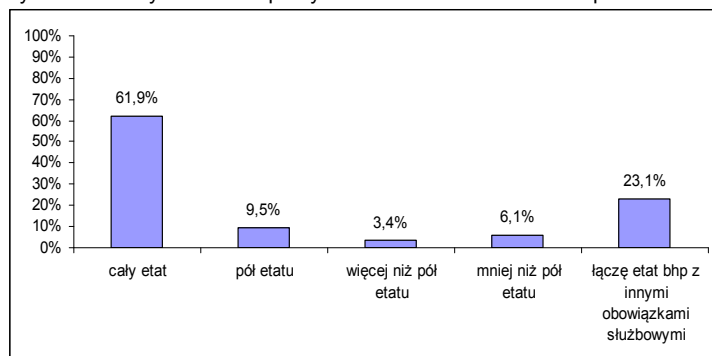


Osoby zatrudnione w obszarze bhp najczęściej pracowały w wymiarze całego etatu (69,1%). Niemal co piąty respondent łączył wykonywanie obowiązków bhp z innymi obowiązkami służbowymi (np. w dziale technicznym, w dziale kadr i płac). Stosunkowo

²⁷ Suma odsetków jest większa, niż 100, ponieważ kilka osób miało więcej niż jedną formę zatrudnienia

nieliczne grupy respondentów realizowały zadania służby bhp w wymiarze połowy etatu (9,5%) i w wymiarze mniejszym lub większym niż pół etatu (w sumie 9,5%). Najwyraźniej forma zatrudniania specjalisty ds. bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy występuje porównywalnie często jak powierzanie obowiązków służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy (Rysunek 23.)

Rysunek 23. Wymiar czasu pracy absolwentów w obszarze bhp



Znaczenie wykształcenia zdobytego na studiach podyplomowych dla zatrudnienia w obszarze bhp

Z relacji absolwentów wynika, że zdobyte kompetencje na studiach podyplomowych odgrywają znaczącą rolę w ich życiu zawodowym. Prawie 43% stwierdza, że były bardzo ważnym argumentem, przemawiającym na rzecz zatrudnienia się w obszarze bhp. Prawie połowa badanych ocenia, że mają duże znaczenie dla utrzymania dotychczasowej pracy. Dane w tym zakresie przedstawia Tabela 14.

Tabela 14. Znaczenie wykształcenia w zakresie bhp w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia

	5 bardzo duże	4 duże	3 średnie	2 raczej małe	1 bez znaczenia
W uzyskaniu obecnego zatrudnienia	42,9%	19,7%	11,6%	17,6%	8,2%
W utrzymaniu obecnego zatrudnienia	39,5%	49%	0%	11,5%	0%

Ukończenie studiów podyplomowych z zakresu bhp ma istotne znaczenie dla różnych aspektów pozycji zawodowej (Tabela 15.). Respondenci najczęściej podkreślają, że uzyskane wykształcenie i kompetencje pozwalają na perspektywiczne myślenie o swojej profesji. Są solidną podstawą do dalszego rozwoju zawodowego. Sprzyjają realizacji ambicji i planów zawodowych. Łącznie (w ocenie *bardzo duże i duże znaczenie*) prawie 70%

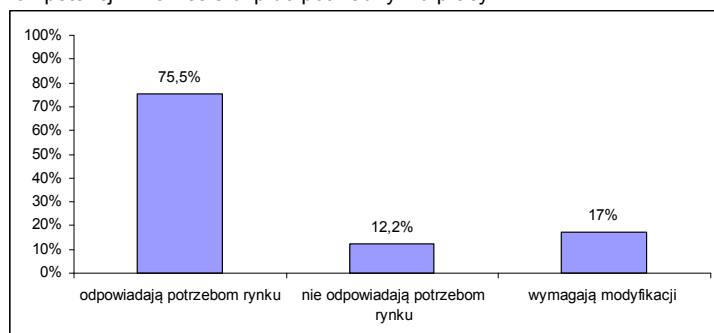
stwierdza, że dzięki uzyskanemu wykształceniu ma stabilną pozycję zawodową, poczucie bycia osobą kompetentną. Ponad połowa badanych odczuwa poprawę swojego funkcjonowania w życiu osobistym i zawodowym.

Tabela 15. Znaczenie uzyskanych kompetencji z zakresu bhp dla pozycji zawodowej

	5 bardzo duże	4 duże	3 średnie	2 raczej małe	1 bez znaczenia
Przyczyniają się do spełniania ambicji zawodowych	23,1%	52,4%	15,6%	8,2%	0,7%
Dają poczucie stabilności zawodowej	24,5%	44,2%	19,1%	8,8%	3,4%
Pozwalają na łączenie dalszych planów zawodowych z tym obszarem	27,9%	53,1%	9,5%	8,8%	0,7%
Pozwalają na zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	17,7%	34,7%	24,5%	14,3%	8,8%
Dają możliwość rozwoju zawodowego	23,8%	49%	15,6%	10,2%	1,4%

Respondenci myśląc o swoich kompetencjach odnosili je do potrzeb rynku pracy (Rysunek 24.). Trzech na czterech absolwentów uznało, że kompetencje w zakresie bhp jakie zdobyli na studiach podyplomowych odpowiadają aktualnym potrzebom rynku pracy. Są właściwie przygotowani do wykonywania zadań zawodowych w tym obszarze. Część respondentów (12%) wyraziło negatywną opinię, a 17% uznało (były wśród nich zarówno osoby, które odpowiedziały twierdząco, jak i przecząco na pytanie), że uzyskane kompetencje wymagają modyfikacji. Z dodatkowych wypowiedzi wynika, że pożądane modyfikacje powinny polegać na większym uwzględnieniu treści praktycznych w programie kształcenia, ułatwieniu odbycia stażu zawodowego, możliwości uzyskania dodatkowych kwalifikacji (np. z ratownictwa medycznego, ochrony przeciwpożarowej, czy oceny ryzyka zawodowego).

Rysunek 24. Opinie absolwentów nt. adekwatności uzyskanych kompetencji w zakresie bhp do potrzeb rynku pracy



Respondenci wypowiedzieli się również na temat popytu na kompetencje w zakresie bhp na rynku pracy (Tabela 16.). Prawie połowa badanych wyraziła opinię, że pracodawcy często nie doceniają znaczenia problematyki bhp. Tę myśl dobrze oddaje jedna z licznych wypowiedzi: *Wciąż często bhp dla pracodawcy jest "kulą u nogi"*. Wydaje się, że świadomość pracodawców w zakresie ochrony zdrowia pracowników i poprawy warunków pracy to kluczowy czynnik dla nadania tej problematyce odpowiednich priorytetów i zatrudniania kompetentnych specjalistów.

Niemal tyle samo respondentów uważało, że na rynku jest popyt na kompetencje z zakresu bhp (23,8%), jak i że trudno jest znaleźć pracę w tym obszarze (23,1%). W kategorii „inne” znalazły się, swobodne wypowiedzi respondentów, np.: *„Szanse są tylko w dużych firmach, w innych brak świadomości zabija inwencję w dziedzinach bhp. Ludzie nie zdają sobie sprawy ile innowacji dzieje się w tej dziedzinie.”*, *„Przesyt firemek zajmujących się BHP. Zbyt mało prawdziwych "specjalistów", a za dużo tzw. "specjalistów" (dużo mówią, mało wiedzą).”*

Tabela 16. Popyt na kompetencje z obszaru bhp w ocenie absolwentów

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Jest popyt na te kompetencje	23,8%
Trudno jest znaleźć pracę w tym obszarze	23,1%
Pracodawcy często nie są świadomi znaczenia bhp dla ich firmy	49,7%
Inne	10,9%

Awans zawodowy i zarobki absolwentów

Ukończenie studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” w wielu przypadkach przełożyło się na uzyskanie awansu zawodowego. Wśród 147 osób zatrudnionych w obszarze bhp, 35,4% badanych (N=52) awansowało dzięki ukończeniu studiów. U pozostałych osób - 64,6% (N=95) zdobycie nowych kompetencji nie łączyło się z awansem zawodowym, ale pozwoliło na kontynuowanie pracy na dotychczasowych stanowiskach.

Szczeble awansu były zróżnicowane. Dotyczyły zarówno ogólnego podniesienia miejsca w hierarchii służbowej (np. ze stanowiska młodszego asystenta na stanowisko starszego asystenta), jak również awansu w służbie bhp – z inspektora ds. bhp na starszego

inspektora ds. bhp, ze specjalisty ds. bhp na starszego specjalistę ds. bhp, a także na kierownika działu bhp).

W grupie osób, które awansowały zbadano, czy objęciu nowych lub dodatkowych obowiązków w zakresie bhp towarzyszył wzrost wynagrodzenia. Dane na ten temat zawiera Tabela 17.

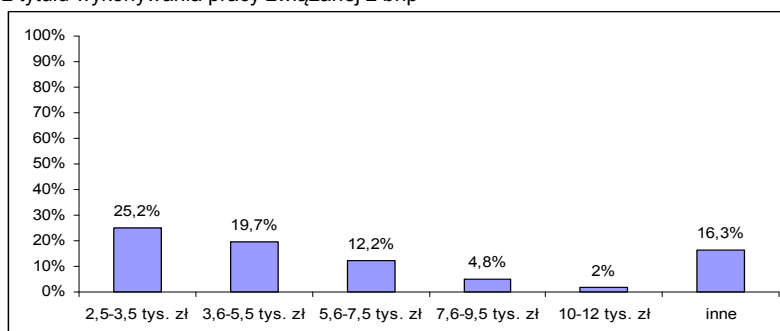
Tabela 17. Wzrost zarobków dzięki uzyskanym kompetencjom z zakresu bhp w stosunku do poprzedniego wynagrodzenia

	5 w bardzo dużym stopniu	4 w dużym stopniu	3 średnio	2 w niewielkim stopniu	1 nie wzrosły
Wzrost zarobków	1,9%	19,2%	28,9%	36,5%	13,5%

Okazuje się, że najczęściej awansowi zawodowemu towarzyszył wzrost zarobków, chociaż był on dość zróżnicowany. Istnieje też grupa respondentów (13,5%), którzy nie otrzymali podwyżki wynagrodzenia. Najlicniejsza była grupa absolwentów, którzy deklarowali niewielki lub średni wzrost płac. Niecałe 2% odczuło bardzo dużą różnicę w wynagrodzeniu w stosunku do tego z przed okresu studiów podyplomowych. Prawie 20% absolwentów uznało wzrost zarobków za duży. Średnia ocena wzrostu zarobków wyrażona na skali 1-5 wynosiła 2,6, co jest notą umiarkowanie wysoką.

Obecne miesięczne zarobki absolwentów pracujących w obszarze bhp wahają się w przedziale od 2500 zł do 12000 zł brutto. Informacje na ten temat przedstawiono na Rysunku 25.

Rysunek 25. Wysokość miesięcznych zarobków (brutto) osiągniętych przez absolwentów z tytułu wykonywania pracy związanej z bhp



Co czwarty respondent zatrudniony w obszarze bhp zadeklarował zarobki w wysokości od 2500 do 3500 zł brutto. Co piąty zarabiał od 3600 do 5500 zł brutto. Powyżej 5500 zł brutto miesięcznie zarabia nieco ponad 12% badanych. W granicach od 7600 do 9500 zł brutto zarabia prawie 5% badanych, a w przedziale od 10000 do 12000 zł brutto – mieszczą się zarobki 2% respondentów.

W kategorii „inne” zawarto zróżnicowane wypowiedzi, w których respondenci wyjaśniali, że np. z tytułu wykonywania obowiązków z zakresu bhp dostają jedynie dodatek do pensji. Kilka osób zarabia mniej niż 2500 zł brutto. Oto przykładowe wypowiedzi: *„Zarobki są związane z wykonywaniem pracy na całym stanowisku "Specjalisty ds ochrony środowiska i bhp", nie tylko bhp.”*, *„BHP było dodatkiem do wcześniejszych aspektów - w związku z dodaniem BHP zarobki nie wzrosły.”*, *„80 zł miesięcznie dodane do ogólnej kwoty wynagrodzenia.”*

Analizując możliwość zarabkowania z wykorzystaniem zdobytych kompetencji w zakresie bhp zwraca uwagę fakt, że zarobki te mogą być zdecydowanie wysokie, jednak są to przypadki rzadkie. Najczęściej zarobki pracowników służby bhp mieszczą się w przedziale od 2500 do 5500 zł brutto miesięcznie, czyli na poziomie średniej płacy krajowej.

Podsumowanie

Analizując zawodowe losy absolwentów można stwierdzić, że kwalifikacje i kompetencje, jakie respondenci zdobyli dzięki ukończeniu studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” sprzyjają uzyskiwaniu zatrudnienia w obszarze bhp i zarabkowaniu. Sprzyjają życiowej i zawodowej stabilizacji. Trzech na czterech absolwentów jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Prawie 60% badanych pracuje w służbie bhp. Pozostałe 40% absolwentów objęło różne stanowiska i funkcje związane z problematyką ergonomii i warunków pracy (wykładowcy tej problematyki, menedżerowie ds. bhp, właściciele firm usługowych w zakresie bhp).

Czas poszukiwania pracy po ukończeniu studiów był dość krótki. W sumie 40% absolwentów w ciągu sześciu miesięcy znalazło zatrudnienie, a 42% było związanych z bhp zanim rozpoczęli studia w tym zakresie. Absolwenci najczęściej znajdowali zatrudnienie w średnich i dużych przedsiębiorstwach. Najliczniej były reprezentowane prywatne przedsiębiorstwa o zasięgu krajowym i międzynarodowym. W przybliżeniu, co trzeci absolwent znalazł zatrudnienie w instytucji państwowej, a 10% badanych prowadzi własną firmę świadcząc usługi na rzecz bhp.

Co trzeci absolwent zatrudniony w obszarze bhp awansował dzięki ukończeniu studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”. Innym absolwentom studia pomogły zachować dotychczasowe stanowiska i kontynuować zatrudnienie. Zarobki absolwentów utrzymują się na poziomie średniej płacy krajowej. Co piąty badany zarabia powyżej tego poziomu. Być może na wyższy poziom wynagrodzenia

absolwentów ma wpływ kondycja finansowa przedsiębiorstwa lub uzyskiwanie dochodów z więcej niż jednego miejsca zatrudnienia.

W ocenie respondentów ukończone studia podyplomowe wzmacniają ich pozycję jako pracowników. Dają możliwość tworzenia zawodowych planów na przyszłość i specjalizowania się w zakresie bhp. Respondenci uznają swoje kompetencje za ważne i przydatne na rynku pracy chociaż często niedoceniane przez pracodawców.

Wśród osób, które zawodowo nie związały się z obszarem bhp, co czwarty badany podał, jako powód brak doświadczenia zawodowego. W przekonaniu tych absolwentów program studiów powinien w większym stopniu uwzględniać praktyczną część kształcenia. A studiowanie powinno być połączone z możliwością odbycia stażu, praktyki, czy innej formy zajęć, będącej argumentem w rozmowie z pracodawcą na rzecz zatrudnienia absolwenta.

2.5 Wykorzystanie wiedzy i umiejętności z zakresu bhp w pracy zawodowej²⁸

Doświadczenia zawodowe absolwentów z początkowego okresu pracy w obszarze bhp

W tej części raportu analizie podlegają doświadczenia zawodowe absolwentów z pierwszych dwóch lat pracy związanej z bhp. Pierwsze lata pracy w zawodzie to okres szczególnych wyzwań dla pracownika. To czas poznawania środowisku pracy i adaptacji. Czas konfrontacji rzeczywistości z planami zawodowymi, które do tej pory funkcjonowały w sferze wyobrażeń o zawodzie i oczekiwań. W tym okresie krystalizuje się decyzja, czy rzeczywiście chcę wykonywać daną pracę.

W badaniu podjęto próbę zidentyfikowania obszarów wiedzy i umiejętności, w których respondenci czuli się pewnie, jak i tych, w których odczuwali pewne braki lub ograniczenia. Badani byli poproszeni o przywołanie w pamięci swoich doświadczeń z pierwszych dwóch lat pracy i odpowiedzenie na pytania ankiety zgodnie z tym, jak wówczas czuli się, jakie towarzyszyły im myśli, stany i jak funkcjonowali w zawodzie.

Na podstawie analizy materiału empirycznego można wskazać grupę czynników, które zdaniem „młodych” wówczas pracowników, od niedawna związanych z obszarem bhp, były **najbardziej pomocne** w ich pracy zawodowej. Można przyjąć, że są to uwarunkowania w kategorii: wiedza, współpraca w zakresie bhp, źródła wiedzy z zakresu bhp.

Połowa badanych w pierwszych dwóch latach pracy w zawodzie najczęściej odwoływała się do wiedzy zdobytej w czasie studiów podyplomowych. Istotnym ułatwieniem i wsparciem były otrzymane na studiach podręczniki. Co piąty pracownik odwoływał się do przygotowanej przez siebie pracy dyplomowej. Dla młodych, niedoświadczonych pracowników nieoceniona była współpraca, możliwość korzystania z pomocy i wsparcia doświadczonych specjalistów z zakresu bhp. Co trzeci badany podkreśla wspomagającą rolę fachowej literatury. W tym czasie niektórzy respondenci korzystali z dodatkowego kształcenia w zakresie bhp oraz współpracy ze specjalistami CIOP-PIB.

W kategorii „inne” znalazły się wypowiedzi, w których podkreślano, że w początkowym etapie pracy korzystano z treści zawartych na stronie internetowej CIOP-PIB i innych witrynach związanych z bhp. Respondenci poszukiwali wiedzy i wymieniali się informacjami na temat bhp na forach internetowych. Dane na temat źródeł wsparcia w początkowym okresie pracy przedstawia Tabela 18.

²⁸ W tej części raportu analizowane są dane zebrane od osób, które pracują w obszarze bhp (N=147)

Tabela 18. Źródła wsparcia w początkowym okresie pracy w obszarze bhp

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Wiedza i umiejętności zdobyte podczas studiów podyplomowych	51,7%
Przygotowana praca dyplomowa	21,1%
Otrzymane podręczniki	42,2%
Współpraca ze specjalistami CIOP-PIB	12,2%
Współpraca z doświadczonymi specjalistami z zakresu bhp	42,2%
Dodatkowe kształcenie w zakresie bhp	19%
Fachowa literatura	33,3%
Inne	9,5%

Respondenci analizując początkowy okres pracy mówili o swoich pozytywnych doświadczeniach zawodowych. Dane w tym zakresie przedstawia Tabela 19. Stawiając pierwsze kroki w pracy czuli się **najlepiej przygotowanymi** do prowadzenia szkoleń wstępnych w zakresie bhp i przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego. Na pozostałe działania z zakresu bhp jako efektywne, wskazywało po kilka procent badanych. Taki wynik można jednocześnie odczytywać, jako informację, że skoro niewielki odsetek respondentów zwracał uwagę na pewne działania i dobrze sobie z nimi radził, to, może to wskazywać na lukę kompetencyjną w tym obszarze w większej zbiorowości badanych.

Ponadto nikt z absolwentów nie mówił, że dobrze sobie radził z innymi zadaniami *stricte* bhp-owskimi, takimi jak: rozpoznawanie i ocenianie zagrożeń występujących w środowisku pracy, doradzanie w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy, zarządzania bezpieczeństwem pracy, popularyzowanie zagadnień bhp. Nieobecność tej problematyki w wypowiedziach respondentów może właśnie świadczyć o brakach w przygotowaniu i skupianiu się młodych pracowników na tym, z czym sobie wówczas radzili najlepiej. Potwierdzeniem tych przypuszczeń może być wynik, gdzie niecałe 4% procent respondentów mówi, że od samego początku ze wszystkimi zadaniami radzili sobie dobrze.

Wypowiedzi respondentów w tym miejscu niejako weryfikują ich wcześniejsze samooceny. Większość deklarowała, że kończąc studia podyplomowe czuła się dobrze lub bardzo dobrze przygotowana do realizacji powyższych zadań zawodowych. Najwyraźniej konfrontacja z rzeczywistością wpływa modyfikująco na te odczucia. Zawodowa rzeczywistość jest znacznie bardziej wymagająca niż mogło się to wydawać z pozycji absolwenta, czy osoby poszukującej pracy. Jedynie u części respondentów potwierdza się samoocena z końca studiów w zakresie dobrego przygotowanie do prowadzenia szkoleń wstępnych bhp z ich oceną tych działań z początków pracy zawodowej.

W kategorii „inne” znalazły się szczegółowe aspekty pracy w bhp, np. rejestracja odchyleń, zagrożenia przeciwpożarowe, system zarządzania bezpieczeństwem wg normy PN-18001.

Tabela 19. Obszary bhp, z którymi absolwenci radzili sobie najlepiej w początkowym okresie pracy

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Szkolenia wstępne w zakresie bhp	27,9%
Ocena ryzyka zawodowego	19%
Dokumentacja związana z bhp	6,1%
Aspekty prawne	2,7%
Kontrole w zakresie bhp	2,7%
Postępowanie powypadkowe	8,2%
Analiza stanu bhp	6,8%
Ze wszystkim sobie dobrze radziłem/am	3,4%
Inne	7,5%

Respondenci mówili również o tym, co było dla **trudnością** w początkowym okresie pracy. O ile w przypadku poprzednich analiz możliwe było stworzenie określonych kategorii odpowiedzi, o tyle analiza *trudności* w pracy jest dość utrudniona. Wynika to z dużego zindywidualizowania doświadczeń respondentów. Jediną wyróżniającą się kategorią były działania związane z prowadzeniem postępowania powypadkowego. Ten aspekt pracy wskazało (16,3%). Wewnątrz tej kategorii problemy przybierały podobne formy: „*Ocenianie ryzyka zawodowego*”, „*Przeprowadzanie postępowań powypadkowych.*”, „*Postępowania powypadkowe, szczególnie wypadki śmiertelne.*”

Pozostałe wypowiedzi miały silnie zróżnicowany charakter, wskazywano w nich zarówno na trudności praktyczne, np. *współpraca z ZUS*, jak również problemy wynikające z niezrozumienia zasad bhp przez przełożonych czy współpracowników: „*Brak zrozumienia aspektów BHP i traktowania bezpieczeństwa jako wartość.*”

W pierwszych latach pracy pracownicy są narażeni na stres związany zarówno z adaptacją w nowym środowisku pracy, z nowymi obowiązkami, jak również z brakiem doświadczenia i z niepewnością, co do własnych kompetencji. Mimo to większość absolwentów (68%) deklarowała, że czuła się bardzo dobrze w początkowym okresie zatrudnienia. Przykładem są niektóre relacje: „*Czułem się dowartościowany, czułem że mam bardzo duży zasób wiedzy.*”, „*Początkowo czułem się niepewnie ale z czasem coraz lepiej.*”

Pozostałe osoby (32%) czuły się raczej niekomfortowo w nowej pracy, czego przykładem są następujące wypowiedzi: „Czułem się bardzo *nieporadnie*”, „Czułam, że *brakuje mi praktycznych umiejętności*.”, „*Bałam się, żeby nie zdarzył się żaden wypadek przy pracy. Bałam się tej całej procedury powypadkowej.*”

Pracodawcy od samego początku oczekiwali od nowo zatrudnionych pracowników przede wszystkim doświadczenia zawodowego, kompetencji i fachowości w pełnieniu obowiązków w zakresie bhp. Świadczą o tym przykładowe wypowiedzi: „*Pracodawca oczekiwał pełnych kompetencji*”, „*Poprawy stanu bhp w zakładzie, zmniejszenia wypadkowości.*”, „*Wparcia technicznego w zakresie bhp, budowy kultury pracy wśród pracowników.*”, „*Wysokich kompetencji*”, „*Wiedzy*”.

Na drugim miejscu wymieniano cechy związane z rolą zawodową, takie jak samodzielność i zaangażowanie w sprawy firmy: „*Samodzielności w rozwiązywaniu problemów oraz kreatywności w poprawie warunków pracy.*”, „*Umiejętności zarządzania trudnymi sytuacjami.*”, „*Rozumienia biznesu i jego potrzeb.*”, „*Profesjonalnej obsługi klienta wewnętrznego i zewnętrznego.*”

Wśród cenionych i wymaganych przez pracodawców cech charakteru absolwentów wskazywano głównie na takie jak: *sumienność, rzetelność, odpowiedzialność, komunikatywność, odporność na stres, umiejętność nawiązywania kontaktu z pracownikami i klientami, wysokiej kultury intelektualnej i osobistej.*

Zdarzały się sporadyczne przypadki, że pracodawca nie formułował żadnych oczekiwań wobec pracownika służby bhp. Jedynym oczekiwaniem było: - „... że *nie będę zawracał mu głowy*”. Ta odpowiedź jednocześnie wskazuje na poziom zaangażowania i wrażliwości niektórych pracodawców na zagadnienia ochrony zdrowia pracowników i poprawy warunków pracy. Bierna, czy niechętna postawa pracodawcy zapewne jest dużym utrudnieniem dla młodego stażem pracownika. Brak inspiracji i wymagań ze strony pracodawcy może działać ograniczająco i demotywująco.

Co piąty badany nie udzielił odpowiedzi na pytanie o oczekiwania pracodawców w początkowym okresie jego pracy. Dane na temat oczekiwań pracodawców przedstawiono w Tabeli 20.

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Kompetencje merytoryczne, wiedza, doświadczenie zawodowe	47,6%
Samodzielność, zaangażowanie w pracę	13,6%
Cechy charakteru, umiejętności interpersonalne	9,5%
Poprawa stanu bhp w firmie, wsparcie kierownictwa	8,2%
Brak odpowiedzi	21,1%

Bieżące doświadczenia zawodowe absolwentów w pracy w obszarze bhp

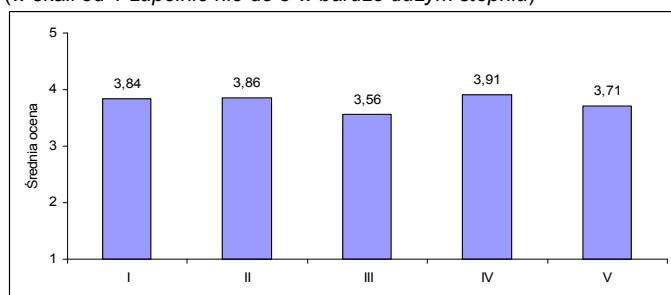
W tej części raportu analizie podlegają bieżące doświadczenia zawodowe absolwentów. Ich działania w obszarze bhp i sposoby wykorzystania wiedzy. Respondenci mając za sobą pewne doświadczenia zawodowe mogli dokonać oceny przydatności zdobytych na studiach podyplomowych kompetencji w konfrontacji z realnymi wymaganiami środowiska pracy (Tabela 21.). W opinii absolwentów wiedza, jaką zdobyli w procesie kształcenia jest powiązana z wymaganiami pracy w obszarze bhp i jest podstawą ich samodzielności. Sprzyja takim działaniom jak kształtowanie kultury bezpieczeństwa. Co trzeci badany średnio ocenia swoje kompetencje współpracy i umiejętności integrowania środowiska pracy wokół celów i problemów bhp. W mniejszym stopniu absolwenci wykorzystują swoje kompetencje w działaniach innowacyjnych na rzecz bhp.

Tabela 21. Ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych w CIOP-PIB

	5 w bardzo dużym stopniu	4 w dużym stopniu	3 średnio	2 w niewielkim stopniu	1 zupełnie nie
Powiązana z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy	21,1%	52,4%	17%	8,8%	0,7%
Daje możliwość samodzielnego wykonywania pracy w obszarze bhp	22,4%	51%	17,7%	8,2%	0,7%
Przyczynia się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp	15,6%	38,1%	34%	11,6%	0,7%
Pomaga mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp	24,5%	50,3%	17%	8,2%	0%
Pomaga w budowaniu relacji współpracy wokół celów i problemów bhp	20,4%	42,2%	27,2%	8,8%	1,4%

Podsumowując powyższe oceny wyznaczono średnie arytmetyczne dla poszczególnych obszarów (Rysunek 26.). Stosunkowo najniższą ocenę uzyskuje przydatność zdobytych kompetencji do podejmowania działań innowacyjnych na rzecz poprawy warunków pracy.

Rysunek 26. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności z bhp zdobytych na studiach (w skali od 1-zupełnie nie do 5-w bardzo dużym stopniu)



Legenda: I- Powiązana z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy, II- Daje możliwość samodzielnego wykonywania pracy w obszarze bhp, III-Przyczynia się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp, IV-Pomaga mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp, V-Pomaga w budowaniu relacji współpracy wokół celów i problemów bhp.

Respondenci dokonali refleksji na temat zmian, jakie obecnie obserwują u siebie w wykonywaniu codziennej pracy. Zmiany te dotyczyły świadomości problematyki bhp i umiejętności zawodowych. Poniżej przedstawiono odpowiedzi respondentów.

W wyniku ukończenia studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” obecnie w mojej pracy:

mam większą świadomość:

- zagrożeń występujących w środowisku pracy – 35,4% (reprezentatywną wypowiedzią jest następująca: „Mam większą świadomość nt. występujących zagrożeń na stanowiskach pracy. Mogę przewidywać konsekwencje, jakie niesie brak przestrzegania procedur, szkoleń i innych przepisów z zakresu bhp w zakładach pracy”.)
- czuję się bardziej odpowiedzialny za stan bhp w przedsiębiorstwie, za bezpieczeństwo pracowników – 10,2%
- bhp to dziedzina „dla ludzi”, służąca ich dobrostanowi, bezpieczeństwu i wygodzie – 13,6%

lepiej umiem:

- wykorzystać swoją wiedzę i przekazywać ją pracownikom i pracodawcom – 16,3%
- rozpoznawać, oceniać, przewidywać i minimalizować zagrożenia w środowisku pracy – 23,8%

zwracam większą uwagę na (odpowiedzi udzieliło 69,4% badanych):

- przestrzeganie zasad bhp
- stosowanie zasad ergonomii
- stan techniczny maszyn, ochron, stosowanie środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i ochronnej

Analiza doświadczeń zawodowych absolwentów miała również na celu określenie stopnia użyteczności ich wiedzy i umiejętności. Ponad połowa badanych (57,8%) udzieliła odpowiedzi, z których wynika, że dzięki zdobytej na studiach wiedzy wprowadzili różne ulepszenia i rozwiązania w swoich zakładach pracy. Respondenci wymieniali szerokie spektrum zagadnień. Były to rozwiązania w zakresie poprawy warunków pracy na konkretnych stanowiskach i dla określonych grup pracowników, takie jak: poprawa oświetlenia stanowisk pracy w przedsiębiorstwie, wprowadzenie stosowania odzieży

ochronnej i roboczej, stosowanie bezpiecznych rusztowań i środków ochrony indywidualnej do pracy na wysokości. Takie działania podjęło 19% badanych.

Większość respondentów (prawie 40%) wskazywała na bardziej ogólne kategorie, dotyczące poprawy stanu bhp w całym przedsiębiorstwie w zakresie np. zmniejszenia wypadkowości czy wzrostu świadomości pracowników na temat zagrożeń występujących w środowisku pracy.

Z powyższych analiz wynika, że wiedza absolwentów ma charakter aplikacyjny. Przekłada się na tworzenie konkretnych rozwiązań dotyczących poszczególnych grup pracowników, jak i rozwiązań systemowych obejmujących całe przedsiębiorstwa. To działania, które może wprowadzać kompetentny pracownik. Działania te ilustrują przykładowe wypowiedzi: *„Systematyczna ocena ryzyka, pomiary środowiska pracy, popularyzacja BHP, przeglądy i kontrole”, „... od poprawy oświetlenia stanowisk pracy poprzez lepsze dostosowanie środków ochrony indywidualnej, do przebudowy niektórych stanowisk pracy ze względu na uniknięcie zagrożeń wypadkowych.”*, *„Wprowadzenie nowych instrukcji postępowania na stanowiskach pracy. Zaktualizowanie kart oceny ryzyka zawodowego.”*

Wyniki podejmowanych działań w niektórych przypadkach były jasno wyrażone, np.: *„Jak obejmowałem stanowisko specjalisty ds. BHP w 2001 r. w firmie było 18 wypadków na 130 pracowników, teraz na 430 zatrudnionych były 3 wypadki, a w 2013 r. nie mieliśmy żadnego wypadku.”*, *„Otrzymanie dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy za udział w programie prewencyjnym "Bezpieczeństwo pracy w małych zakładach.”*

Ujmując odpowiedzi najbardziej ogólnie, można przytoczyć kilka z nich, dobrze ilustrujących treść większości wypowiedzi: *„Poprawa warunków pracy i zmniejszenie narażenia pracowników na zagrożenia w pracy.”*, *„Większe zadowolenie pracowników i świadomość oraz znaczenie BHP.”*, *„Wzrost świadomości pracowników w zakresie bhp.”*

Na pytanie o szacunkową liczbę osób, które odniosły korzyści z działań respondenta, najczęściej padały odpowiedzi, w których przytaczano liczbę osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Były to wartości w przedziale od 3 osób do 4,5 tys. pracowników. Jedna z wypowiedzi bardzo obrazowo ukazuje sens pracy w obszarze bhp i jej przełożenie na poprawę warunków pracy w konkretnym zakresie: *„Wszystkie moje działania są ukierunkowane na cały zakład pracy. Czujnik wpływu azotu zainstalowałem w dziale rehabilitacji, więc około 20 osób.”*

Wiele wypowiedzi miało bardziej ogólny charakter: *„Wszyscy, którzy zlecają nam pomiary i współpracują z nami w tej kwestii. Średnio do 60 osób rocznie.”*, *„Myślę, że firma, jako całość rozumie problem i mogę stwierdzić, że w co najmniej minimalnym stopniu wszyscy odczuli zmiany (115 osób). Niemniej jednak mam jednostkowe informacje odnośnie dużego wpływu i poprawy warunków pracy.”*, *„Większość firmy.”*

Respondenci oceniając przydatność kompetencji zawodowych odnieśli się również do swojej pozycji w środowisku pracy. Najczęściej oceniali się, jako osoby kompetentne, które umieją poradzić sobie z powierzonymi im obowiązkami. Widzieli się, jako osoby przydatne w firmie i budzące zaufanie. Mimo to tylko, co trzeci badany zadeklarował, że pracodawca uważa za sensowne i potrzebne inwestowanie w jego kompetencje, jako pracownika. W kategorii „inne” znalazło się kilka wypowiedzi o różnym charakterze, np. „Praca w bhp jest moją pasją.”, „Pracodawcy liczą się z moim zdaniem.”. Dane na temat pozycji zawodowej respondentów przedstawia Tabela 22.

Tabela 22. Opinie respondentów na temat swojej pozycji zawodowej

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Umiem poradzić sobie z powierzonymi obowiązkami	81,6%
Nie umiem poradzić sobie z powierzonymi obowiązkami	0,7%
Jestem przydatna/y w firmie	70,7%
Jestem nieprzydatna/y w firmie	0,7%
Budzę zaufanie pracodawcy	63,3%
Nie budzę zaufania pracodawcy	0%
Pracodawca widzi sens inwestowania w moje kompetencje	33,3%
Pracodawca niechętnie inwestuje w kompetencje z obszaru bhp	8,8%
Inne	4,8%

W opinii absolwentów, pracodawcy oczekują od nich dodatkowych kompetencji. Respondenci uważają, że w przekonaniu pracodawców dla efektywności pracy w obszarze bhp ważna jest nie tylko wiedza i umiejętności typowo zawodowe, ale także kompetencje społeczne i cechy charakteru pracownika (Tabela 23.).

Tabela 23. Opinie respondentów na temat dodatkowych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od specjalistów z obszaru bhp

Kategorie odpowiedzi	Odsetek respondentów
Umiejętności interpersonalne, np. negocjacje, współpraca, komunikacja, wystąpienia	63,9%
Samodzielność w działaniu	81,6%
Biznesowe podejście do problemów bhp w firmie	45,6%
Z zakresu ochrony środowiska	43,5%
Z zakresu ochrony przeciwpożarowej	53,7%
Inne	6,8%

Najwięcej badanych deklaruowało, że pracodawcy dodatkowo oczekują od nich kompetencji interpersonalnych i samodzielności w działaniu. Niemal połowa respondentów twierdzi, że w miejscu pracy oczekuje się od nich biznesowego podejścia do problemów bhp. Odczucia respondentów potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych na potrzeby realizacji projektu wśród pracodawców (prezentowane w dalszej części raportu). Pracodawcy oprócz kompetencji typowo zawodowych najczęściej oczekiwali od pracowników służby bhp samodzielności w działaniu, strategicznego myślenia, umiejętności podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów, efektywnej komunikacji i współpracy oraz biznesowego podejścia do działalności firmy.

Ponad połowa badanych twierdziła, że z punktu widzenia interesów pracodawcy w kształceniu specjalistów bhp należałoby uwzględnić treści z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Samokształcenie absolwentów

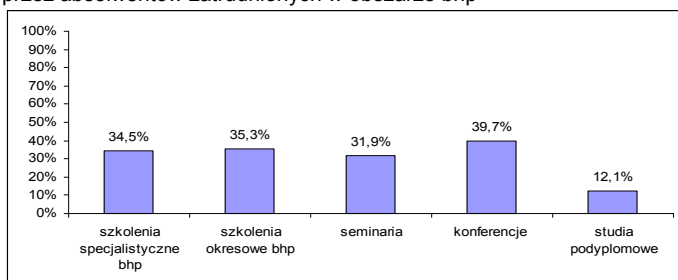
Spośród wszystkich absolwentów, którzy pracują w obszarze bhp (N=147) – większość (N=116) – 79% zadeklarowała, że w związku z wykonywaną pracą widzi potrzebę dodatkowego kształcenia i specjalizowania się. Pozostałe 21% (N=31) respondentów stwierdziło, że nie odczuwa takiej konieczności.

Spośród 116 absolwentów, którzy potrzebowali rozwijać i aktualizować swoją wiedzę, w ostatnich dwóch latach faktycznie podejmowało dodatkowe kształcenia 91 osób (tj. 78,4%). Z tego wynika, że wypowiedzi pozostałych 25 osób (tj. 21%) miały charakter deklaracyjny. Oświadczeniom, że dodatkowe kształcenie jest ważne dla jakości pracy nie towarzyszyła z ich strony aktywność edukacyjna.

Respondenci odbywali dodatkowe kształcenie w ciągu ostatnich 2 lat co najmniej raz. Korzystali różnych form kształcenia. Najczęściej były to szkolenia, kursy, konferencje. Jeden z respondentów tak opisał swoją edukacyjną aktywność: *„Co najmniej kilkanaście szkoleń krajowych i zagranicznych, dotyczących np. zachowań behawioralnych, negocjacji, analizy wypadków, prac wysokiego ryzyka, audytora korporacyjnego EHA, itp.”* Tego typu wypowiedź świadczy o zaangażowaniu w pracę zawodową i dużej potrzebie zdobywania dodatkowej wiedzy i podwyższania kwalifikacji.

Respondenci uczestniczyli w różnych formach dodatkowego kształcenia. Najpopularniejszą z nich były konferencje. Badani uczestniczyli również w szkoleniach z zakresu bhp (okresowe i specjalistyczne) i seminariach poświęconych problemom środowiska pracy. Inne studia podyplomowe podjęło 12% respondentów. Dane w tym zakresie przedstawia Rysunek 27.

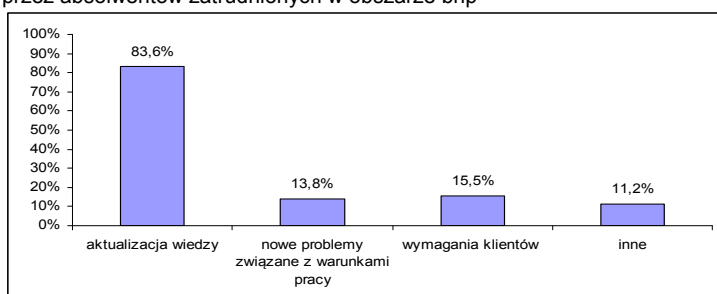
Rysunek 27. Formy dodatkowego kształcenia podejmowane przez absolwentów zatrudnionych w obszarze bhp



Dodatkowe kształcenie jakie podejmowali respondenci najczęściej dotyczyło problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy. Dość dużym zainteresowaniem cieszyły się także szkolenia z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Kilka osób odbyło doksztalcenie w zakresie uprawnień pedagogicznych. Z analizy wypowiedzi respondentów wynika, że zakres dodatkowego kształcenia bywał bardzo specjalistyczny. Oto przykładowe wypowiedzi: „*Root cause analysis - kurs dla spec. BHP w USA*”, „*Nowoczesne zarządzanie BHP – DNV*”, „*Kurs inspektorów Ppoż – PSP*”, „*Szkolenie Reach*”, „*Obecnie studia II stopnia z zakresu bezpieczeństwa i ergonomii na Politechnice Poznańskiej.*”, „*Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w górnictwie.*”, „*Ewakuacja z wysokości*”, „*Praca w przestrzeniach zamkniętych*”, „*Audytor ISO*”, „*Kontrola sprzętu do pracy na wysokości. Kontrola zawiesi*”, „*Badanie przyczyn wypadków*”.

Potrzeba i chęć dodatkowego kształcenia wynikały z różnych motywów. Najczęściej jednak respondenci kierowali się potrzebami poznawczymi. Przede wszystkim chcieli aktualizować dotychczasową wiedzę i poszerzać ją o inne zagadnienia. Zauważali także pojawiające się nowe problemy w środowisku pracy i w związku z tym potrzebę zdobywania dodatkowej wiedzy np. dotyczącej audytu wewnętrznego, różnych innowacji, wprowadzanych modernizacji technologii i sprzętu. Dla części respondentów ważną rolę odgrywały wymagania klientów, sprawiające, że sięgali po nową wiedzę i kwalifikacje, by sprostać ich oczekiwaniom. W kategorii „inne” podkreślano chęć samorealizacji, rozwoju, wymagań pracodawcy i dostępności środków unijnych na doksztalcenie. Dane na temat motywów podejmowania dodatkowego kształcenia przedstawia Rysunek 28.

Rysunek 28. Motywy podejmowania dodatkowego kształcenia przez absolwentów zatrudnionych w obszarze bhp



Uwagi końcowe absolwentów na temat studiów podyplomowych

Ostatni element kwestionariusza ankiety stanowiła pozycja *Uwagi końcowe*. W tym miejscu respondenci mieli możliwość podzielenia się wszelkimi uwagami na temat ukończonych studiów. Z tej opcji skorzystało 42% badanych.

Jedynie negatywne uwagi, raczej wyrażane w charakterze propozycji, dotyczyły zbyt małej ilości zajęć praktycznych i braku praktyk zawodowych.

Analizując uwagi końcowe, można stwierdzić, że nastawienie absolwentów do Instytutu, jako organizatora studiów i jako instytucji jest zdecydowanie pozytywne. Są zadowoleni z ukończonych studiów. Większość opinii utrzymana jest w takim tonie: *„Jestem bardzo zadowolona z ukończenia studiów w CIOP i polecam z czystym sumieniem te studia moim znajomym.”*, *„Jestem bardzo zadowolona, że mogłam kształcić się w tak prestiżowym ośrodku, jakim jest Centralny Instytut Ochrony Pracy w Warszawie i gdzie tylko mogę każdemu polecam i chwalię.”*

Absolwenci zwracali uwagę na uzyskane kwalifikacje i perspektywy pracy w zawodzie. Oto przykładowe wypowiedzi: *„Ukończone studia w CIOP otworzyły mi drzwi na ogromną karierę w obszarze BHP/Ppoż.”*, *„Zawsze chwalię te studia przed innymi, za jakość, problematykę, wykładowców, materiały, które otrzymaliśmy, ćwiczenia itd. (10 na 10).”*, *„Jeszcze w tym roku wybiorę się do CIOP na 3 szkolenia - macie super ofertę.”*, *„Porównując moją wiedzę po skończeniu CIOP z kolegami i koleżankami, którzy ukończyli inne studia podyplomowe to jak dzień do nocy. W CIOP, wszystko było to, co jest potrzebne by być BHPOWCEM. Bardzo dziękuję!”*

Respondenci proponowali także wprowadzenie ulepszeń w programie studiów: *„Generalnie będąc absolwentem studiów bhp mogę stwierdzić, że przygotowanie zawodowe jest na poziomie dobrym. Mogłoby być poszerzone o elementy: 1) pedagogiki i andragogiki; 2) ergonomii; 3) nowoczesnych technik szkolenia przy wykorzystaniu portali elektronicznych; 4) dostępu do porad dla specjalistów bhp w przypadku pojawiających się problemów.*

Absolwenci wyrażali wysoką ocenę studiów podyplomowych *„Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”*. Kilka osób wykorzystało okazję, by przekazać pozdrowienia wykładowcom. Inni byli miło zaskoczeni tym, że ich opinie na temat studiów są uznawane przez Instytut za ważne i potrzebne.

Podsumowanie

Analizując doświadczenia zawodowe absolwentów, zwracają uwagę ich opinie na temat zdobytych kompetencji. W ocenie respondentów wiedza przekazywana na studiach podyplomowych jest powiązana z potrzebami i wymaganiami środowiska pracy w obszarze bhp. Sprzyja rozwojowi poznawczemu i samodzielności w działaniu. Wykorzystują ją w codziennej pracy. Dzięki zdobytym kompetencjom absolwenci wprowadzają różne ulepszenia i rozwiązania w swoich firmach. Są to zarówno rozwiązania systemowe, obejmujące całe przedsiębiorstwa, jak i działania w zakresie poprawy warunków pracy na konkretnych stanowiskach, lub dla określonych grup pracowników.

Respondenci deklarują, że udział w procesie kształcenia na studiach podyplomowych spowodował u nich zmiany w percepcji problematyki bhp. Mają większą świadomość zagrożeń występujących w środowisku pracy, czują się bardziej odpowiedzialni za stan bhp w przedsiębiorstwie, odbierają swoje działania jako służące ludziom i ich bezpieczeństwu. Zwracają większą uwagę na przestrzeganie zasad ergonomii i bhp oraz na stan techniczny maszyn i urządzeń.

Respondenci oceniają się jako osoby kompetentne i potrzebne w przedsiębiorstwie. Ale przede wszystkim czują, że umieją sobie poradzić z powierzonymi im obowiązkami. To zapewne wpływ nie tylko ukończonych studiów, ale także stażu pracy i powiększającego się doświadczenia zawodowego.

W początkowym okresie zatrudnienia respondenci doświadczali różnych trudności w pracy, zwłaszcza w wymiarze realizacyjnym. Próbuąc je niwelować przede wszystkim odwoływali się do wiedzy zdobytej na studiach podyplomowych. Poszukiwali dodatkowych informacji i rozwiązań w literaturze fachowej. Ważnym źródłem wsparcia była współpraca z doświadczonymi pracownikami służby bhp.

Ponad połowa respondentów pracujących w obszarze bhp systematycznie uczestniczy w różnych formach kształcenia ustawicznego. Najbardziej popularną z nich są konferencje. Część respondentów uczestniczy w bardzo specjalistycznym doksztalcaniu związanym ze specyfiką zakładu pracy. Podejmowanie dodatkowego kształcenia najczęściej wynika z chęci poszerzania dotychczasowej wiedzy, pojawiających się w środowisku pracy nowych problemów i rozwiązań oraz wymagań klientów. Aby im sprostać respondenci widzą potrzebę stałego aktualizowania i dostosowywania swojej wiedzy do wymagań środowiska pracy.

Podsumowując rozważania nad przydatnością zawodową wiedzy i umiejętności absolwentów, można uznać, że studia podyplomowe, które ukończyli w CIOP-PIB są dobrą podstawą do wykonywania pracy o obszarze bhp, a zwłaszcza w służbie bhp. Mimo odczuwanych przez respondentów w pierwszym okresie pracy trudności, przygotowują one

do realizacji zadań zawodowy i samokształcenia. Mają wpływ na świadomość respondentów w obszarze studiowanej problematyki i na sposoby ich funkcjonowania w zawodzie. Działania, jakie respondenci podejmują, przyczyniają się do jednostkowych i systemowych rozwiązań w zakresie poprawy warunków pracy w ich przedsiębiorstwach.

2.6 Zależności między właściwościami procesu kształcenia a efektywnością kształcenia

Poszukując zależności między właściwościami procesu kształcenia a właściwościami efektu kształcenia przeanalizowano wiele potencjalnych związków między tymi wieloaspektowymi zmiennymi. Posługiwano się w tym procesie adekwatnymi testami statystycznymi, zakładając standardowo poziom istotności 0,05. Poniżej przedstawiono głównie zależności istotne.

Ocena procesu kształcenia a uzyskanie zatrudnienia w obszarze bhp

Z poprzednio prezentowanych analiz wynikało, że 63,5% badanych absolwentów (N=147) obecnie pracuje zawodowo w obszarze bhp, zaś 84 osoby nie są związane z tą pracą. Istotny wynik testu $\chi^2(1)=34,98$; $p<0,001$ wskazuje na znaczącą różnicę między grupami. Osoby pracujące w bhp częściej postrzegały ukończenie studiów w kategoriach zwiększania swoich szans na zdobycie nowego zawodu i możliwości realizowania swoich życiowych planów. Co ciekawe, niektóre osoby niepracujące w obszarze bhp (13,1%) również w ten sposób traktowały ukończone studia podyplomowe (Tabela 24.).

Tabela 24. Praca w obszarze bhp a zdobycie zawodu dzięki studiom podyplomowym z zakresu bhp

	Zdołem zawód i mogę realizować swoje plany życiowe	
	Tak	Nie
Pracuje w obszarze bhp	52,4%	47,6%
Nie pracuje w obszarze bhp	13,1%	86,9%

Osoby, które pracują w obszarze bhp, częściej niż osoby niezwiązane zawodowo z tym obszarem, miały poczucie, że dzięki ukończeniu studiów podyplomowych wzrosło ich znaczenie w środowisku pracy (Tabela 25.).

Tabela 25. Praca w obszarze bhp a poczucie znaczenia w środowisku pracy

	Wzrosło moje znaczenie w środowisku pracy	
	Tak	Nie
Pracuje w obszarze bhp	49%	51%
Nie pracuje w obszarze bhp	20,2%	79,8%

Istotny wynik testu $\chi^2(1)=18,64$; $p<0,001$ wskazuje na znaczącą różnicę między grupami. Osoby pracujące w bhp częściej postrzegały ukończenie studiów podyplomowych jako czynnik wzmacniający ich pozycję w miejscu pracy. Interesująca jest także pojawiająca się zależność wśród osób, które nie pracują w bhp. Co piąty badany, również miał poczucie, że ukończenie studiów podyplomowych wzmocniło jego pozycję w środowisku pracy.

Osoby zatrudnione w obszarze bhp częściej, dzięki ukończeniu studiów podyplomowych, nawiązywały interesujące kontakty zawodowe niż osoby niepracujące w obszarze bhp (Tabela 26.).

Tabela 26. Praca w obszarze bhp a nawiązanie dzięki studiom podyplomowym kontaktów zawodowych
Nawiązałem interesujące kontakty zawodowe

	Tak	Nie
Pracuje w obszarze bhp	42,2%	57,8%
Nie pracuje w obszarze bhp	17,9%	82,1%

Istotny wynik testu $\chi^2(1)=14,23$; $p<0,001$ wskazuje, że osoby zatrudnione w bhp częściej podczas studiów i po ich ukończeniu nawiązywały interesujące kontakty zawodowe, co mogło być dodatkowym czynnikiem ułatwiającym znalezienie zatrudnienia w tym obszarze. Osoby niepracujące w bhp częściej traktowały ukończone studia podyplomowe w kategoriach ogólnego rozwoju, poszerzania zainteresowań i horyzontów (Tabela 27.). Różnica między grupami jest istotna statystycznie: $\chi^2(1)=7,34$; $p<0,01$. Większość badanych z obu grup była przekonana, że dzięki studiom podyplomowym poszerzyli swe zainteresowania, ale wśród niepracujących w bhp przewaga takich osób była większa.

Tabela 27. Praca w obszarze bhp a rozwój zainteresowań zawodowych

	Poszerzyły się moje zainteresowania zawodowe	
	Tak	Nie
Pracuje w obszarze bhp	61,2%	38,8%
Nie pracuje w obszarze bhp	78,6%	21,1%

Dokonano porównania oceny studiów podyplomowych wśród osób pracujących i niepracujących w obszarze bhp, w zakresie ich przygotowania do realizacji konkretnych działań zawodowych. Porównania dokonano z wykorzystaniem nieparametrycznego

testu U Manna-Whitney'a. Stwierdzono, że między obiema grupami respondentów brak jest istotnej różnicy w tym aspekcie oceny studiów.

Zwraca jednak uwagę ocena aspektu „Przeprowadzanie oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie”. Osoby zatrudnione w bhp średnio oceniały swoje przygotowanie w tym zakresie na 4,09 punktu (w skali od 1 do 5). Natomiast średnia ocena osób niepracujących w bhp wyniosła 3,89. Różnica była istotna na poziomie tendencji statystycznej: $U=5268,50$; $p=0,059$. Co prawda założony poziom istotności jest nieco przekroczony, jednak wynik ten świadczy o pewnej tendencji. Wyraża się ona w tym, że osoby pracujące w bhp mają nieco wyższe poczucie lepszego przygotowania uzyskanego w czasie studiów podyplomowych w zakresie tej umiejętności, niż osoby niepracujące w tym obszarze bhp.

Osoby pracujące i niepracujące w obszarze bhp porównano także pod względem oceny zajęć dydaktycznych na studiach podyplomowych. Stwierdzono jedną istotną różnicę – w zakresie sposobu przekazywania wiedzy. Osoby zawodowo związane z tematyką bhp wyżej oceniały poziom zrozumiałości przekazywania wiedzy (średnio na 4,37 punktu w skali od 1 do 5). Średnia ocena osób niepracujących w bhp wyniosła 4,18. Wynik testu U Manna-Whitney'a był istotny statystycznie: $U=5015,50$; $p<0,05$.

Pod względem oceny różnych aspektów studiowania, takich jak: współpraca z wykładowcami, otrzymane podręczniki, wsparcie merytoryczne promotora, nie stwierdzono istotnych różnic między osobami pracującymi i niepracującymi w branży bhp.

Pod względem oceny studiów podyplomowych pod kątem zdobytej wiedzy, umiejętności ważnych w pracy, możliwości zatrudnienia się stwierdzono jedną istotną różnicę między grupami. Osoby zatrudnione w bhp lepiej oceniały możliwości zatrudnienia się w wyniku zdobytych kompetencji na studiach podyplomowych (średnio na 3,85 punktu w skali od 1 do 5). Średnia ocena osób niepracujących w bhp wyniosła 3,19. Wynik testu U Manna-Whitney'a był istotny statystycznie: $U=4077,50$; $p<0,001$.

Respondenci nie różnili się istotnie pod względem chęci ponownego wyboru studiów i pod względem chęci polecania ich osobom chcącym podjąć kształcenie w tej dziedzinie.

Staż pracy w obszarze bhp a wykorzystywanie w pracy zdobytej na studiach wiedzy

Wśród osób, które podały informację o stażu pracy w obszarze bhp wyłoniono następujące grupy:

- pracowników z krótkim stażem pracy do 2 lat (n=20),
- pracowników ze stażem pracy od 2 do 5 lat (n=54),
- pracowników ze stażem pracy od 5 do 10 lat (n=42),
- pracowników ze stażem pracy powyżej 10 lat (n=21).

Pracownicy z najkrótszym stażem (do 2 lat) zostali porównani z pracownikami o dłuższym stażu zawodowym.

Stwierdzono istotną zależność między stażem pracy a oceną znaczenia, jakie miało wykształcenie z zakresu bhp w uzyskaniu obecnego zatrudnienia. Średnie oceny wyniosły

- dla pracowników z krótkim stażem pracy do 2 lat średnia=4,00
- dla pracowników ze stażem pracy od 2 do 5 lat średnia=4,02
- dla pracowników ze stażem pracy od 5 do 10 lat średnia=3,88
- dla pracowników ze stażem pracy powyżej 10 lat średnia=2,81.

Wynik testu Kruskala-Wallis $H(3)=12,54$; $p<0,01$ świadczy o istotnej różnicy między grupami. Dodatkowe porównania parami wykazały, że pracownicy o najkrótszym stażu znacząco wyżej ocenili znaczenie swojego wykształcenia dla uzyskania obecnego stanowiska pracy niż pracownicy o najdłuższym stażu.

Uwzględniając kryterium stażu pracy respondenci nie różnią się istotnie pod względem postrzegania znaczenia nabytych kompetencji dla możliwości zawodowych, takich jak: możliwość spełniania ambicji zawodowych, poczucie stabilności zawodowej, łączenia dalszych planów zawodowych z obszarem bhp, rozwoju zawodowego.

Staż pracy pozostawał w zależności z postrzeganiem uzyskanych kompetencji w zakresie bhp jako adekwatnych do aktualnych wymagań rynku pracy (Tabela 28.). Różnica między grupami jest istotna statystycznie: $\chi^2(3)=11,99$; $p<0,01$. We wszystkich porównywanych grupach stażowych zdecydowana większość osób uważała, że uzyskane kompetencje z zakresu bhp odpowiadają potrzebom rynku pracy. Z tą różnicą, że wśród

pracowników o najkrótszym stażu pracy odsetek takich osób był niższy niż w pozostałych grupach, zwłaszcza w porównaniu z pracownikami najdłużej zawodowo związanymi z bhp.

Tabela 28. Staż pracy w obszarze bhp a postrzeganie uzyskanych kompetencji jako adekwatnych do wymagań rynku pracy
Uzyskane kompetencje odpowiadają potrzebom rynku pracy

Staż pracy	Tak	Nie
do 2 lat	70,6%	29,4%
2-5 lat	93,6%	6,4%
5-10 lat	75,6%	24,4%
powyżej 10 lat	100,0%	0%

Staż pracy miał znaczenia dla postrzegania różnych czynników jako najważniejszego wsparcia i pomocy w początkowym okresie pracy (Tabela 29.) Zaliczają się do nich takie jak: wiedza, współpraca, źródła wiedzy. Różnica między grupami jest istotna statystycznie: $\chi^2(3)=12,63$; $p<0,01$. Dla pracowników o krótkim stażu pracy (do 2 lat oraz 2-5 lat w zawodzie) zdecydowanie ważniejszym wsparciem i pomocą w początkowym okresie pracy była wiedza i umiejętności nabyte podczas studiów podyplomowych. Dla pracowników z dłuższym stażem zawodowym nie były tak istotne. Taka tendencja jest odzwierciedleniem naturalnej kolei rzeczy. Wraz z upływem lat pracy w zawodzie zwiększa się zasób doświadczeń i wiedzy generatywnej – tworzonej w wyniku doświadczenia zawodowego.

Tabela 29. Staż pracy w obszarze bhp a znaczenie wiedzy i umiejętności zdobytych na studiach podyplomowych
Wiedza i umiejętności ze studiów jako najważniejsze wsparcie i pomoc

Staż pracy	Tak	Nie
do 2 lat	57,1%	42,9%
2-5 lat	69,1%	30,9%
5-10 lat	33,3%	66,7%
powyżej 10 lat	47,6%	52,4%

W ocenie znaczenia źródeł wiedzy, jako wsparcia w pracy różnica między grupami stażowymi jest istotna na poziomie tendencji statystycznej: $\chi^2(3)=7,11$; $p=0,069$. Z rozkładu procentowanego wynika, że podręczniki otrzymane na studiach są bardziej istotnym wsparciem w pracy dla pracowników o krótkim stażu (do 2 lat i od 2 do 5 lat) niż dla pracowników z dłuższym stażem zawodowym (Tabela 30.)

Tabela 30. Staż pracy w obszarze bhp a przydatność źródeł wiedzy (otrzymanych na studiach podręczników)
Otrzymane na studiach podręczniki jako najważniejsze wsparcie i pomoc

Staż pracy	Tak	Nie
do 2 lat	52,4%	47,6%
2-5 lat	54,5%	45,5%
5-10 lat	38,1%	61,9%
powyżej 10 lat	23,8%	76,2%

W ocenie znaczenia współpracy ze specjalistami CIOP-PIB otrzymano istotny wynik testu: $\chi^2(3)=11,30$; $p<0,05$. Pracownicy o najkrótszym stażu zawodowym w ogóle nie postrzegają tej możliwości jako ważnej formy pomocy i wsparcia w pierwszym okresie pracy. Różnią się pod tym względem od pracowników o najdłuższym stażu zawodowym, dla których jest to ważny aspekt. Najwyraźniej pracownicy, którzy doświadczyli więcej różnorodnych sytuacji w swojej pracy bardziej doceniają znaczenie konsultacji i wspólnych analiz problemów dotyczących zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochrony zdrowia pracowników (Tabela 31.).

Tabela 31. Staż pracy w obszarze bhp a znaczenie współpracy ze specjalistami CIOP-PIB
Współpraca ze specjalistami CIOP-PIB jako najważniejsze wsparcie i pomoc

Staż pracy	Tak	Nie
do 2 lat	0%	100,0%
2-5 lat	12,7%	87,3%
5-10 lat	9,5%	90,5%
powyżej 10 lat	33,3%	66,7%

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między stażem pracy, a oceną przydatności zdobytych kompetencji na studiach, w zakresie:

- powiązania ich z rzeczywistymi potrzebami środowiska pracy
- możliwości samodzielnego działania w realizacji zadań zawodowych
- innowacyjności działania na rzecz poprawy warunków pracy
- kształtowania kultury bezpieczeństwa
- tworzenia atmosfery i relacji współpracy wokół celów i problemów bhp

Stwierdzono zależność między stażem pracy, a poczuciem radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi (Tabela 32). Różnice między grupami są istotne statystycznie: $\chi^2(3)=9,25$; $p<0,05$. Pracownicy z najkrótszym stażem pracy (do 2 lat) zdecydowanie mniej wierzą we własne siły niż pracownicy z dłuższym stażem zawodowym.

Ta zależność po raz kolejny wskazuje na specyfikę relacji: niedoświadczony pracownik – środowisko pracy. Pracownicy z niezbyt rozbudowanym doświadczeniem zawodowym czują się mniej pewnie w pracy zwłaszcza na początku. Początkowy okres pracy to czas wypróbowywania swoich kompetencji i przekonywania się z czym sobie dobrze radzą, a jakich umiejętności im brakuje. Na tę sytuację nakłada się złożoność zadań bhp. Istota tej pracy wyraża się w odpowiedzialności za zdrowie i życie pracowników. To niejednokrotnie konsekwencje prawne i finansowe wynikające z niepodjęcia lub źle przeprowadzonych określonych działań. To zagrożenia chorobami i wypadkami, analiza stanu bhp, postępowania powypadkowe i wiele innych, które wymagają doświadczenia i wprawy. Nie mniej ważne są działania popularyzatorskie i integrujące działania wokół problematyki bhp. Zmiana świadomości pracowników jest kluczowym elementem sukcesu zawodowego „bhp-owca”. Można uznać, że postawy i nawyki pracowników są miarą jego skuteczności. Wszystkie te zadania wymagają wprawy w działaniu. Jak wynika z analizy danych skuteczność i pewność w działaniu wydatnie zwiększa się wraz z powiększającym się doświadczeniem zawodowym.

Tabela 32. Staż pracy w obszarze bhp a poczucie radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi

Staż pracy	Umiem poradzić sobie z powierzonymi obowiązkami	
	Tak	Nie
do 2 lat	66,7%	33,3%
2-5 lat	90,9%	9,1%
5-10 lat	81,0%	19,0%
powyżej 10 lat	95,2%	4,8%

Istnieje zależność między stażem pracy, a poczuciem potrzeby dodatkowego kształcenia się (Tabela 33.). Różnice między grupami są istotne statystycznie: $\chi^2(3)=9,69$; $p<0,05$. Wszyscy pracownicy o najkrótszym stażu zawodowym wyrazili opinię, że w pracy w obszarze bhp niezbędne jest dokończanie się i specjalizowanie. Różnili się pod tym względem od pracowników o dłuższym stażu pracy.

Tabela 33. Staż pracy w obszarze bhp a potrzeba dodatkowego kształcenia

Staż pracy	Widzi potrzebę dodatkowego kształcenia	
	Tak	Nie
do 2 lat	100%	0%
2-5 lat	83,6%	16,4%
5-10 lat	69%	31%
powyżej 10 lat	85,7%	14,3%

Ocena studiów podyplomowych a rola zdobytego wykształcenia w uzyskaniu zatrudnienia

W grupie osób zatrudnionych w obszarze bhp stwierdzono występowanie zależności między oceną różnych aspektów studiów, a rolą zdobytego wykształcenia w uzyskaniu obecnego zatrudnienia.

Im wyższa była ocena studiów podyplomowych w aspekcie możliwości zatrudnienia się, tym wyższa była ocena roli uzyskanego wykształcenia w zdobyciu zatrudnienia w obszarze bhp. Zależność była istotna statystycznie: współczynnik korelacji rho-Spearmana wynosił $\rho=0,29$; $p<0,001$.

Zarysowała się także zależność polegająca na tym, że im wyżej absolwenci oceniali zachodzące w nich pod wpływem studiów podyplomowych zmiany w postrzeganiu roli problematyki bhp, tym większe znaczenie przypisywali swojemu wykształceniu w uzyskaniu obecnego zatrudnienia. Zależność była istotna na poziomie tendencji statystycznej: $\rho=0,15$; $p=0,076$.

Ocena studiów podyplomowych a postrzeganie własnych kompetencji

W grupie osób zatrudnionych w obszarze bhp stwierdzono istnienie zależności między oceną różnych aspektów studiów podyplomowych (*takich jak: przygotowanie do realizacji zadań zawodowych w zakresie poprawy warunków pracy, zajęcia dydaktyczne, współpraca z wykładowcami i promotorami, zmiana percepcji problematyki bhp, wpływ kształcenia na możliwość zatrudnienia się*), a postrzeganiem znaczenia uzyskanych kompetencji.

W poniższych tabelach przedstawiono współczynniki korelacji rho-Spearmana między możliwościami jakie stwarzają zdobyte kompetencje, a różnymi elementami procesu kształcenia.

Im wyższa była ocena przygotowania do działania w konkretnych obszarach bhp, uzyskanego podczas studiów, tym bardziej pozytywnie absolwenci postrzegali swoje kompetencje w aspekcie pracy zawodowej. Szczególnie ważne dla absolwentów było przygotowanie w dziedzinie rozpoznawania i oceniania zagrożeń oraz oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie (Tabela 34.)

Tabela 34. Ocena własnego przygotowania absolwentów do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych, a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp

	Uzyskane kompetencje z zakresu bhp				
	Przyczyniają się do spełnienia ambicji zawodowych	Dają poczucie stabilności zawodowej	Pozwalają na łączenie dalszych planów zawodowych z tym obszarem	Pozwalają na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym	Dają możliwość rozwoju zawodowego
Przygotowanie podczas studiów do działań w zakresach:					
Rozpoznawać i oceniać zagrożenia występujące w środowisku pracy	0,313**	0,164*	0,173*	0,210*	0,230**
Badać wypadki przy pracy	0,316**	0,207*	0,209*	0,108	0,201*
Doradzać w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy	0,241**	0,162	0,176*	0,126	0,223**
Zarządzać bezpieczeństwem pracy	0,184*	0,106	0,153	0,081	0,189*
Oceniać stan bhp w przedsiębiorstwie	0,288**	0,229**	0,241**	0,198*	0,275**
Popularyzować zagadnienia bhp i kształtować kulturę bezpieczeństwa pracy	0,192*	0,128	0,157	0,118	0,188*
Przeprowadzać wstępne szkolenia z bhp	0,162	0,166*	0,096	0,117	0,106

**p<0,01 *p<0,05

Ocena zajęć dydaktycznych była pozytywnie skorelowana z postrzeganiem własnych kompetencji. Szczególnie sposób przekazywania wiedzy. Im bardziej zrozumiałe były przekazywane treści w procesie kształcenia, tym wyżej absolwenci oceniali kompetencje uzyskane na studiach (Tabela 35).

Tabela 35. Ocena zajęć dydaktycznych a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp

Ocena zajęć dydaktycznych:	Uzyskane kompetencje z zakresu bhp				
	Przyczyniają się do spełnienia ambicji zawodowych	Dają poczucie stabilności zawodowej	Pozwalają na łączenie dalszych planów zawodowych z tym obszarem	Pozwalają na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym	Dają możliwość rozwoju zawodowego
Interesujące pod względem prezentowanych treści	0,274**	0,157	0,313**	0,122	0,262**
Dawały możliwość aktywnego udziału	0,103	0,075	0,149	0,150	0,182*
Inspirowały mnie do studiów nad problemami bhp	0,177*	0,114	0,153	0,221**	0,232**
Wiedza była przekazywana w sposób zrozumiały	0,187*	0,164*	0,301**	0,206*	0,332**

**p<0,01 *p<0,05

Ocena współpracy z wykładowcami, promotorami prac dyplomowych, otrzymane podręcznik - była pozytywnie skorelowana z postrzeganiem przez respondentów zdobytych przez nich na studiach podyplomowych umiejętności (Tabela 36.).

Tabela 36. Ocena różnych aspektów studiowania a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp

Ocena różnych aspektów studiowania:	Uzyskane kompetencje z zakresu bhp				
	Przyczyniają się do spełnienia ambicji zawodowych	Dają poczucie stabilności zawodowej	Pozwalają na łączenie dalszych planów zawodowych z tym obszarem	Pozwalają na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym	Dają możliwość rozwoju zawodowego
Współpraca z wykładowcami w rozwiązywaniu problemów i wątpliwości z zakresu bhp	0,191*	0,171*	0,259**	0,208*	0,287**
Otrzymane podręczniki	0,166*	0,165*	0,266**	0,120	0,278**
Wsparcie merytoryczne promotora podczas przygotowywania pracy dyplomowej	0,154	0,128	0,190*	0,156	0,300**

**p<0,01 *p<0,05

Wszystkie oceniane aspekty (wiedza, umiejętności, możliwości zatrudnienia się dzięki ukończonym studiom podyplomowym) były pozytywnie skorelowane z postrzeganiem własnych kompetencji (Tabela 37.).

Tabela 37. Ocena studiów podyplomowych a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp

Ocena różnych aspektów studiów:	Uzyskane kompetencje z zakresu bhp				
	Przyczyniają się do spełniania ambicji zawodowych	Dają poczucie stabilności zawodowej	Pozwalają na łączenie dalszych planów zawodowych z tym obszarem	Pozwalają na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym	Dają możliwość rozwoju zawodowego
Zdobyta wiedza z zakresu bhp	0,239**	0,168*	0,249**	0,179*	0,252**
Możliwości nabycia umiejętności ważnych w pracy związanej z bhp	0,244**	0,186*	0,353**	0,214**	0,387**
Możliwości zatrudnienia się przy obecnej sytuacji na rynku pracy	0,239**	0,274**	0,395**	0,377**	0,373**

**p<0,01 *p<0,05

Wzrost poziomu świadomości respondentów w zakresie ergonomii i bhp był pozytywnie skorelowany z postrzeganiem własnych kompetencji, jako dających możliwość spełniania ambicji zawodowych, pozwalających na zachowanie równowagi na linii praca-rodzina oraz pozwalających na rozwój zawodowy (Tabela 38.).

Tabela 38. Oceny respondentów w zakresie zmiany swojej świadomości i poglądów na temat bhp a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp

Zmiana świadomości i poglądów wobec znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i życia pracowników	Uzyskane kompetencje z zakresu bhp				
	Przyczyniają się do spełniania ambicji zawodowych	Dają poczucie stabilności zawodowej	Pozwalają na łączenie dalszych planów zawodowych z tym obszarem	Pozwalają na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym	Dają możliwość rozwoju zawodowego
	0,190*	0,066	0,106	0,187*	0,226**

**p<0,01 *p<0,05

Ocena studiów podyplomowych a ocena przydatności wiedzy i umiejętności zdobytych podczas kształcenia

W grupie osób zatrudnionych w obszarze bhp stwierdzono istnienie zależności między oceną różnych aspektów studiów podyplomowych (*takich jak: przygotowanie do realizacji zadań zawodowych w zakresie poprawy warunków pracy, zajęcia dydaktyczne, współpraca z wykładowcami i promotorami, zmiana percepcji problematyki bhp, wpływ kształcenia na możliwość zatrudnienia się*) a przydatnością w pracy wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas studiów podyplomowych (*w aspekcie powiązania jej z potrzebami środowiska pracy, samodzielności w działaniu, innowacyjności w działaniach na rzecz bhp, kształtowania kultury bezpieczeństwa, integracji działań wokół celów i problemów bhp*)

W poniższych tabelach przedstawiono współczynniki korelacji rho-Spearmana między oceną różnych aspektów studiowania, a oceną przydatności wiedzy w pracy.

Wszystkie współczynniki korelacji zamieszczone w Tabeli 39. są istotne statystycznie i jednoznacznie świadczą o związku między jakością przygotowania podczas studiów do podejmowania konkretnych działań w obszarze bhp, a późniejszym praktycznym wykorzystaniem wiedzy i umiejętności wyniesionych ze studiów. Im lepiej absolwenci czują się przygotowani do realizacji konkretnych działań w obszarze bhp w czasie studiów, tym lepiej oceniają w pracy przydatność swojej wiedzy i umiejętności.

Tabela 39. Ocena własnego przygotowania do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych

	Przydatność wiedzy i umiejętności				
	Powiązane z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy	Dają możliwość samodzielnego wykonywania pracy z zakresu bhp	Przyczyniają się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp	Pomagają mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp	Pomagają w budowaniu relacji współpracy wobec celów i problemów bhp
Przygotowanie podczas studiów do działań w zakresach:					
Rozpoznawać i oceniać zagrożenia występujące w środowisku pracy	0,357**	0,340**	0,262**	0,310**	0,294**
Badać wypadki przy pracy	0,329**	0,400**	0,226**	0,233**	0,169*
Doradzać w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy	0,259**	0,416**	0,387**	0,373**	0,317**
Zarządzać bezpieczeństwem pracy	0,240**	0,166*	0,226**	0,280**	0,225**
Oceniać stan bhp w przedsiębiorstwie	0,330**	0,347**	0,320**	0,402**	0,337**

Przygotowanie podczas studiów do działań w zakresach:	Przydatność wiedzy i umiejętności				
	Powiązane z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy	Dają możliwość samodzielnego wykonywania pracy z zakresu bhp	Przyczyniają się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp	Pomagają mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp	Pomagają w budowaniu relacji współpracy wobec celów i problemów bhp
Popularyzować zagadnienia bhp i kształtować kulturę bezpieczeństwa pracy	0,251**	0,180*	0,258**	0,311**	0,252**
Przeprowadzać wstępne szkolenia z bhp	0,283**	0,385**	0,237**	0,275**	0,326**

**p<0,01 *p<0,05

Wysoka ocena zajęć dydaktycznych współwystępowała z wysoką oceną przydatności wiedzy i umiejętności zdobytych na studiach w pracy zawodowej (Tabela 40.). Oznacza to, że sposób prowadzenia zajęć ma istotne znaczenie dla poznawczego zaangażowania studentów i dla skuteczności procesu kształcenia. Interesująca wiedza przekazywana w zrozumiały sposób na zajęciach dających możliwość aktywnego udziału sprzyja tworzeniu się wiedzy słuchaczy, którą potem umieją wykorzystać w pracy.

Tabela 40. Ocena zajęć dydaktycznych a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych

Ocena zajęć dydaktycznych:	Przydatność wiedzy i umiejętności				
	Powiązane z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy	Dają możliwość samodzielnego wykonywania pracy z zakresu bhp	Przyczyniają się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp	Pomagają mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp	Pomagają w budowaniu relacji współpracy wobec celów i problemów bhp
Interesujące pod względem prezentowanych treści	0,454**	0,344**	0,394**	0,445**	0,386**
Dawały możliwość aktywnego udziału	0,287**	0,238**	0,286**	0,330**	0,321**
Inspirowały mnie do studiów nad problemami bhp	0,464**	0,392**	0,501**	0,450**	0,460**
Wiedza była przekazywana w sposób zrozumiały	0,499**	0,399**	0,401**	0,460**	0,310**

**p<0,01 *p<0,05

Wszystkie współczynniki korelacji przedstawione w Tabeli 41. są istotne statystycznie i potwierdzają istnienie związku między jakością procesu dydaktycznego a praktycznym wykorzystaniem w pracy wiedzy i umiejętności zdobytych na studiach. Zatem dla przydatności w pracy wiedzy zdobywanej na studiach ma znaczenie jakość współdziałania wykładowców i studentów w czasie procesu kształcenia.

Tabela 41. Ocena różnych aspektów studiowania a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych

Ocena różnych aspektów studiowania:	Przydatność wiedzy i umiejętności				
	Powiązane z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy	Dają możliwość samodzielnego wykonywania pracy z zakresu bhp	Przyczyniają się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp	Pomagają mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp	Pomagają w budowaniu relacji współpracy wobec celów i problemów bhp
Współpraca z wykładowcami w rozwiązywaniu problemów i wątpliwości z zakresu bhp	0,316**	0,296**	0,345**	0,475**	0,353**
Otrzymane podręczniki	0,341**	0,297**	0,265**	0,320**	0,332**
Wsparcie merytoryczne promotora podczas przygotowywania pracy dyplomowej	0,299**	0,246**	0,256**	0,430**	0,309**

**p<0,01 *p<0,05

Istotne korelacje potwierdzają zależność między właściwościami procesu kształcenia a przydatnością w praktyce zawodowej zdobytej wiedzy i umiejętności (Tabela 42.). Tak więc adekwatność praktycznych umiejętności absolwentów wymaganych na stanowisku pracy uwarunkowana jest treściami kształcenia, czyli wiedzą przekazywaną w czasie studiów i możliwościami zdobywania ważnych w pracy umiejętności.

Tabela 42. Ocena studiów podyplomowych pod kątem różnych aspektów, a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych

Ocena różnych aspektów studiów:	Przydatność wiedzy i umiejętności				
	Powiązane z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy	Dają możliwość samodzielnego wykonywania pracy z zakresu bhp	Przyczyniają się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp	Pomagają mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp	Pomagają w budowaniu relacji współpracy wobec celów i problemów bhp
Zdobyta wiedza z zakresu bhp	0,518**	0,499**	0,489**	0,514**	0,376**
Możliwości nabycia umiejętności ważnych w pracy związanej z bhp	0,572**	0,544**	0,534**	0,610**	0,532**
Możliwości zatrudnienia się przy obecnej sytuacji na rynku pracy	0,473**	0,444**	0,525**	0,390**	0,409**

**p<0,01 *p<0,05

Wzrost świadomości problematyki ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy współwystępuje z pozytywną oceną respondentów praktycznego wykorzystania w pracy wiedzy i umiejętności nabytych w czasie studiów (Tabela 43.). Oznacza to, że im wyższa jest świadomość respondentów w zakresie problematyki bhp, tym lepiej wykorzystują swoją wiedzę i umiejętności w pracy zawodowej.

Tabela 43. Ocena zmiany własnej świadomości i poglądów na temat bhp a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych

	Przydatność wiedzy i umiejętności				
	Powiązane z rzeczywistymi potrzebami mojego stanowiska pracy	Dają możliwość samodzielnego wykonywania pracy z zakresu bhp	Przyczyniają się do innowacyjności w działaniach na rzecz bhp	Pomagają mi w kształtowaniu świadomości znaczenia problematyki bhp	Pomagają w budowaniu relacji współpracy wobec celów i problemów bhp
Zmiana świadomości i poglądów wobec znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i życia pracowników	0,179*	0,134	0,172*	0,219**	0,226**

**p<0,01 *p<0,05

Podsumowanie

Z powyższych analiz wynika, że respondenci istotnie różnią się między sobą w ocenie znaczenia studiów podyplomowych, ze względu na możliwości zawodowe jakie one stwarzają. Osoby, które **pracują w obszarze bhp** częściej postrzegały ukończenie studiów w kategoriach zwiększania swoich szans na rynku pracy oraz możliwości realizacji planów zawodowych. Zdobyte kompetencje były elementem wzmacniającym ich pozycję i znaczenie w środowisku pracy, a udział w studiach podyplomowych dawał okazję do nawiązania wartościowych zawodowo relacji. Osoby **niezatrudnione w obszarze bhp** częściej oceniały ukończone studia podyplomowe w kategoriach ogólnorozwojowych. Dawany im możliwość realizacji potrzeb poznawczych, zainteresowań, poszerzania horyzontów.

W ocenie uwarunkowań procesu kształcenia respondenci (pracujący i niepracujący w obszarze bhp) nie różnią się istotnie w ocenach takich aspektów jak: współpraca z wykładowcami i promotorami, otrzymane podręczniki, przygotowanie do realizacji zadań zawodowych. Respondenci istotnie różnią się w ocenie sposobu przekazywania wiedzy na studiach podyplomowych. Osoby pracujące w obszarze bhp wyżej oceniały poziom zrozumiałości prezentowanych treści niż osoby niezatrudnione w tym obszarze.

Analizując znaczenie zdobytych kompetencji dla możliwości zatrudnienia się przy obecnej sytuacji na rynku pracy stwierdzono jedną istotną różnicę między grupami. Osoby

zatrudnione w bhp wyżej oceniały możliwości zatrudnienia się dzięki zdobytym kompetencjom. Z tego wynika, że respondenci kończąc studia podyplomowe i jednocześnie zdobywając pracę jednocześnie lepiej oceniają znaczenie swojego wykształcenia.

Zaobserwowano różnicę (na poziomie tendencji statystycznej) między grupami (pracujących i niepracujących w obszarze bhp) pod względem ocen dotyczących zmian w świadomości i poglądach związanych z problematyką bhp. Im wyżej absolwenci oceniali zachodzące w nich zmiany w postrzeganiu tej problematyki, tym większe znaczenie przypisywali swojemu wykształceniu w uzyskaniu zatrudnienia. Osoby, które pracują w bhp zaobserwowały u siebie zmiany na poziomie świadomości, sposobów działania i rezultatów swoich prac.

Respondenci nie różnili się istotnie pod względem stosunku do studiów podyplomowych i organizatora. Ponad 90% badanych ponownie wybrałaby studia w CIOP-PIB i z przekonaniem poleca je osobom chcącym podjąć kształcenie w tym kierunku.

Uwzględniając kryterium stażu pracy respondenci różnią się istotnie pod względem potrzeb i oceny skuteczności różnych form wsparcia ich zawodowego funkcjonowania. Respondenci ze stażem do pięciu lat pracy, w tym czasie najwyżej cenią sobie wiedzę zdobytą na studiach podyplomowych. Ważną rolę w tym okresie pracy odgrywają źródła wiedzy i współpraca z doświadczonymi pracownikami bhp. Osoby z dłuższym stażem w większym stopniu polegają na swoim doświadczeniu zawodowym, a znaczącą pomocą dla części z nich jest współpraca ze specjalistami CIOP-PIB.

Prawie wszyscy respondenci pracujący w bhp uważają, że zdobyte przez nich kompetencje odpowiadają potrzebom rynku pracy. Wyjątek stanowią respondenci z najkrótszym stażem zawodowym. Odsetek osób w tej grupie był niższy niż w pozostałych grupach stażowych, zwłaszcza w porównaniu z pracownikami z najdłuższym stażem zawodowym. Wydaje się, że osoby z większym doświadczeniem zawodowym i z dłuższym okresem pracy, z perspektywy czasu lepiej widzą złożoność problematyki poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa, potrzeb w tym obszarze na rynku pracy i możliwości jakie stwarzają uzyskane kompetencje w dziedzinie bhp.

Ze względu na staż pracy respondenci nie różnią się istotnie pod względem postrzegania znaczenia nabytych kompetencji dla takich możliwości jak: rozwój zawodowy, spełnianie ambicji zawodowych, poczucie stabilności zawodowej, perspektywiczne myślenie o pracy w tym obszarze.

Na podstawie dokonanych analiz można przyjąć, że zachodzi istotna zależność między właściwościami procesu kształcenia (*takimi jak przygotowanie do realizacji zadań zawodowych w zakresie poprawy warunków pracy, sposób przekazywania wiedzy, współpraca z wykładowcami i promotorami, zmiana percepcji problematyki bhp, wpływ kształcenia na możliwość zatrudnienia się*), a postrzeganiem własnych kompetencji oraz

poczuciem praktycznego wykorzystania w pracy wiedzy i umiejętności nabytych na studiach. Im wyższa jest ocena poszczególnych aspektów procesu kształcenia, tym lepiej absolwenci oceniają przydatność swoich kompetencji zawodowych w pracy. Im wyższa jest ich świadomość problematyki bhp tym lepiej wykorzystują swoją wiedzę i umiejętności w działaniu.

2.7 Oczekiwania pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp

Realizacja zadań zawodowych w obszarze bhp wymaga interdyscyplinarnych kompetencji. Często od wiedzy kadr bhp zależy jakość warunków pracy, bezpieczeństwo i świadomość pracowników oraz zaangażowanie pracodawcy w sprawy bhp. Zatem jakich kompetencji oczekują pracodawcy od pracowników służby bhp w zakresie wiedzy zawodowej – ważnej w realizacji wymaganych prawem obowiązków. Czy pracodawcy oczekują dodatkowych kompetencji wynikających z cech, postaw i predyspozycji pracowników? Odpowiedzi na powyższe pytania zostaną przedstawione w tej części raportu.

Badanie oczekiwań pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp wymaga pewnych wyjaśnień definicyjnych. Dla podjętych rozważań ważne jest dokonanie analizy pojęcia *kompetencje* i ustalenie jego zakresów znaczeniowych. Dlatego poniżej przedstawiono wybrane definicje kompetencji.

Kompetencje – ustalenia terminologiczne

Pojęcie *kompetencje* jest pojęciem wieloaspektowym, analizowanym na gruncie kilku nauk społecznych (socjologii, pedagogiki, psychologii, nauk o zarządzaniu). W najszerszym znaczeniu dotyczy ono różnych dyspozycji człowieka, które osiąga w ciągu swojego życia. Najczęściej nawiązuje do zawodowego funkcjonowania w środowisku pracy. Dość często pojęcia *kompetencje* używa się w odniesieniu do formalno-prawnych uprawnień, związanych z pracą lub działalnością pracownika czy organizacji. W tym znaczeniu kompetencje podkreślają prawa, obowiązki i pełnomocnictwa osób lub instytucji w danym zakresie.

Pojęcie kompetencji jest złożonym konstruktem teoretycznym. Stąd wielość definicji i wzajemnie uzupełniających się podejść. Większość badaczy zalicza do komponentów kompetencji te o charakterze dynamicznym, czyli podlegające zmianom i dające się kształtować, np.: wiedzę, umiejętności, postawy. Kompetencje możemy rozpatrywać w trzech kategoriach: jako określony standard pracy danej osoby, jako opisany jakościowo wynik pracy, i jako atrybut osoby. Ujęcie atrybutywne odnosi się do posiadanych przez jednostkę cech osobowych i predyspozycji.²⁹ Jest przedmiotem zainteresowania nauk społecznych, zwłaszcza w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Pojęcie *kompetencji* ma swoje źródła w pracach D. McClellanda, amerykańskiego psychologa i badacza w zakresie motywacji i przedsiębiorczości. Jego teoria motywacji,

²⁹ E. Masłyk-Musiał Zarządzanie kompetencjami w organizacji. Praca zbiorowa. Oficyna Wydawnicza WSM, Warszawa 2005, s. 94.

oparta na trzech podstawowych potrzebach: osiągnięć, przynależności, władzy, ma zastosowanie w obszarze problematyki rozwoju zawodowego. Autor podkreśla, że wyodrębnione przez niego potrzeby oraz różnice indywidualne jednostek w zakresie tych potrzeb, mają decydujący wpływ na rozwój kompetencji zawodowych. Dzieje się tak ponieważ odczuwane przez człowieka potrzeby mają związek z osiągnięciami w sytuacji pracy. Model kompetencji zawodowych wg. D. McClellanda tworzą następujące elementy: wiedza, umiejętności, zdolności i cechy osobowościowe potrzebne do właściwego wykonania pracy, czy zadania.³⁰

Podobnie definiuje kompetencje R. Boyatzis. Autor wyjaśnia, że potencjał istniejący w człowieku prowadzi do zachowań przyczyniających się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach danej organizacji, co daje pożądane i oczekiwane wyniki.³¹ Ch. Woodruffe zaznacza, że kompetencje, to takie atrybuty człowieka, które pozwalają mu profesjonalnie realizować zadania zawodowe. O kompetencjach wnioskujemy na podstawie rzeczywistych zachowań pracownika na stanowisku pracy.³²

Szeroką definicję kompetencji proponuje T. Oleksyn. Kompetencje pracowników tworzą ich zainteresowania, uzdolnienia i predyspozycje, wykształcenie i wiedza, doświadczenie zawodowe i życiowe, praktyczne umiejętności. To także motywacja, postawy i zachowania ważne w pracy zawodowej, stan zdrowia pracownika, kondycja psychiczna, formalne wyposażenie w prawo do działania, wyznawane wartości i zasady etyczne.³³

Przytoczone definicje akcentują znaczenie wiedzy, doświadczeń i umiejętności. Pod względem strukturalnym nawiązują do teorii postaw. To w postawach wyrażają się przekonania jednostki, jej motywacje, wyznawane wartości, formy zachowań, czy predyspozycje. Kompetencje zawodowe możemy zatem traktować jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, które umożliwiają wykonanie pracy na wymaganym przez organizację poziomie, co zapewnia jej osiągnięcie założonych celów.

W literaturze przedmiotu można spotkać wiele klasyfikacji kompetencji. Na potrzeby tego opracowania przytoczono kilka przykładów. G. Filipowicz mówi o kompetencjach bazowych i wykonawczych. Kompetencje bazowe dzieli na poznawcze, społeczne, osobiste. Dyspozycje te są podstawą do rozwoju innych kompetencji. Do drugiej grupy zalicza kompetencja związane z wykonywaniem konkretnej pracy na danym stanowisku lub

³⁰ M. Juchnowicz, Sienkiewicz Ł. Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji. Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2006, s. 126

³¹ M. Armstrong Zarządzanie zasobami ludzkimi. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 242.

³² Ch. Woodruffe Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia pracowników. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003, s. 94

³³ T. Oleksyn Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka. Wydawnictwo Wolters Kluwer SA, 2010, s. 39

związane z pełnieniem określonej funkcji. Tu również wyróżnia trzy grupy. Są to kompetencje biznesowe, firmowe, menedżerskie.³⁴

A. Pochtowski dzieli kompetencje na podstawowe i wyróżniające. Kompetencje podstawowe mają zasadnicze znaczenie dla prawidłowego wykonywania pracy. Przejawiają się w wiedzy i umiejętnościach pracowników. W drugiej grupie znajdują się kompetencje charakteryzujące pracownika osiągającego wysokie wyniki. W tej grupie mieszczą się dyspozycje wskazujące na motyw, postawy i wartości człowieka. Zbiór kompetencji i określony poziom wykonania czynności umożliwia ocenę wykonanej pracy. Kompetencje te wskazują na standardy działań. Pochtowski mówiąc o kompetencjach zwraca uwagę na zależności między procesami poznawczymi (takimi jak rozumowanie, myślenie) odpowiedzialnymi za uczenie się, a rozwojem różnych kompetencji np. w zakresie działania, czy umiejętności interpersonalnych.³⁵

J. Kubicka-Daab wyróżnia kompetencje funkcjonalne i behawioralne. Kompetencje funkcjonalne mają charakter progowy. Stanowią granicę, którą trzeba przekroczyć aby móc wykonywać określoną pracę. W tym ujęciu osoba albo posiada daną kompetencję albo nie. Kompetencje behawioralne to dyspozycje, które można doskonalić pracując już na danym stanowisku.³⁶

Współcześnie podkreśla się, że o sukcesie zawodowym pracownika nie decydują tylko i wyłącznie jego fachowa wiedza i umiejętności w danej dziedzinie, ale równie ważne są zdolności do działania w nietypowych warunkach, adaptacyjność, samodzielność i inne dyspozycje wpływające na jakość wykonywanej pracy i relacji w otoczeniu zawodowym. Niektórzy badacze do najważniejszych umiejętności współczesnych pracowników zaliczają umiejętność wywierania wpływu, samopoznanie, współdziałanie, kierowanie pracą zespołu, komunikowanie się, autoprezentację, radzenie sobie ze stresem, postępowanie w sytuacjach konfliktowych, otwartość na zmiany, samodzielność w działaniu i podejmowaniu decyzji, umiejętność poszukiwania i przetwarzania informacji, twórcze działanie w pracy, czy potrzebę samokształcenia i rozwoju.³⁷

Wymienione cechy zaliczają się do szerokiego wachlarza kompetencji społecznych. Kompetencje społeczne to złożone umiejętności, od których zależy umiejętność efektywnego radzenia sobie w kontaktach z ludźmi. Za powstawanie i rozwój kompetencji społecznych odpowiedzialne są zdolności poznawcze ważne w procesie zdobywania i przetwarzania

³⁴ G. Filipowicz Zarządzanie kompetencjami zawodowymi. PWE Warszawa 2004, s. 37.

³⁵ A. Pochtowski Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody. PWE, Warszawa 2006, s. 155-156.

³⁶ J. Kubicka-Daab Budowa modeli kompetencji w: Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim (red.) A. Ludwiczyski. Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2002 s. 239-240.

³⁷ M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios, E. Sarzyńska Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009, s. 13.

informacji. M. Argyle określa te zdolności mianem inteligencji społecznej.³⁸ Według A. Matczak kompetencje społeczne powstają w wyniku treningu społecznego, któremu jednostka jest poddana w trakcie socjalizacji. Intensywność treningu zależy od zmiennych osobowościowo-temperamentalnych, takich jak reaktywność, czy ekstrawersja, a efektywność od inteligencji społecznej i emocjonalnej.³⁹

Obecnie przyjmuje się, że niezależnie od wykształcenia i profesji, pracownik powinien dysponować pewnymi uniwersalnymi umiejętnościami, czyli kompetencjami społecznymi. To one właśnie sprawiają, że poszukując zatrudnienia, zmieniając pracę czy zawód, wykonując coraz bardziej złożone zadania zawodowe człowiek jest w stanie dostosować się do aktualnych potrzeb rynku pracy.

w badaniu.

Charakterystyka pracodawców biorących udział w badaniu

Branża, wielkość i lokalizacja przedsiębiorstwa

W badaniu wzięli udział pracodawcy reprezentujący różne branże. Najliczniej była reprezentowana branża produkcyjna (15,2%), handel (13%), usługi (10,9%), administracja publiczna (10,9%) i budownictwo (10,9%).

Największą grupę respondentów (37%) stanowili pracodawcy z dużych przedsiębiorstw, zatrudniających ponad 250 osób. Dość licznie – po 26% - były reprezentowane średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające od 50 do 250 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (od 10 do 49 pracowników). Pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających od 1 do 9 pracowników) stanowili 11% badanych.

Jedna trzecia pracodawców reprezentowała przedsiębiorstwa lub instytucje państwowe. Tyle samo respondentów pochodziło z polskich przedsiębiorstw o zasięgu krajowym. Co piąty pracodawca reprezentował polskie przedsiębiorstwo prywatne o zasięgu międzynarodowym. Również co piąty wywodził się z przedsiębiorstwa zagranicznego działającego w Polsce.

W badaniu wzięli udział pracodawcy z województwa mazowieckiego. Ponad połowę badanej zbiorowości (52,2%) stanowili pracodawcy reprezentujący przedsiębiorstwa zlokalizowane na terenie Warszawy. Stosunkowo liczną grupę (22%) tworzyli przedstawiciele firm i instytucji mających siedzibę w małych miastach, liczących od 10 do 50 tys. mieszkańców. Najmniej pracodawców reprezentowało przedsiębiorstwa ulokowane na wsi (4,3%).

³⁸ M. Argyle Zdolności społeczne, w S. Moscovici (red.) Psychologia społeczna w relacjach ja – inni, WSiP, Warszawa 1998

³⁹ A. Matczak Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik. Pracownia testów psychologicznych PTP, Warszawa 2001 s. 8.

Świadomość pracodawców zagadnień bhp

Badani pracodawcy charakteryzowali się dość wysoką świadomością zagadnień związanych z problematyką bhp. Najwięcej pracodawców (78,3%) wyrażało pogląd, iż zgodnie z polskim prawodawstwem (Kodeksem pracy) to oni są odpowiedzialni za stan bhp w zakładzie pracy. Chociaż wypowiedzi jednej czwartej respondentów w tej grupie nieco zaciemniają obraz. Respondenci dodatkowo wyrażają pogląd, że na terenie zakładu pracy za stan bhp odpowiada także każdy pracownik na swoim stanowisku pracy.

Pojawiły się również odpowiedzi wskazujące na nieznaną osobę odpowiedzialną w tym zakresie. Co piąty respondent (23,9%) wskazywał jako osobę odpowiedzialną zarówno pracodawcę, jak i pracownika służby bhp. Co dziesiąty respondent (10,9%) przypisywał odpowiedzialność w tym zakresie wyłącznie pracownikowi służby bhp. Jako podmiot odpowiedzialny za bezpieczeństwo i warunki pracy 2,2% badanych wskazało na komisję bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakładach pracy zadania z zakresu bhp najczęściej były realizowane przez pracownika służby bhp zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (tak zadeklarowało 36% pracodawców). Zatrudniano także bhp-owców w niepełnym wymiarze czasu pracy (6%), lub powierzano realizację tych zadań pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach (13%). Również sami pracodawcy pełnili zadania służby bhp (13%). Jedna trzecia przedsiębiorstw korzystała z specjalistów zewnętrznych (w 32% przedsiębiorstw).

Większość pracodawców (78,3%) miała świadomość, że do wykonywania zadań z zakresu bhp wymagane jest odpowiednie wykształcenie (ukończone w tym zakresie studia wyższe lub studia podyplomowe). Niemal 14% pracodawców uznało, że niezbędne kwalifikacje w tej dziedzinie zapewnia ukończone szkolenia okresowego bhp dla pracowników tej służby, zaś 8 % przyznało, iż nie wie, jakie kwalifikacje musi posiadać osoba zatrudniona w służbie bhp.

Najważniejszym kryterium zatrudnienia pracownika służby bhp dla pracodawców są jego kompetencje i doświadczenie zawodowe – tak zadeklarowało 84,6% badanych. Referencje były ważne dla 28,3% respondentów, co piąty przedsiębiorca brał pod uwagę koszt zatrudnienia pracownika służby bhp, zaś 13% respondentów zwracało uwagę na renomę ukończonej uczelni.

Preferencje pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp

Współpracując z kadrami bhp pracodawcy mają pewne poglądy, doświadczenia i oczekiwania, co do ich kompetencji. Kompetencjom tym przydają określone wartości. Niektóre uznają za kluczowe, inne za mniej ważne, czy wręcz zbędne.

Pracodawcy oceniali pięć grup kompetencji, które odnosiły się do wiedzy zawodowej, wymiaru osobowościowego i postaw pracowników służby bhp. Każda z grup skupiała po kilka komponentów.

Były to następujące grupy kompetencji:

kompetencje zawodowe: umiejętność oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie, umiejętność ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, umiejętność doradzania w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy, umiejętność doradzania kierownictwu przedsiębiorstwa w zakresie obowiązujących przepisów i zasad bhp, popularyzacja zagadnień bhp i kształtowanie kultury bezpieczeństwa w pracy, prowadzenie szkoleń wstępnych bhp – instruktaż ogólny bhp

kompetencje firmowe: identyfikacja z przedsiębiorstwem (znajomość przedsiębiorstwa, działania na jego korzyść, lojalność), myślenie strategiczne (planowanie działań w zakresie bhp w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstwa), znajomość języków obcych, zorientowanie na podmioty współpracujące z przedsiębiorstwem w zakresie bhp (np. Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego)

kompetencje interpersonalne: efektywna komunikacja, umiejętność współpracy w zespole, umiejętność współpracy z osobami zajmującymi wysokie stanowiska, umiejętność negocjacji, umiejętność wystąpień publicznych i prezentacji wyników swojej pracy

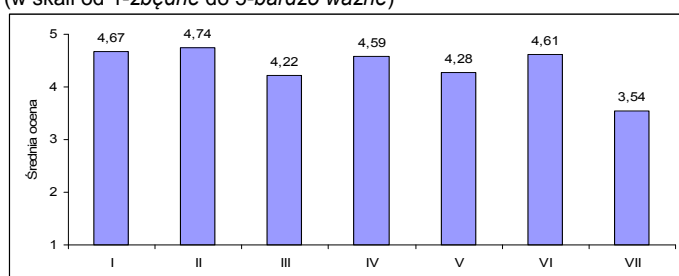
kompetencje intelektualne: umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów, umiejętność logicznego myślenia, samodzielność w myśleniu i działaniu, umiejętność określania i uzasadniania priorytetów, kreatywność, inicjatywność

kompetencje osobiste: etyczność w działaniu, otwartość na uczenie się i rozwój, odpowiedzialność, umiejętność podejmowania decyzji, umiejętność pracy pod presją czasu, dobra organizacja pracy, empatia

Poszczególne kompetencje były oceniane przez pracodawców w pięciostopniowej skali, gdzie: 1 – oznacza zbędne, 2 – mało ważne, 3 – nie mam zadania, 4 – ważne, 5 – bardzo ważne) i wyznaczono dla nich wartości średnie.

Z danych przedstawionych na Rysunku 29. wynika, że wśród **kompetencji zawodowych** pracowników służby bhp pracodawcy najbardziej cenią umiejętności związane z przeprowadzaniem postępowania powypadkowego (średnia=4,74), oceną stanu bhp w przedsiębiorstwie (średnia=4,67) oraz przeprowadzaniem szkoleń wstępnych bhp – instruktaż ogólny (średnia=4,61). Niższe miejsce w hierarchii ważności pracodawców zajmują działania na rzecz popularyzacji i kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy (średnia=4,28), a także ergonomii warunków pracy (średnia=4,22). Należy dodać, że w grupie kompetencji zawodowych znajdują się te, które są ważne ze względu na realizację ustawowych obowiązków służby bhp.

Rysunek 29. Ocena ważności kompetencji zawodowych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)



Legenda: I-Ocenić stan bhp w przedsiębiorstwie; II-Badać wypadki przy pracy; III-Doradzać w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy; IV-Doradzać kierownictwu przedsiębiorstwa w zakresie obowiązujących przepisów i zasad bhp; V-Popularyzować zagadnienia bhp i kształtować kulturę bezpieczeństwa pracy; VI-Przeprowadzać szkolenia wstępne bhp-instruktaż ogólny bhp; VII-Realizować zadania z zakresu ochrony środowiska.

Kompetencje firmowe pracowników to te, które wskazują na zaangażowanie pracowników, znajomość misji przedsiębiorstwa, profilu jego działalności, specyfiki pracy, powiązań i relacji z podmiotami zewnętrznymi. Dla pracodawców najważniejszą cechą pracownika służby bhp jest poczucie identyfikacji z firmą, działanie na jej rzecz, lojalność (średnia ocena=4,52). Na drugim miejscu pojawiły się kompetencje związane z myśleniem strategicznym. Można zatem uznać, że dla przedsiębiorców ważne jest aby kadry bhp kompleksowo podchodziły do bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniając kontekst działania całego przedsiębiorstwa (średnia=4,46). Dość ważne w opinii pracodawców są relacje z podmiotami sprawującymi nadzór nad warunkami pracy (PIP, PIS, UDT) (średnia=4,28). Za najmniej istotną została uznana znajomość języków obcych (średnia=3,20). Uśrednione oceny ważności kompetencji firmowych przedstawiono na Rysunku 30.

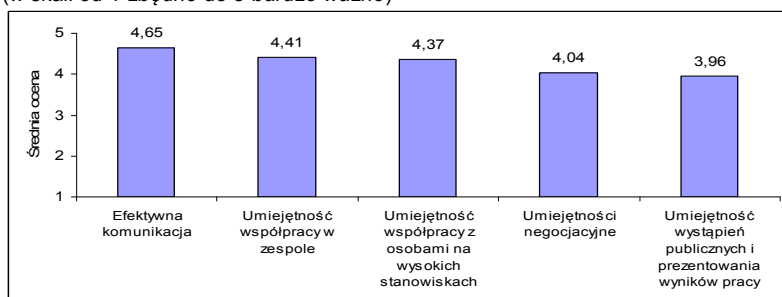
Rysunek 30. Ocena ważności kompetencji firmowych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)



W grupie **kompetencji interpersonalnych**, dla skuteczności pracy w obszarze bhp, zdaniem pracodawców najistotniejsza jest efektywna komunikacja, czyli zapewnienie skutecznego przepływu i wymiany informacji między „bhp-owcem”, a pracodawcą i zespołem pracowniczym (średnia=4,65). Ważne, zatem, aby pracownik służby bhp posiadał umiejętność prezentowania przyjaznego stylu bycia, dostosowywania formy komunikacji i sposobu przekazu informacji dotyczących bhp do potrzeb i wymagań odbiorców.

Na drugim miejscu znalazła się umiejętność współpracy w zespole (średnia=4,41) i umiejętność współpracy z osobami na wysokich stanowiskach (średnia=4,37). Kompetencje te są niejako naturalną pochodną umiejętności skutecznego komunikowania się. Wskazują na umiejętność inicjowania i podtrzymywania współpracy z pracodawcą, motywowania go do działań w zakresie bhp i określania priorytetów firmy w tym obszarze. Za mniej ważne pracodawcy uznają umiejętności negocjacyjne oraz wystąpień publicznych i prezentacji wyników pracy (średnia=3,96). Uśrednione oceny ważności poszczególnych kompetencji przedstawiono na Rysunku 31.

Rysunek 31. Ocena ważności kompetencji interpersonalnych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)



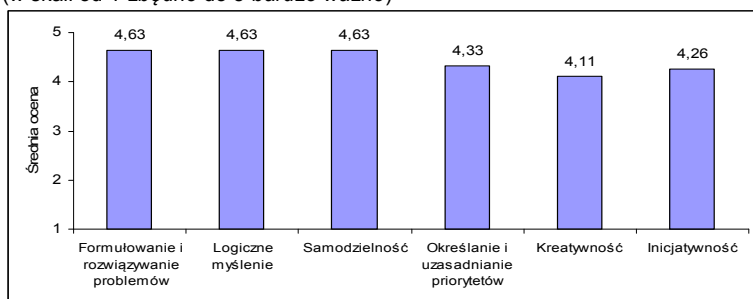
W obszarze **kompetencji intelektualnych** (Rysunek 32.), oceny pracodawców są dość wyrównane. Oceny ważności trzech rodzajów kompetencji plasują się powyżej średniej 4,5. Są to: umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów, umiejętność logicznego myślenia, samodzielność w myśleniu i działaniu (średnia=4,63). Pracodawcy oczekują również od pracowników służby bhp umiejętność określania i uzasadniania priorytetów (średnia=4,33). Stosunkowo najrzadziej oczekują takich dyspozycji jak inicjatywność (średnia=4,26) i kreatywność (średnia=4,11).

Jak zauważa Cz. Sikorski dyspozycje takie jak samodzielność, kreatywność, adaptacyjność to główne cechy umiejętności pożądanых w warunkach globalizacji, bez względu na zróżnicowanie wymagań branż i ról organizacyjnych.⁴⁰ Samodzielność pracownika ujawnia się w wyniku osłabienia hierarchicznej zależności. W nowoczesnych

⁴⁰ Cz. Sikorski motywacja jako wymiana – modele relacji między pracownikiem a organizacją. Warszawa, Dyfin 2004, s. 56

przedsiębiorstwach, gdzie przeważają poziome relacje współpracy, pracownicy często muszą szybko reagować na pojawiające się problemy. Tylko w ten sposób możliwe jest elastyczne reagowanie organizacji. Zatem odpowiedzialność za podjęte decyzje spoczywa na kierownikach i pracownikach zespołów zadaniowych. Kreatywność, innowacyjność pracowników to umiejętność radzenia sobie w sytuacjach nietypowych i niepowtarzalnych. Sytuacje te są charakterystyczne dla gospodarki globalnej. Wspomniane cechy pracowników warunkują zdobycie przewagi konkurencyjnej lub dobrej pozycji na rynku pracy przez przedsiębiorstwo. Zatem pracownicy powinni posiadać umiejętność przekształcania i dostosowywania celów i form pracy firmy do wymagań otoczenia gospodarczego i stanowisk pracy we własnym przedsiębiorstwie.

Rysunek 32. Ocena ważności kompetencji intelektualnych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)



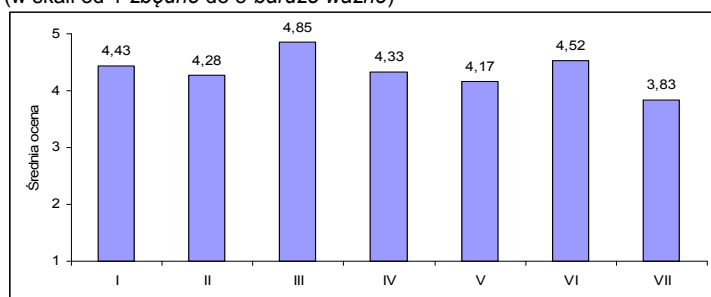
Ostatnią grupę kompetencji kadr bhp ocenianych przez pracodawców stanowiły **kompetencje osobiste** (Rysunek 33.). Według pracodawców zasadniczą cechą, którą powinien charakteryzować się pracownik bhp jest odpowiedzialność (średnia=4,85). Cecha ta koresponduje z samodzielnością – ocenianą jako najważniejszą w grupie kompetencji intelektualnych. Równie wysoko oceniano dobrą organizację pracy (średnia 4,52). Uporządkowanie działań pracownika służby bhp przejawia się zarówno w prowadzonej przez niego dokumentacji, jak i skuteczności w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy, czy wdrażania nowych rozwiązań w tym zakresie. Stąd zapewne potrzeba ze strony pracodawców usystematyzowanych i efektywnych działań kadr bhp.

Niemal wszyscy pracodawcy podkreślali znaczenie elastyczności i zdolności podejmowania decyzji (średnia=4,33). Cecha ta przejawia się przede wszystkim w gotowości do przyjmowania odpowiedzialności za swoje działania, w przewidywaniu konsekwencji podjęcia lub zrezygnowania z pewnych działań, w trosce o wizerunek i interesy przedsiębiorstwa. Dyspozycje te są pełniejsze jeśli pracownik służby bhp posiada rozległą wiedzę w przedmiocie swoich działań, doświadczenie zawodowe i wykazuje się znajomością przedsiębiorstwa. Wówczas jego efektywność znacząco wzrasta. Pracodawcy oczekują też aby pracownik służby bhp był osobą etyczną (średnia ocen=4,33). Cecha ta nawiązuje do

lojalności i rzetelności w wykonywaniu pracy, wykazywania się szczególną dbałością o sprawy zdrowia i życia pracowników.

Inne ważne kompetencje osobiste to otwartość na uczenie się i rozwój (średnia=4,28) oraz umiejętność pracy pod presją czasu (średnia=4,17). Za stosunkowo najmniej istotną cechę pracodawcy uznali empatię (średnia=3,83). Chociaż to właśnie ta cecha wspiera działania kadr bhp w odniesieniu do potrzeb pracowników w zakresie ochrony zdrowia i życia. Empatia współwystępuje z takimi cechami jak zdolność poświęcania komuś uwagi, współpraca, rozumienie czyjegoś punktu widzenia. Polega na braniu pod uwagę celów drugiej osoby. Współcześnie większość prac wymaga wielu interakcji, dlatego tak ważna jest umiejętność dostrzegania i rozumienia argumentów drugiej strony.

Rysunek 33. Ocena ważności kompetencji osobistych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)



Legenda: I-Etyczność w działaniu; II-Otwartość na uczenie się i rozwój; III-Odpowiedzialność; IV-Elastyczność i zdolność podejmowania decyzji; V-Umiejętność pracy pod presją czasu; VI-Dobra organizacja pracy; VII-Empatia.

Doświadczenia pracodawców w zakresie współpracy z pracownikami służby bhp

Pracodawcy dokonali również oceny kompetencji pracowników bhp, z którymi współpracowali lub obecnie współpracują w swoich zakładach pracy. Oceny te były najczęściej przeciętne (41,3%). W przybliżeniu co trzeci respondent ocenił kompetencje pracowników bhp jako dobre, zaś 15,2% pracodawców uznało je za bardzo dobre. Oceny niskie lub bardzo niskie wystawiło łącznie 13,1% respondentów.

Respondenci udzielali także odpowiedzi na pytanie otwarte: *Jakich kompetencji Pana/i zdaniem **najbardziej brakuje** pracownikom służby bhp, z którymi Pan/i współpracował/a lub współpracuje?*

Z tej możliwości skorzystało 80% badanych. Ich wypowiedzi miały zróżnicowany charakter (Tabela 44.). Respondenci nie wskazywali na braki w zakresie kompetencji zawodowych. Zwracali jednak uwagę na niższy niżby oczekiwali poziom pewnych kompetencji miękkich, takich jak: odpowiedzialność (19%), samodzielność w działaniu i podejmowaniu decyzji (16%), zaangażowanie w sprawy bhp (19), efektywne komunikowanie się (24%), doświadczenie zawodowe (22%).

Niektóre wypowiedzi respondentów miały rozbudowany charakter, np.: *Brakuje umiejętności klarownego przekazywania wiedzy w zakresie BHP, w szczególności informacji odnośnie zagrożeń na stanowiskach pracy i o ich konsekwencjach. Pracownicy bhp, z którymi miałem styczność pracując w firmie zatrudniającej ponad 600 pracowników skupiali się na błyskawicznym przeprowadzaniu szkoleń wstępnych ogólnych posiadając się trywialnymi przykładami.*

W powyższej wypowiedzi zwraca uwagę niedostateczne zaangażowanie pracownika służby bhp, powierzchowność w kontakcie z pracodawcą, niedostateczne umiejętności komunikacyjne i brak doświadczenia zawodowego, które byłoby dla niego wsparciem w sytuacji prowadzenia szkoleń.

Tabela 44. Kompetencje, których najbardziej brakuje pracownikom służby bhp w ocenie pracodawców

	Odsetek respondentów
Odpowiedzialność	19%
Samodzielność w działaniu, podejmowaniu decyzji	16%
Zaangażowanie w sprawy bhp	19%
Efektywne komunikowanie się	24%
Doświadczenie zawodowe	22%

W ocenie **najbardziej efektywnych działań** (Tabela 45.) służby bhp w przedsiębiorstwie pracodawcy zwracali uwagę na kilka dyspozycji. Najbardziej oczekiwane przez nich to samodzielność i wykazywanie inicjatywy przez pracowników służby bhp (taką opinię wyraziło 73,9% badanych). Ponad połowa (54,3%) ankietowanych życzyłaby sobie, aby w wyniku działań podejmowanych przez kadry wzrósł poziom kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie, blisko połowa ankietowanych uznała, że efektywne działanie pracownika bhp wymaga od niego bieżącego reagowania na potrzeby pracowników w zakresie poprawy warunków pracy. Niecałe 11% przedsiębiorców uznało, że pracownicy bhp powinni reagować jedynie na konkretne wymagania i potrzeby pracodawcy. Jeden z respondentów tak ujął efektywny sposób działania pracowników służby bhp w przedsiębiorstwie: *„Stała współpraca z szefami poszczególnych działów, doradztwo, wspólna realizacja projektów”*. *Wypowiedź ta zwraca uwagę na potrzebę planowania i prowadzenia działań bhp we współpracy z innymi działami firmy. Stałego monitorowania wyników pracy.*

Tabela 45. Najbardziej efektywne działania pracowników służby bhp w ocenie pracodawców

	Odsetek respondentów
Samodzielność i inicjatywa pracownika służby bhp	73,9%
Reagowanie jedynie na konkretne wymagania i potrzeby pracodawcy	10,9%
Reagowanie na bieżące potrzeby pracowników w zakresie poprawy warunków pracy	47,8%
Kształtowanie kultury bhp przez świadomie realizowane programy popularyzacji i systemowe zarządzanie bhp	54,3%

Pracodawcy wyrazili pogląd, iż **działania pracowników służby bhp mają realny wpływ** na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Opinie na ten temat przedstawiono w Tabeli 46. W opinii pracodawców działania pracowników służby bhp są o tyle istotne, iż zapewniają realizację wymagań prawnych w zakresie bhp – stwierdziło tak 89,1%. Co trzeci badany (30,4%) zauważył, iż działania pracowników bhp przyczyniają się do obniżenia kosztów funkcjonowania zakładu pracy dzięki zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Co piąty pracodawca był zdania, że konieczność zatrudnienia pracownika bhp zwiększa koszty działalności przedsiębiorstwa. Po 15,2% pracodawców podkreśliło pozytywny aspekt działań pracowników bhp – zmniejszenie liczby wypadków w pracy oraz poprawę wizerunku przedsiębiorstwa. Zauważono także obniżenie ryzyka wystąpienia chorób zawodowych.

Kategoria „inne” dawała pracodawcom możliwość swobodnej wypowiedzi. Skorzystało z niej 10,9% respondentów. Jeden pracodawca zauważył pozytywny aspekt działania służby bhp w jego przedsiębiorstwie, cyt. *„Promocja kultury bhp, bezpieczniejsze zachowania pracowników”*. Pozostałe wypowiedzi miały charakter negatywny, np. *„Brak wyraźnych efektów pracy”, „Nie przyczyniają się do poprawy stanu bhp” „Brak kontaktu i współpracy z pracownikami” „Sucha wymiana dokumentacji”*

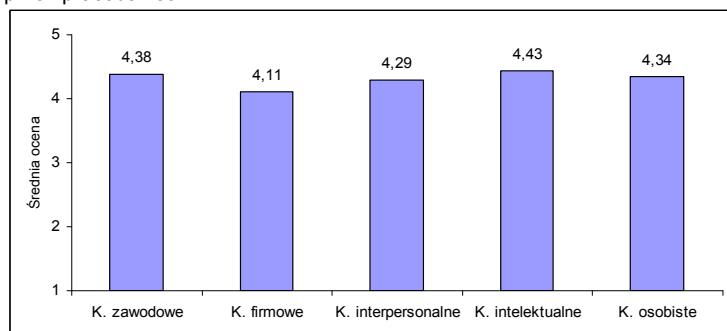
Tabela 46. Wpływ działań pracowników służby bhp na funkcjonowanie przedsiębiorstwa w opinii pracodawców

	Odsetek respondentów
Przyczyniają się do obniżenia kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa z tytułu wypadków i chorób zawodowych	30,4%
Zwiększają koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa	19,6%
Zapewniają realizację wymagań prawnych w zakresie bhp	89,1%
Jest mniej wypadków w pracy	15,2%
Zmniejszyło się narażenie na choroby zawodowe	8,7%
Poprawił się wizerunek przedsiębiorstwa	15,2%
Inne	10,9%

Kompetencje pracowników służby bhp ważne dla pracodawców – analiza zależności

Analizując wyniki, dla każdej grupy kompetencji obliczono ogólny wskaźnik ważności, uśredniając oceny poszczególnych kompetencji w obrębie danej grupy. Uzyskane wyniki wskazują, jak ważne dla pracodawców są poszczególne sfery kompetencji pracowników bhp (Rysunek 34.).

Rysunek 34. Ocena ważności poszczególnych grup kompetencji pracowników bhp przez pracodawców



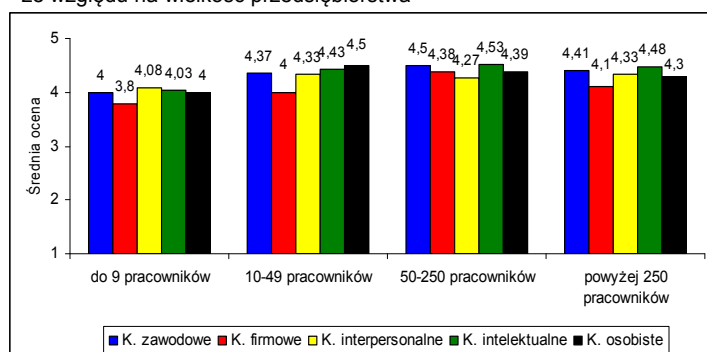
Do zbadania istotności różnic między ocenami poszczególnych grup kompetencji zastosowano test Friedmana. Wynik testu był istotny statystycznie: $\chi^2(4)=32,45$; $p<0,001$. Dla pracodawców najbardziej istotne są kompetencje intelektualne pracowników służby bhp, a także kompetencje zawodowe i osobiste. Niższe oceny dotyczą kompetencji interpersonalnych i firmowych, choć należy podkreślić, że w skali od 1 (*zbędne*) do 5 (*bardzo ważne*), średnia ocena wynosząca ponad 4 punkty pozostaje oceną wysoką.

Okazuje się, że czynnikiem istotnie różnicującym oceny i oczekiwania wobec kompetencji kadr bhp jest wielkość przedsiębiorstwa i jego rodzaj. Do zbadania istotności różnic zastosowano test Kruskala-Wallisa.

Zestawienie średnich oceny ważności poszczególnych grup kompetencji dla pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa o różnej wielkości przedstawia Rysunek 35. Wśród pracodawców reprezentujących małe firmy odnotowano różnice w ocenie ważności poszczególnych grup kompetencji: $\chi^2(4)=11,65$; $p<0,05$. Najbardziej ceniono kompetencje osobiste, intelektualne i zawodowe. Różnice w ocenie ważności poszczególnych grup kompetencji: $\chi^2(4)=10,76$; $p<0,05$ odnotowano również wśród pracodawców ze średnich przedsiębiorstw. Tu wysoko oceniano ważność kompetencji intelektualnych i zawodowych, a także osobistych i firmowych, zaś najniższej oceniano ważność kompetencji interpersonalnych.

W grupie pracodawców reprezentujących duże przedsiębiorstwa także stwierdzono istotne różnice w zakresie oceny ważności poszczególnych grup kompetencji: $\chi^2(4)=15,37$; $p<0,01$. Tu z kolei najmniejsze oczekiwania łączono z kompetencjami firmowymi.

Rysunek 35. Ocena ważności poszczególnych grup kompetencji pracowników bhp przez pracodawców – ze względu na wielkość przedsiębiorstwa

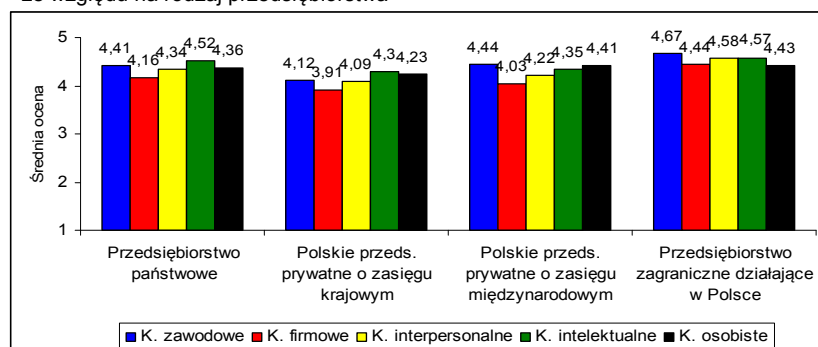


Podobną analizę ważności kompetencji pracowników służby bhp przeprowadzono w odniesieniu do rodzaju przedsiębiorstwa. Na Rysunku 36. przedstawiono średnie oceny ważności poszczególnych grup kompetencji.

Pracodawcy reprezentujący różnego rodzaju przedsiębiorstwa różnili się istotnie pod względem oceny ważności **kompetencji zawodowych** pracowników bhp: $H(3)=8,05$; $p<0,05$ (wynik testu Kruskala-Wallisa). Najmniej istotne okazały się one dla pracodawców reprezentujących polskie przedsiębiorstwa prywatne działające na rynku krajowym, zaś największe znaczenie miały dla pracodawców z przedsiębiorstw zagranicznych działających w Polsce. Ocena ważności pozostałych grup kompetencji nie była zróżnicowana ze względu na rodzaj przedsiębiorstwa.

Wśród pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa/urzędy państwowe odnotowano różnice w ocenie ważności poszczególnych grup kompetencji: $\chi^2(4)=26,19$; $p<0,001$. Tu najbardziej oczekiwane i cenione były kompetencje intelektualne. Mniejsze znaczenie przypisywano kompetencjom firmowym. Kompetencje firmowe również najniżej oceniali pracodawcy reprezentujący polskie firmy prywatne o zasięgu krajowym (różnice w ocenie ważności poszczególnych grup kompetencji: $\chi^2(4)=9,52$; $p<0,05$).

Rysunek 36. Ocena ważności poszczególnych grup kompetencji pracowników bhp przez pracodawców – ze względu na rodzaj przedsiębiorstwa



Podsumowanie

Wyniki powyższych analiz wskazują, że ze względu na potrzeby pracy w obszarze bhp, ważne jest aby specjaliści z tego zakresu posiadali pewne cechy osobowościowe, wiedzę i umiejętności typowo zawodowe oraz dobrze rozwinięte umiejętności z obszaru kompetencji społecznych, zwłaszcza intelektualne i interpersonalne, pozwalające na kompleksowe widzenie spraw bhp w przedsiębiorstwie i skuteczne współdziałanie w tym zakresie.

Spośród cech osobowościowych najważniejsza jest odpowiedzialność, samodzielność w działaniu, dobra organizacja pracy, etyczność, umiejętność podejmowania decyzji. Do najważniejszych kompetencji zawodowych pracodawcy zaliczają te z zakresu badania wypadków przy pracy, oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie, umiejętność doradzania w zakresie obowiązujących przepisów i zasad bhp. Kompetencje zawodowe powinny iść w parze ze zdolnościami intelektualnymi. Szczególnie takimi jak zdolność dostrzegania i rozwiązywania problemów, logiczne myślenie, samodzielność w działaniu, umiejętność określania i uzasadniania priorytetów. Pracodawcy oczekują od pracownika służby bhp lojalności i zaangażowania, znajomości przedsiębiorstwa, umiejętności kompleksowego widzenia problematyki bhp w kontekście polityki całej organizacji. Wszystko to powinno być wsparte efektywną komunikacją, umiejętnością współpracy i integrowania działań wokół problemów bhp.

Wśród kompetencji, które zdaniem pracodawców mają najmniejsze znaczenie dla efektywnej pracy o obszarze bhp znajdują się takie jak: umiejętność wystąpień publicznych, znajomość języków obcych, empatia.

Dla kształtowania się oczekiwań pracodawców wobec kompetencji kadr bhp mają pewne znaczenie wielkość i rodzaj przedsiębiorstwa. Pracodawcy z małych przedsiębiorstw najczęściej oczekują od pracowników służby bhp dyspozycji i umiejętności z grupy kompetencji osobistych, intelektualnych i zawodowych. W grupie przedstawicieli ze średnich przedsiębiorstw najczęściej oczekuje się kompetencji intelektualnych i zawodowych. Pracodawcy z dużych przedsiębiorstw przede wszystkim oczekują kompetencji intelektualnych i interpersonalnych będących wsparciem dla kompetencji zawodowych.

Znaczenie kompetencji zawodowych kadr bhp, czyli tych związanych z realizacją prawnie wymaganych obowiązków są przez pracodawców różnie wartościowane, w zależności od rodzaju przedsiębiorstwa. Największe znaczenie mają dla pracodawców z przedsiębiorstw zagranicznych działających w Polsce. Natomiast najmniej istotne są dla polskich przedsiębiorców. Taki stan rzeczy może wynikać z faktu, że wiedza i umiejętności stricte „bhp-owskie” dla polskich pracodawców są pewną oczywistością i w myśleniu o kompetencjach pracownika służby bhp koncentrują się na dalszych wymaganiach. Dla

pracodawców zagranicznych zapewne najważniejsze jest działanie w zgodzie z wymaganiami polskiego prawa pracy, dlatego wymagają przede wszystkim kompetencji w tym zakresie. W przedsiębiorstwach państwowych i urzędach pracodawcy najbardziej cenili u pracowników służby bhp kompetencje intelektualne, czyli dyspozycje związane z samodzielnością w myśleniu, działaniu, rozwiązywaniu problemów, określaniu celowości działań.

Wydaje się, że ze względu na efektywność działań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy ważna jest komunikacja między pracodawcami i specjalistami bhp na temat ich wspólnych doświadczeń i oczekiwań. Znajomość realnych potrzeb pracodawców i luk kompetencyjnych kadr bhp jest też wskazówką dla podmiotów kształcących specjalistów z tego zakresu. Uwagi pracodawców mogą być istotnym elementem modelu efektywnego kształcenia specjalisty bhp. Dla potrzeb praktyki zawodowej ważne jest aby pracownicy bhp, obok doświadczenia i wiedzy zawodowej, cechowali się szerokimi kompetencjami społecznymi, pozwalającymi im stosunkowo łatwo i efektywnie współdziałać na rzecz poprawy warunków pracy.

2.8 Wykładowcy o pracy dydaktycznej na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”

Dla rozważań nad procesem kształcenia podyplomowego ważne jest zrozumienie jego istoty. W tym celu przedstawiono poniżej wybrane definicje ukazujące specyfikę kształcenia, zwłaszcza w odniesieniu do ludzi dorosłych. W dalszej części opracowania analizowane będą doświadczenia edukacyjne wykładowców w pracy dydaktycznej. Celem tych analiz jest zdiagnozowanie czynników sprzyjających lub utrudniających realizację procesu kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”.

Wybrane pojęcia związane z procesem kształcenia

Proces kształcenia – (nauczania – uczenia się) jest systematycznym i zaplanowanym zbiorem powiązanych ze sobą czynności nauczyciela i ucznia. Może go inicjować nauczyciel lub uczeń (samokształcenie). Proces kształcenia analizuje się pod kątem celów, do których osiągnięcia zmierza, związanych z nim treści kształcenia, zasad, metod, środków i form organizacyjnych kształcenia. Proces kształcenia obejmuje wiele podporządkowanych celom kształcenia aktów. Są to czynności po stronie nauczyciela (takie jak zaznajamianie z treściami kształcenia, wyjaśnianie, demonstrowanie, ocenianie, formułowanie i stawianie problemów, poznawcze inspirowanie) i czynności po stronie ucznia (aktywny udział w zajęciach, studiowanie literatury, wykonywanie ćwiczeń, rozwiązywanie problemów).⁴¹

Cele kształcenia – to świadome, zamierzone i oczekiwane efekty kształcenia. Odnoszą się do pożądanych zmian w zakresie wiedzy, umiejętności, zainteresowań i innych cech osobowości uczących się, zachodzących pod wpływem kształcenia. Cele kształcenia osiąga się poprzez zaznajamianie osób uczących się z usystematyzowaną wiedzą w danym przedmiocie, rozwijanie zainteresowań i zdolności poznawczych, a także poprzez kształtowanie akceptowanego społecznie systemu wartości.⁴²

Treści kształcenia – to całościowy kształt wiadomości i umiejętności w danym przedmiocie, przewidziany do opanowania przez osoby uczestniczące w określonym procesie kształcenia.

⁴¹ Cz. Kupisiewicz Dydaktyka ogólna. Oficyna Wydawnicza Grafpunkt, Warszawa 2000, s. 59 i następne

⁴² Tamże, s. 64-65.

Treści kształcenia są głównym czynnikiem dydaktycznego oddziaływania na uczniów i powinny odzwierciedlać aktualne, jak i przyszłe, przewidywane potrzeby społeczne, zawodowe i kulturalne społeczeństwa i jednostek.⁴³

Zasady kształcenia – to normy, reguły postępowania dydaktycznego, uznane za właściwe w celu osiągnięcia zamierzonych rezultatów. Stosowanie zasad kształcenia umożliwia nauczycielowi zaznajomienie uczniów z usystematyzowaną wiedzą w danym przedmiocie, rozwijanie ich zainteresowań i zdolności poznawczych, wdrażanie do samokształcenia. Zasady kształcenia ukierunkowują czynności dydaktyczne nauczyciela i uczniów. Zasady odpowiadają na pytanie dlaczego należy uczyć w taki lub inny sposób. Wyróżniamy następujące zasady kształcenia: zasada pogłębłości, przystępności, świadomego i aktywnego udziału uczestników, zasada systematyczności, zasada trwałości zdobytej wiedzy, zasada operatywności, zasada wiązania teorii z praktyką.⁴⁴

Metody kształcenia – (gr. *methodos* – droga, sposób postępowania) to celowo i systematycznie stosowany sposób pracy nauczyciela z uczniami, który umożliwia uczniom opanowanie wiedzy i umiejętności posługiwania się nią w praktyce, jak również rozwijanie zdolności i zainteresowań poznawczych uczniów.⁴⁵ Metoda wskazuje sposób zrealizowania celu kształcenia, czyli odpowiada na pytanie jak należy uczyć w zakresie różnych przedmiotów i na różnych poziomach kształcenia w zależności od przyjętych celów i zasad kształcenia.⁴⁶

Uczeń dorosły – to osoba, która podlega zorganizowanemu oddziaływaniu oświatowemu. Zdobywa wiedzę i umiejętności, które pozwalają jej rozwijać się w sferze zawodowej i osobowościowej. Uczeń dorosły charakteryzuje się aktywnością zawodową, posiadaniem doświadczenia życiowego, zawodowego i społecznego, krytycyzmem, skłonnością do refleksji, ukształtowanymi postawami, deficytem czasu wolnego, przewagą motywów praktycznych przy podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu nauki, zróżnicowanym doświadczeniem edukacyjnym i umiejętnością uczenia się.⁴⁷

Studia podyplomowe – to inna forma kształcenia niż studia wyższe i doktoranckie. Przeznaczone są dla kandydatów posiadających kwalifikacje co najmniej pierwszego stopnia. Naukę na studiach podyplomowych mogą rozpocząć osoby posiadające dyplom

⁴³ Tamże, s. 45.

⁴⁴ Tamże, s. 115-116.

⁴⁵ W. Okoń Słownik pedagogiczny. Wydanie 5. PWN Warszawa 1992, s. 121.

⁴⁶ Cz. Kupisiewicz, op cit., s. 134.

⁴⁷ T. Aleksander Andragogika. Podręcznik akademicki. Radom-Kraków 2009, s. 36.

licencjata, inżyniera, lub magistra.⁴⁸ Studia podyplomowe są jedną z form kształcenia ustawicznego.

Kształcenie ustawiczne – to proces stałego odnawiania i rozwijania kompetencji ogólnych i zawodowych jednostki w ciągu jej życia. Celem kształcenia ustawicznego jest rozwój zdolności osób dorosłych, wzbogacanie ich wiedzy, udoskonalanie kwalifikacji zawodowych, zdobywanie nowych kwalifikacji lub nowego zawodu, zmienianie postaw. Realizacja idei kształcenia ustawicznego ma wspierać osoby pracujące i bezrobotne, które chcą przekwalifikować się tzn. zdobyć nowy zawód lub uzupełnić swoje dotychczasowe kwalifikacje.⁴⁹

Andragogika – (gr. andros – dzielny, dorosły i ago – prowadzę) subdyscyplina pedagogiki zajmująca się wychowaniem i kształceniem ludzi dorosłych. Po raz pierwszy pojęcie „andragogika” zostało użyte na określenie teorii kształcenia męskiego przez niemieckiego filozofa Alexandra Kappa w latach 30. XIX wieku. Jego rozpowszechnienie nastąpiło w wieku XX. Początkowo andragogika stanowiła część pedagogiki ogólnej i filozofii wychowania. Jej rozwój jest związany z psychologią człowieka dorosłego, socjologią kultury i wychowania, etyką, antropologią filozoficzną. Jest nauką o kształceniu, samokształceniu, wychowaniu i samowychowaniu ludzi dorosłych. W obszarze zainteresowań andragogiki leżą rozważania na temat systemu oświaty dorosłych, podmiotu pracy oświatowej, historii oświaty dorosłych. W węższym rozumieniu andragogika bada, opisuje i analizuje: cele, treści, systemy, formy i metody kształcenia dorosłych oraz ich społeczne, ekonomiczne i cywilizacyjne uwarunkowania. W Polsce termin ten zamiennie był używany z takimi określeniami jak „pedagogika dorosłych”, „teoria oświaty dorosłych”, „teoria kształcenia i wychowania dorosły”.⁵⁰

Charakterystyka wykładowców biorących udział w badaniu

Program kształcenia w ramach studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” realizowany jest przez grupę wykładowców – pracowników naukowo-dydaktycznych CIOP-PIP i Wydziału Samochodów i Maszyn Roboczych Politechniki Warszawskiej oraz przedstawicieli instytucji państwowych, współpracujących

⁴⁸ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r., poz. 572)

⁴⁹ <https://pl.wikipedia.org/wiki/kształcenienustawiczne>

⁵⁰ T. Aleksander Andragogika. Podręcznik akademicki. Radom-Kraków 2009, s. 32-33.

z Instytutem w tym zakresie. Część respondentów brała udział w tworzeniu programu kształcenia gdy studia po raz pierwszy były uruchamiane w 1997 r. Potem, sukcesywnie w modyfikacjach celów i treści kształcenia ze względu na zmieniającą się wiedzę i potrzeby kształcenia w zakresie ergonomii i bhp. Zdecydowana większość badanych to autorzy materiałów dydaktycznych (w tym podręczników, które otrzymują studenci) opracowanych specjalnie na potrzeby programu kształcenia „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”.

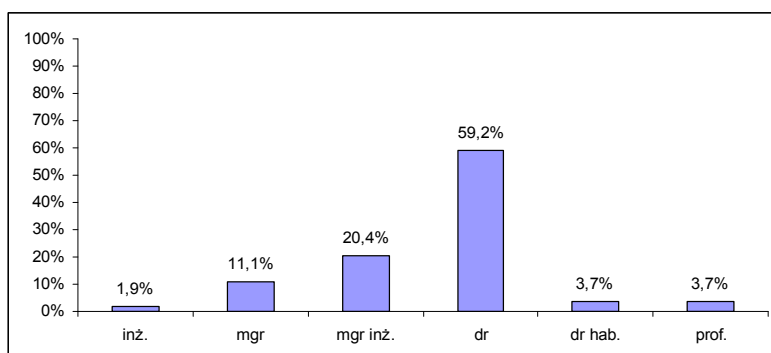
Celem badania było poznanie doświadczeń i potrzeb wykładowców związanych z pracą dydaktyczną oraz zidentyfikowanie czynników sprzyjających nauczaniu, jak i utrudniających je, w kontekście realizacji celów kształcenia ważnych ze względu na profil zawodowy absolwenta.

Praca dydaktyczna wykładowców może być rozpatrywana w trzech wymiarach: konceptualnym, realizacyjnym i organizacyjnym. Wymiar konceptualny wiąże się z przygotowaniem do pełnienia roli wykładowcy, czyli z wyposażeniem w specjalistyczną wiedzę, wartości i postawy. Wymiar realizacyjny dotyczy przygotowania wykładowców do pracy ze słuchaczami i obejmuje procedury, metody i techniki pracy z uczestnikami procesu kształcenia. Są ukierunkowane na realizację celów kształcenia. Wymiar organizacyjny dotyczy organizacyjnych i materialnych warunków w jakich odbywa się praca dydaktyczna.

W badaniu wzięło udział 55 wykładowców. Wśród respondentów było 26 kobiet (co stanowi 48,1% badanej zbiorowości) i 29 mężczyzn (51,9%).

Badaną zbiorowość stanowiły osoby z różnymi tytułami zawodowymi i stopniami naukowymi, co przedstawiono na Rysunku 37. Większość wykładowców (59,2%) to osoby ze stopniem naukowym doktora. Co piąty badany miał tytuł magistra inżyniera, 11,1% respondentów to magistrzy. Po 3,7% w badanej zbiorowości stanowili samodzielni pracownicy naukowi ze stopniem doktora habilitowanego i profesora. Najmniej było osób z tytułem zawodowym inżyniera (1,9%).

Rysunek 37. Poziom wykształcenia wykładowców



Respondenci reprezentowali różne dyscypliny naukowe, co przedstawiono w Tabeli 47. Zdecydowana większość wykładowców (55,6%) to specjaliści w zakresie nauk technicznych. Drugą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby, które mają wykształcenie w zakresie nauk społecznych (14,6%). Niewielu mniej było przedstawicieli nauk biologicznych (11,1%). Wśród respondentów byli także specjaliści z zakresu nauk prawnych (1,9%) i z zakresu nauk o kulturze fizycznej (1,9%).

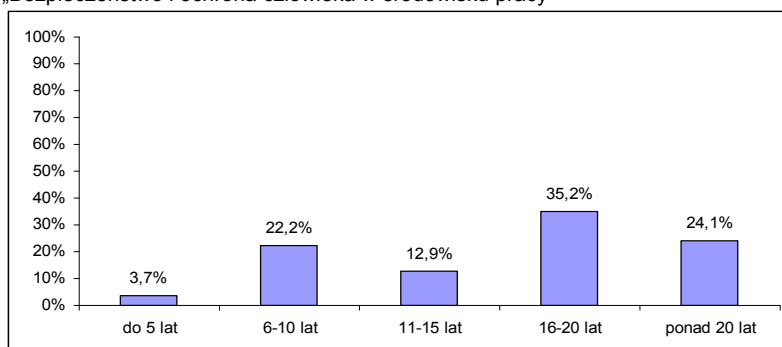
Taki skład kadry dydaktycznej jest odzwierciedleniem zawartości programu kształcenia, w którym dominującą grupę przedmiotów stanowią przedmioty techniczne. Ze względu na potrzeby kształcenia w zakresie bhp, w odpowiednich proporcjach obecne są treści o charakterze technicznym, ergonomicznym, społecznym i humanistycznym.

Tabela 47. Zakres wykształcenia wykładowców

Nauki	Odsetek respondentów
Społeczne	14,6%
Ekonomiczne	5,6%
Prawne	1,9%
Chemiczne	5,6%
Biologiczne	11,1%
Techniczne	55,6%
Medyczne	3,7%
O kulturze fizycznej	1,9%

Staż pracy dydaktycznej wykładowców wynosił od 3 do 51 lat ze średnią równą 18 lat i odchyleniem standardowym 9 lat⁵¹. Rozkład stażu pracy dydaktycznej respondentów przedstawiono na Rysunku 38. Osoby pracujące, jako wykładowcy dłużej niż 15 lat łącznie stanowiły 59,3% badanej zbiorowości. Osoby ze stażem w pracy dydaktycznej od 6 do 10 lat to 22,2% badanych. Natomiast wykładowcy z krótkim stażem pracy dydaktycznej (do 5 lat) stanowili niecałe 4% badanej grupy.

Rysunek 38. Staż pracy dydaktycznej wykładowców realizujących program kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”



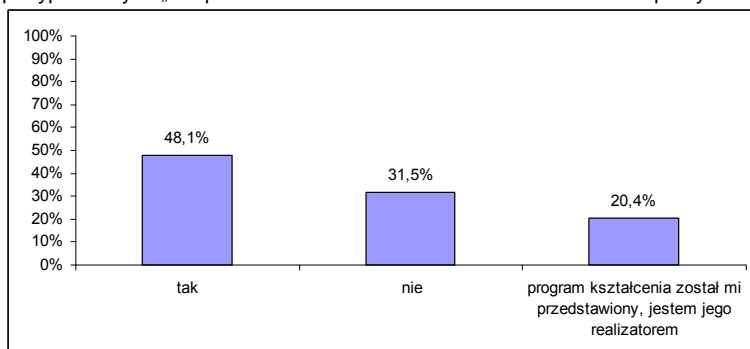
⁵¹ Jedna osoba nie podała danych na temat stażu pracy dydaktycznej.

Doświadczenia wykładowców w pracy dydaktycznej w ramach studiów podyplomowych

- **Znajomość celów kształcenia**

Program kształcenia podyplomowego był opracowywany przez szerokie grono specjalistów w zakresie bhp. Twórcy programu są jednocześnie jego realizatorami (Rysunek 39.). Niemal połowa wykładowców (48,1%) brała udział w programowaniu studiów podyplomowych tj. określaniu celów, treści i metod kształcenia. Co trzeci wykładowca nie uczestniczył w tym procesie. Co piąty respondent stwierdził, iż otrzymał gotowy program kształcenia, według którego miał planować swoją pracę dydaktyczną. Wynika to z faktu, że do grona wykładowców, co jakiś czas dołączają nowe osoby. Kilku wykładowców wyraziło opinię, że w ramach swojego przedmiotu czują się zarówno realizatorami, jak i twórcami programu kształcenia.

Rysunek 39. Uczestnictwo wykładowców w programowaniu studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”

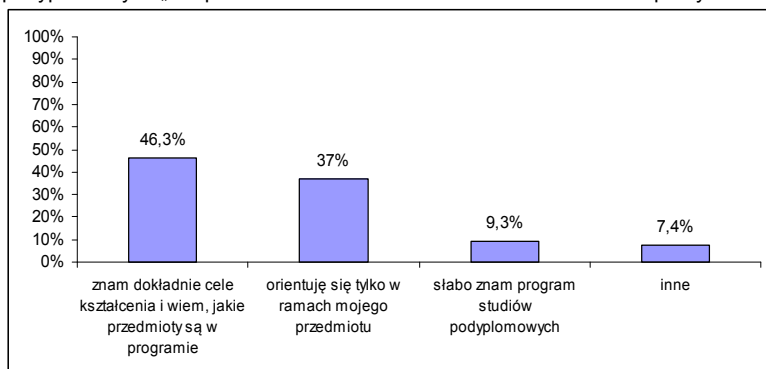


Większość przedmiotów na studiach podyplomowych realizowana jest przez kilkusobowe zespoły. Każdy wykładowca jest odpowiedzialny za swoją część tematyczną w ramach przedmiotu, lub - w nielicznych przypadkach - za cały przedmiot.

Jedno z pierwszych pytań ankiety miało na celu zdiagnozowanie **znajomości wykładowców zakresu programowego i celów kształcenia** studiów podyplomowych. Odpowiedzi przedstawiono na Rysunku 40. Blisko połowa wykładowców (46,3%) stwierdziła, że zna dokładnie cele kształcenia studiów podyplomowych i wie jakie kompetencje są wynikiem kształcenia oraz wie jakie przedmioty znajdują się w programie studiów. Mniejsza grupa wykładowców (37%) zadeklarowała, iż zna cele i treści kształcenia tylko swojego przedmiotu. Co dziesiąty respondent przyznał, że słabo zna cały program i cele kształcenia studiów podyplomowych. W kategorii „inne” znalazły się wypowiedzi, w których wykładowcy

deklarowali, iż znają cele i treści kształcenia swojego przedmiotu i niektórych przedmiotów pokrewnych.

Rysunek 40. Znajomość wykładowców zakresu programowego studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”



Kolejne pytanie miało na celu ocenę przez wykładowców **trafności celów i treści kształcenia** w ramach wykładanego przedmiotu ze względu na profil zawodowy pracowników z obszaru bhp (Tabela 48.). Najwięcej wykładowców (46,3%) wyraziło opinię, że cele i treści kształcenia prowadzonego przez nich przedmiotu stanowią część większej dziedziny i służą orientacji w specjalistycznym zakresie, zaś 44,4% ankietowanych uznało, iż są one trafnie dobrane ze względu na potrzeby pracy zawodowej w obszarze bhp.

Nieco ponad 7% respondentów widziało potrzebę modyfikacji własnego przedmiotu, a prawie 4% badanych uznało, że średnio odpowiadają potrzebom pracy w obszarze bhp. Tyle samo wykładowców przyznało, iż nie byli do końca świadomi zadań zawodowych stojących przed absolwentami studiów podyplomowych. W kategorii „inne” znalazły się wypowiedzi, w których podkreślano konieczność systematycznej modyfikacji treści i celów kształcenia, dopasowując je do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Tabela 48. Ocena wykładowców trafności celów i treści kształcenia w ramach wykładanego przedmiotu ze względu na profil zawodowy pracowników z obszaru bhp

Ocena celów i treści kształcenia	Odsetek respondentów
Całkowicie odpowiadają potrzebom pracy w obszarze bhp	44,4%
Średnio odpowiadają potrzebom pracy w obszarze bhp	3,7%
Są częścią większego przedmiotu i służą orientacji w specjalistycznym zakresie	46,3%
Wymagają modyfikacji i lepszego dostosowania do pracy w obszarze bhp	7,4%
Nie do końca byłam/em świadom/a zadań zawodowych, do których przygotowuje się studentów	3,7%
Inne	7,4%

- **Mocne i słabe strony w pracy dydaktycznej w ocenie wykładowców**

Respondenci odwołując się do swoich doświadczeń w pracy dydaktycznej wskazywali na mocne i słabe strony procesu kształcenia. Najczęściej, jako **mocną stronę** kształcenia (Tabela 49.) wskazywali swoją specjalistyczną wiedzę (85,2%). Duże znacznie miały także odpowiednio przygotowane materiały dydaktyczne (35,2%) i posiadane przez wykładowców umiejętności interpersonalne (33,3%). Mniej niż jedna piąta badanych (18,5%) uznała za atut własny warsztat dydaktyczny. Wydaje się, że w przeciwieństwie do specjalistycznej wiedzy, której respondenci są pewni, w odniesieniu do zasad pracy dydaktycznej wykazują się mniejszą znajomością i biegłością w ich stosowaniu. W wypowiedziach udzielanych w kategorii „inne” podkreślano ponadto znaczenie posiadanego doświadczenia zawodowego.

Tabela 49. Mocne strony kształcenia w ramach własnego przedmiotu – w ocenie wykładowców

Mocne strony	Odsetek respondentów
Moja specjalistyczna wiedza	85,2%
Mój warsztat pracy dydaktycznej (tj. znajomość np. zasad nauczania, metod kształcenia, umiejętność doboru ich i projektowania zajęć zgodnie z zasadami kształcenia dorosłych)	18,5%
Moje umiejętności interpersonalne (np. umiejętności pracy z grupą, motywowania i angażowania słuchaczy, radzenia sobie z trudnym słuchaczem, reagowania na potrzeby grupy)	33,3%
Dobrze opracowane i aktualizowane materiały dydaktyczne	35,2%
Inne	7,4%

Wykładowcy dostrzegali także **słabe strony** procesu kształcenia. Na podstawie swobodnych wypowiedzi respondentów stworzono kilka kategorii przedstawionych w Tabeli 50. Deficyty procesu kształcenia są natury merytorycznej jak i organizacyjnej. Jednak najczęściej akcentowane są te, związane z programowaniem przedmiotu - przeznaczeniem odpowiedniej ilości czasu na zajęcia dydaktyczne, a w związku z tym odpowiednim zaplanowaniem treści kształcenia tak, aby można było dogłębnie przeanalizować poruszane problemy (44,7%). Najczęściej wykładowcy uważają, że mają za mało czasu na swoją problematykę. Oto przykładowe wypowiedzi: „*Nadmiar wiedzy przekazywany w krótkim czasie.*”, „*Ograniczony czas przeznaczony na daną tematykę.*”, „*Niezwykle skromna liczba godzin zajęć, powodująca konieczność trudnego wyboru, z jakiej części istotnego dla celów kształcenia materiału zrezygnować.*”, „*Konieczność poruszania wielu zagadnień podczas zajęć prowadzi do przekazywania wiedzy na pewnym ogólnym poziomie, co może nie być wystarczające z punktu widzenia jej praktycznego zastosowania przez przyszłych absolwentów.*”

Tabela 50. Słabe strony kształcenia w ramach własnego przedmiotu – w ocenie wykładowców

Słabe strony	Odsetek respondentów
Nieodpowiednie warunki lokalowe, zbyt liczne grupy słuchaczy	10,5%
Zbyt mało ćwiczeń, zajęć praktycznych	10,5%
Zbyt mało czasu przeznaczonego na przedmiot, zbyt ogólne realizowanie przedmiotu	44,7%
Niezadawalające materiały dydaktyczne	15,8%
Nieznajomość oczekiwań słuchaczy	7,9%
Niewystarczające przygotowanie słuchaczy	7,9%
Nieznajomość zasad i metod kształcenia	2,6%

Część wykładowców (15,8%) nie była zadowolona z pomocy i materiałów dydaktycznych. Świadczą o tym następujące wypowiedzi: *„Brak atrakcyjnych pomocy dydaktycznych.”*, *„Brak nowoczesnych materiałów dydaktycznych.”*, *„Materiały źródłowe powinny być o wiele częściej aktualizowane. Nie chodzi wyłącznie o aktualizacje polegające np. na zmianie datowania norm, itp. To powinna być aktualizacja, która wynika również z doświadczeń wykładowcy, nowych rozwiązań z omawianego obszaru, itp.”*

Kolejna słaba strona to zbyt mała liczba ćwiczeń i zajęć praktycznych w trakcie studiów. Na tę wadę wskazało 10,5% respondentów, np.:

„Zbyt mały udział ćwiczeń wymagających od uczestników większego zaangażowania niż tylko słuchanie prowadzącego zajęcia.” „ *Na pewno brak interesujących dla studentów ćwiczeń.”*, *„Krótki czas wykładów mocno ogranicza możliwości intensyfikacji grupy.”*, *„Zbyt krótki czas dla wykształcenia umiejętności praktycznych.”*

Wykładowcy mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat ewentualnych **modyfikacji i udoskonalień w procesie kształcenia** (Tabela 51.). Ponad połowa respondentów (53,7%) deklaruje, że w pracy dydaktycznej przydałaby im się szersza wiedza o rzeczywistych problemach i potrzebach środowisk pracy w zakresie bhp. Prawie połowa respondentów (44,4%) opowiedziała się za wprowadzeniem większej ilości zajęć praktycznych w formie np. ćwiczeń i warsztatów. Co trzeci wykładowca uznał za przydatne w tym kontekście udoskonalenie wykorzystywanych materiałów dydaktycznych. Wśród czynników zwiększających efektywność pracy respondenci wskazywali również na potrzebę doskonalenia kompetencji dydaktycznych (24,1%) i interpersonalnych, zwłaszcza w zakresie umiejętności pracy z grupą, motywowania i wzbudzania zainteresowania słuchaczy (24,1%).

Tabela 51. Proponowane przez wykładowców udoskonalenia procesu kształcenia

Proponowane udoskonalenia	Odsetek respondentów
Więcej zajęć w innej formie np. warsztatów, ćwiczeń	44,4%
Lepiej dobrane treści kształcenia	3,7%
Doskonalenie moich kompetencji dydaktycznych	24,1%
Dostęp do materiałów z dydaktyki kształcenia np. krótkich opracowań na temat taksonomii celów kształcenia, zasad nauczania, metod kształcenia, zasad konstruowania testów dydaktycznych	7,4%
Wiedza o rzeczywistych problemach i potrzebach środowiska pracy	53,7%
Umiejętność wzbudzania/intensyfikowania motywacji u słuchaczy	24,1%

- **Trudności i ułatwienia w pracy dydaktycznej**

W pracy dydaktycznej wykładowcy doświadczają różnych sytuacji. Jedne sprzyjają jej, inne utrudniają lub ograniczają współdziałania w relacji wykładowca-student. Respondenci wypowiadając się na temat tych uwarunkowań mówili o tym, co stanowi dla nich szczególną **trudność** w pracy dydaktycznej. W tej części ankiety pytanie miało charakter otwarty. Respondenci formułowali swobodne wypowiedzi. Wyróżniono wśród nich kilka głównych kategorii, które zostały przedstawione w Tabeli 52.

Tabela 52. Czynniki sprawiające szczególną trudność wykładowcom w pracy dydaktycznej

Czynniki sprawiające trudność	Odsetek respondentów
Brak trudności	22,2%
Stres, konieczność pracy pod presją czasu	16,7%
Niewłaściwe zachowania słuchaczy	14,8%
Utrzymanie uwagi słuchaczy, motywacji, zainteresowania przedmiotem	14,8%
Zbyt duża liczebność grup, niezadawalające warunki techniczne	5,6%
Niski/zróżnicowany poziom wiedzy słuchaczy z zakresu nauk ścisłych	11,1%
Brak wiedzy na temat oczekiwań słuchaczy	5,6%
Inne	9,2%

Najliczniejsza grupa wykładowców (22,2%) zadeklarowała, iż w swej pracy dydaktycznej nie napotyka większych trudności. Pozostałe osoby wyrażały bardzo zróżnicowane opinie. Dla 16,7% wykładowców dużym utrudnieniem był odczuwany stres i konieczność pracy pod presją czasu. Poniżej przytoczono przykładowe wypowiedzi: „*Pokonanie stresu.*”, „*Umiejętność zarządzania czasem.*”, „*Presja czasu i umiejętność radzenia sobie ze stresem.*”

Nieco mniej osób (14,8%) podnosiło kwestię trudności w wzbudzaniu i utrzymywaniu uwagi słuchaczy, brak zainteresowania przedmiotem ze strony słuchaczy: „*Utrzymanie przez cały czas zajęć skupionej uwagi uczestników.*”, „*Totalny brak zainteresowania, całkowita negacja wszystkiego.*”, „*Aby każdy uczestnik był zainteresowany moim przedmiotem i skupił się na tym, o czym mówię.*”, „*Strasznie rozpraszają mnie osoby, które w trakcie wykładu zajmują się czymś innym.*”

Tyle samo osób (14,8%) podnosiło kwestię nieodpowiedniego zachowania słuchaczy podczas zajęć: „*Brak kultury zachowania się na zajęciach np. używanie telefonów (nagrywanie, zdjęcia).*”, „*Brak zdyscyplinowania słuchaczy (spóźnianie się na zajęcia, zajmowanie się podczas zajęć prywatnymi sprawami).*”

Niektórzy wykładowcy (11,1%) wskazywali na niski lub zróżnicowany poziom wiedzy studentów z zakresu nauk ścisłych, powodujący, iż wykładowca musi poświęcić dodatkowy czas na wyjaśnienie podstaw przedmiotu: „*Brak wiedzy z zakresu nauk ścisłych na poziomie szkoły średniej u coraz większej liczby studentów.*”, „*Konieczność wyrównywania wiedzy ogólnej i kierunkowej na początku zajęć. Brak wiedzy technicznej.*”

Po kilka procent wykładowców (5,6%) podnosiło kwestię zbyt licznych grup słuchaczy, niewłaściwego wyposażenia technicznego, a także nieznaną oczekiwań słuchaczy: „*Zbyt duża liczba studentów.*”, „*Brak odpowiedniej wielkości monitora.*”, „*Złe warunki do prowadzenia zajęć (wielkość, akustyka i wentylacja sal).*”, „*Brak wiedzy na temat środowisk pracy, z których wywodzą się studenci lub w których chcą pracować.*”, „*Brak wiedzy o słuchaczach, ich doświadczeniu zawodowym.*”, „*Trudno pracować z grupą zróżnicowaną pod względem zawodowym.*”

W kategorii „Inne” znalazły się zróżnicowane wypowiedzi. Dotyczyły takich problemów jak: *wielogodzinna praca głosem, natłok innych zajęć i prac, godzenie obowiązków zawodowych w CIOP-PIB z pracą dydaktyczną.*

W kolejnym pytaniu otwartym wykładowcy wypowiadali się na temat czynników sprzyjających i **ułatwiających** pracę dydaktyczną. Najliczniejsza grupa respondentów nie wypowiedziała się na ten temat (25,9%). Opinie pozostałych wykładowców były dość zróżnicowane. Przedstawiono je w Tabeli 53.

Tabela 53. Czynniki ułatwiające wykładowcom pracę dydaktyczną

Czynniki stanowiące ułatwienie w pracy ze studentami	Odsetek respondentów
Brak odpowiedzi, brak uwag	25,9%
Mała liczebność grup	7,4%
Własne umiejętności interpersonalne	1,9%
Odpowiednie materiały dydaktyczne, sprawny sprzęt w salach dydaktycznych, dobre wyposażenie sal dydaktycznych	22,2%
Własna wiedza, doświadczenie	9,3%

Odpowiednia postawa słuchaczy, zaangażowanie	14,8%
Dobra organizacja studiów	9,3%

Co czwarty wykładowca uznaje za pomocne w pracy ze studentami dobrze przygotowane materiały dydaktyczne. Ważne jest także multimedialne wyposażenie sal dydaktycznych. Część respondentów (niecałe 15%) zwraca uwagę na postawę słuchaczy. Ich motywacja i zaangażowanie sprzyja realizacji zajęć. Oto niektóre wypowiedzi: *„Pracę ułatwia mi zwłaszcza uzasadnione zachowaniem grupy poczucie, że temat jest dla słuchaczy ważny i interesujący.”*, *„Zainteresowanie słuchaczy wynikające z ich potrzeb zawodowych.”*

Kolejny czynnik ułatwiający pracę wykładowców, to ich specjalistyczna wiedza zawodowa i doświadczenie w pracy dydaktycznej. Na te aspekty zwraca uwagę prawie 10% badanych.: *„Doświadczenie w prowadzeniu konkretnych zajęć.”*, *„Praca zawodowa i podnoszenie wiedzy merytorycznej, co wpływa na swobodniejsze operowanie materiałem podczas wykładu.”*

Pomocna w planowaniu i realizacji zajęć jest wiedza na temat doświadczeń zawodowych słuchaczy, ich poziomu wiedzy i oczekiwań. To ważne informacje dla 9,3% respondentów. Tyle samo badanych podkreśla znaczenie dobrej organizacji studiów, udziału w warsztatach dla wykładowców i dobrej współpracy z Centrum Edukacyjnym: *„Pomocne jest organizowanie warsztatów z zakresu pracy dydaktycznej.”*, *„Za ułatwienie w mojej pracy uznaję współpracę z całym zespołem Centrum Edukacyjnego (CE). Ułatwieniem jest to, że CE ma zaufanie do wykładowców. Podczas prowadzonych zajęć mogę czuć się swobodnie. Mając na względzie konieczność zrealizowania określonych i zapisanych w programie celów dydaktycznych mogę w elastyczny sposób dostosowywać treść wykładu lub ćwiczeń do potrzeb i oczekiwań słuchaczy.”*, *„Dobra współpraca z Osobami organizującymi studia.”*

Niecałe 2% respondentów podkreślało znaczenie w pracy dydaktycznej własnych kompetencji interpersonalnych.

Wykładowcy mieli możliwość wypowiedzenia się na temat tego, jakich informacji oczekują od organizatora studiów, tak aby lepiej mogli planować zajęcia dydaktyczne. Odpowiedzi przedstawiono w Tabeli 54.

Tabela 54. Oczekiwane przez wykładowców informacje od organizatora studiów podyplomowych

Oczekiwane informacje	Odsetek respondentów
Zwykle mam wszystkie potrzebne informacje do zaplanowania i zrealizowania zajęć	37%
Informacje na temat doświadczeń zawodowych, wykształcenia, oczekiwań słuchaczy	50%
Informowanie z wyprzedzeniem o harmonogramie zajęć	9,3%
Inne	3,7%

Połowa wykładowców stwierdziła, że z punktu widzenia optymalizacji pracy ze studentami pożądane byłoby otrzymywanie informacji na temat wykształcenia, doświadczeń zawodowych i oczekiwań słuchaczy.

Duża część badanych (37%) stwierdziła, że posiada wszystkie potrzebne informacje do zaplanowania i przeprowadzenia zajęć i nie potrzebuje dodatkowych. Niecałe 10% wykładowców podkreślało znaczenie informowania ich z należyтым wyprzedzeniem o harmonogramie zajęć – „*Tak jak do tej pory - podawanie harmonogramu zajęć z odpowiednim wyprzedzeniem.*”

W kategorii „inne” znalazły się wypowiedzi świadczące o potrzebie uczestnictwa w warsztatach dla wykładowców i ich kontynuacji.

- **Doskonalenie się i zaangażowanie w pracę dydaktyczną**

Wykładowcy mówiąc o swojej pracy dydaktycznej zwracają uwagę na **potrzebę doskonalenia się**. Wskazali elementy, które ich zdaniem wymagają wzmocnienia. (Tabela 55.). Najwięcej wykładowców (40,7%) chciałoby wzmocnić swój warsztat pracy dydaktycznej, a najmniej - wiedzę przedmiotową (11,1%). Wykładowcy czują większą potrzebę rozwijania swoich kompetencji w zakresie metod i technik nauczania, zwłaszcza aktywizujących. Zakres wiedzy przedmiotowej raczej nie stanowi problemu. W opinii 37% respondentów pożądane byłoby podniesienie umiejętności interpersonalnych w zakresie pracy z grupą.

Wykładowcy doświadczają problemów natury organizacyjnej i psychologicznej. Co trzeci respondent przyznał, iż chciałby posiadać większe umiejętności zarządzania czasem. Inni chcieliby nauczyć się lepiej radzić sobie ze stresem i wyczerpaniem emocjonalnym (20,4%). Pojawia się także potrzeba doskonalenia umiejętności wystąpień publicznych, czyli wzmocnienia swoich kompetencji autoprezentacyjnych ważnych dla jakości przekazu podczas wykładów i innych zajęć ze studentami (16,7%).

Tabela 55. Elementy pracy dydaktycznej wymagające udoskonalenia w ocenie wykładowców

Elementy wymagające udoskonalenia	Odsetek respondentów
Wiedza przedmiotowa	11,1%
Warsztat pracy dydaktycznej	40,7%
Umiejętności interpersonalne w pracy z grupą	37%
Umiejętność wystąpień publicznych	16,7%
Umiejętność radzenia sobie ze stresem i wyczerpaniem emocjonalnym	20,4%
Umiejętność zarządzania czasem	33,3%

Od lat, cyklicznie dla wykładowców organizowane są w CIOP-PIB warsztaty metodyczne. Celem tych spotkań jest doskonalenie kompetencji dydaktycznych i interpersonalnych oraz analiza pojawiających się problemów, związanych z kształceniem podyplomowym. Ocenę przydatności warsztatów przedstawiono w Tabeli 56.

W opinii respondentów tego typu forma wsparcia jest skuteczną pomocą w pracy dydaktycznej i spotyka się z ich uznaniem. Łącznie prawie 63% badanych uznaje pracę na warsztatach za przydatną i pomocną w rozumieniu całego procesu kształcenia. 24,1% badanych stwierdza, że tego typu spotkań jest za mało. Niewielka grupa respondentów deklaruje, że są nieprzydatne (3,7%) lub, że udział w warsztatach nie rozwija znacząco ich wiedzy o kształceniu podyplomowych i związanych z nim problemach (11,1%).

Warto zwrócić uwagę na opinię jednego z wykładowców: *„Moja praca dydaktyczna to wykłady podczas tych studiów, czyli kilka godzin w skali roku, dlatego zajęcia na warsztatach są dla mnie interesujące i pomagają w podnoszeniu swoich kompetencji, jako wykładowca.”* Z tej wypowiedzi wynika, że dla osób, które, na co dzień nie pracują jako wykładowcy lub realizują zajęcia w niewielkim wymiarze czasowym warsztaty są ważnym wsparciem w ich rozwoju dydaktycznym.

Tabela 56. Ocena przydatności warsztatów dla wykładowców

Ocena warsztatów	Odsetek respondentów
Nieprzydatne	3,7%
Przydatne	33,3%
Praca na warsztatach jest bardzo pomocna w mojej pracy dydaktycznej i rozumieniu całego procesu kształcenia	29,6%
Po warsztatach nie wracam do tych ustaleń, nie pamiętam o nich	5,6%
Za mało jest takich spotkań	24,1%
Praca na warsztatach niewiele wnosi do mojej wiedzy o kształceniu na studiach podyplomowych	11,1%

Praca dydaktyczna jest źródłem różnych doświadczeń respondentów. Dane w tym zakresie przedstawia Tabela 57. W ocenie większości badanych wymaga zaangażowania, poświęcenia czasu i energii. Wykładowcy skupiają się na aktualizacji wiedzy i materiałów dydaktycznych (57,4%). Niemal połowa badanych (48,1%) mówi, że wykonuje tę pracę chętnie, gdyż lubi prowadzić zajęcia ze studentami. Porównywalnie często respondenci (44,4%) odbierają ją w kategoriach samorealizacji i satysfakcji zawodowej. Niebagatelną rolę odgrywa tu zapewne specjalistyczna wiedza respondentów, która wraz z umiejętnościami dydaktycznymi tworzy warsztat pracy wykładowcy. Takie opinie wyraziło 42,6% badanej zbiorowości.

Na tym tle wyróżniają się osoby, które przypisują pracy dydaktycznej znaczenia negatywne. Część respondentów nie czuje się komfortowo w roli wykładowcy. Jest dla nich

źródłem stresu (22,2%). Niektórzy dodają, że jest to dla nich mniej ważne zajęcie z racji innych obowiązków zawodowych w Instytucie (13%). Dla części respondentów ta praca jest po prostu trudna, wymaga czasu i zaangażowania (16,7%). Prawie 2% badanych podkreśla aspekt finansowy związany z prowadzeniem zajęć na studiach podyplomowych.

Tabela 57. Podejście wykładowców do pracy dydaktycznej w ramach studiów podyplomowych

Postawa wobec pracy dydaktycznej	Odsetek respondentów
Angażuję się w tę pracę (aktualizuję wiedzę i materiały dydaktyczne, poświęcam temu czas)	57,4%
Jest to dla mnie praca trudna i wymagająca czasu, zaangażowania	16,7%
Praca wykładowcy jest dla mnie formą samorealizacji i elementem satysfakcji zawodowej	44,4%
Mam dobrze opanowany warsztat pracy, prowadzenie zajęć nie jest dla mnie trudnością	42,6%
Jest dla mnie dodatkową działalnością, do której nie przywiązuję szczególnej uwagi, ponieważ mam bardzo dużo swojej pracy.	13%
Lubię prowadzić zajęcia ze studentami	48,1%
Nie lubię pracy w roli wykładowcy, stresuje mnie, nie interesuje mnie to	22,2%
Zajęcia dydaktyczne są dodatkowym źródłem dochodu, co jest dla mnie ważne	1,9%

Ostatnie pytanie ankiety miało charakter otwarty i dawało możliwość wpisania uwag respondentów związanych z pracą dydaktyczną. Z tej możliwości skorzystało 13% badanej zbiorowości. Były to uwagi o następującym charakterze: *„Studenci czasem się skarżą, że są traktowani jak dzieci we szkole (moim zdaniem czasem to przynosi dobre skutki w dyscyplinowaniu niesfornej grupy).”*, *„Wykładowcy powinni bezwzględnie przestrzegać ram czasowych swoich zajęć i NIE PRZEDŁUŻAĆ ICH, ponieważ w ten sposób skracają czas, jaki mają do dyspozycji pozostali wykładowcy.”*, *„Czas przeznaczony na zajęcia NIE POWINIEN BYĆ ZAJMOWANY PRZEZ SPRAWY ORGANIZACYJNE !!!”*, *„W miarę zdobywanego doświadczenia w pracy merytorycznej i dydaktycznej dokonuję zmian w treści wykładu oraz prezentacji. Mam nadzieję, że te zmiany są pozytywne, ukierunkowane moim zdaniem bardziej na zagadnienia zawodowe, praktyczne aspekty pracy, niż teoretyczne.”*, *„Organizację i poziom kształcenia w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników, dobór kadry nauczającej, systematyczne doskonalenie programu na studiach podyplomowych oceniam bardzo wysoko.”*, *„Zajęcia dobrze zorganizowane, ale mało czasu wobec dużego zainteresowania i pytań.”*, *„Zajęcia powinny również służyć wykładowcom do nawiązania bardzo cennych dla Instytutu kontaktów ze środowiskiem przemysłowym!”*, *„Życzę Nam Wszystkim powodzenia i satysfakcji z dalszej pracy w organizowaniu i prowadzeniu wykładów i ćwiczeń na studiach.”*

Podsumowanie

Kadra realizująca program kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” to wysoko kwalifikowani specjaliści z dużym doświadczeniem zawodowym i najczęściej wieloletnim stażem pracy dydaktycznej. Respondenci mówiąc o swojej pracy dydaktycznej zwracali uwagę na różne jej aspekty.

Stosunkowo najmniej potrzeb i trudności doświadczają w **wymiarze konceptualnym**, związanym z pełnieniem roli wykładowcy, czyli w zakresie specjalistycznej wiedzy w obszarze ergonomii i bhp. Większość respondentów wykazuje się zaangażowaniem i pozytywnym wartościowaniem pracy dydaktycznej. Jest dla nich elementem satysfakcji zawodowej i samorealizacji. Daje możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami. Ale przede wszystkim jest to praca wymagająca – merytorycznego zaangażowania i czasu. Co czwarty badany ma niepozytywne nastawienie do pracy dydaktycznej. Odbiera je jako stresujące i trudne.

W **wymiarze realizacyjnym** respondenci zgłaszają więcej potrzeb. Głównie dotyczą one potrzeby rozwijania kompetencji dydaktycznych w zakresie metod realizacji zajęć. Dla efektywności pracy z grupą często podkreślano potrzebę wzmocnienia kompetencji interpersonalnych, zwłaszcza takich jak umiejętność wystąpień publicznych, radzenia sobie ze słuchaczem trudnym, wzbudzania zainteresowania i motywacji słuchaczy. Ważny obszar potrzeb wykładowców wyznaczają uwarunkowania natury psychologicznej. Respondenci zgłaszają potrzebę bardziej efektywnego panowania nad stresem, zarządzania czasem, zwłaszcza w sytuacji licznych obowiązków wynikających z ich własnych zadań.

Wydaje się, że rozwijanie kompetencji dydaktycznych i interpersonalnych mogłoby znacznie wzmocnić funkcjonowanie w roli wykładowcy szczególnie tych respondentów, którzy mają negatywne nastawienie do pracy ze studentami. Zmiana ich postawy i rozwój kompetencji dydaktycznych odgrywa zasadniczą rolę dla jakości pracy ze studentami, zwłaszcza w wymiarze przekazywania wiedzy.

W **wymiarze organizacyjnym** respondenci oczekują od organizatora studiów podyplomowych kontynuacji dotychczasowej formy współpracy z nimi w postaci warsztatów metodycznych, informacji o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym studentów, z którymi aktualnie pracują, przeznaczenia większej liczby godzin na ćwiczenia, w celu stworzenia możliwości lepszego kształtowania umiejętności praktycznych studentów.

2.9 Podsumowanie i wnioski z badania

W przeprowadzonym badaniu analizie poddano całość sytuacji edukacyjnej związanej z kształceniem. Ocenie podlegała przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności absolwentów do wykonywania pracy w obszarze bhp, możliwości zawodowe jakie stwarzają uzyskane kompetencje, doświadczenia wykładowców w pracy dydaktycznej, a także oczekiwania pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp.

Weryfikacja hipotez badawczych

Starając się jak najlepiej opracować problem badawczy i zweryfikować przyjęte hipotezy, poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- **Jak absolwenci oceniają przydatność w pracy zawodowej zdobytej wiedzy i umiejętności na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”?**

Absolwenci oceniając przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności, oceniali ją z pozycji specjalistów – praktyków w zakresie bhp. Większość respondentów - $\frac{3}{4}$ badanych - wyraża opinię, że wiedza, jaką zdobyli w procesie kształcenia jest powiązana z wymaganymi pracy w obszarze bhp i stanowi podstawę ich samodzielności w działaniu. Wykorzystują ją do realizacji ustawowych obowiązków pracownika służby bhp i podejmowania inicjatyw sprzyjających kształtowaniu kultury bezpieczeństwa. Ponad połowa badanych (54%) podejmuje działania innowacyjne na rzecz bhp. Kompetencje absolwentów sprzyjają tworzeniu relacji współpracy i integracji pracowników i pracodawców wokół celów i problemów bhp w przedsiębiorstwach (63%). Mniej więcej $\frac{1}{3}$ badanych w tego typu działaniach radzi sobie przeciętnie.

Uzyskana wiedza ma charakter aplikacyjny. Dzięki niej respondenci (około 60%) wprowadzają zmiany w swoich środowiskach pracy. Są to zarówno zmiany systemowe w zakresie poprawy warunków pracy obejmujące całe przedsiębiorstwa, jak i działania na rzecz określonych grup pracowników.

W grupie absolwentów pracujących w obszarze bhp stwierdzono istnienie zależności między oceną różnych aspektów studiowania, takich jak: *przygotowanie do realizacji zadań zawodowych w zakresie poprawy warunków pracy, zajęcia dydaktyczne, współpraca z wykładowcami i promotorami, zmiana percepcji problematyki bhp*, a postrzeganiem przydatności uzyskanych kompetencji. Im wyższa była ocena przygotowania do działania w konkretnych obszarach bhp, uzyskanego podczas studiów, tym bardziej pozytywnie

absolwenci postrzegali przydatność swoich kompetencji w aspekcie pracy zawodowej. Szczególnie ważne było dla nich przygotowanie w dziedzinie rozpoznawania i oceniania zagrożeń oraz oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie.

Ocena zawodowej przydatności uzyskanej wiedzy i umiejętności była pozytywnie skorelowana z oceną procesu kształcenia, zwłaszcza w zakresie współpracy z wykładowcami, promotorami, otrzymanych podręczników i zajęć dydaktycznych (współczynniki korelacji były istotne statystycznie). Szczególne znaczenie dla budowania kompetencji absolwentów miał sposób przekazywania wiedzy na studiach. Im bardziej zrozumiałe były przekazywane treści kształcenia, tym wyżej respondenci oceniali swoje kompetencje i ich przydatność w realizacji zadań zawodowych.

Wyniki powyższej analizy pozwalają na potwierdzenie hipotezy zakładającej, że: *Wiedza i umiejętności zdobyte w czasie studiów podyplomowych są wystarczające do efektywnego realizowania zadań zawodowych w obszarze bhp.*

- **Co dla absolwentów w początkowym okresie pracy jest najważniejszym wsparciem w realizacji zadań zawodowych?**

Respondenci mówiąc o swoich doświadczeniach zawodowych odwoływali się również do tych z początkowego okresu pracy (pierwsze 2 lata). To szczególny czas w karierze zawodowej, kiedy pracownik wypróbowuje swoje kompetencje i decyduje czy chce związać się z daną profesją. W tym czasie pracownicy nie mają jeszcze zbyt rozbudowanego doświadczenia zawodowego i bardziej polegają na zdobytej w czasie kształcenia wiedzy teoretycznej.

Podobnie było w przypadku absolwentów pracujących w obszarze bhp. W początkowym okresie pracy najlepiej czuli się przygotowani do prowadzenia szkoleń wstępnych w zakresie bhp i przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego. Na pozostałe umiejętności związane z realizacją zadań zawodowych wskazywał niewielki odsetek respondentów. Dysponując niewielkim doświadczeniem zawodowym - w wykonywaniu pracy najbardziej pomocna była im wiedza uzyskana na studiach, źródła wiedzy z zakresu bhp i współpraca z bardziej doświadczonymi pracownikami. Ponad połowa badanych (około 52%) w pierwszych latach pracy najczęściej odwoływała się do wiedzy teoretycznej ze studiów. Dużym ułatwieniem i wsparciem były otrzymane na studiach podręczniki. Co trzeci badany poszukiwał wiedzy w literaturze fachowej, a co czwarty wspomagał się przygotowaną pracą dyplomową.

Przyjmując kryterium stażu pracy okazuje się, że w ocenie roli źródeł wsparcia w początkowym okresie pracy respondenci różnią się istotnie między sobą. Dla pracowników

o krótkim stażu pracy – do dwóch lat – zdecydowanie ważniejszym wsparciem i pomocą była wiedza nabyta podczas studiów podyplomowych. Okazało się, że również dla pracowników z grupy stażowej od 2 do 5 lat jest to najistotniejszy element wsparcia zawodowego funkcjonowania. Taka tendencja może świadczyć o tym, że proces budowania pozycji zawodowej, kompetencji praktycznych i nabywania biegłości w realizacji zadań z obszaru bhp trwa od 2 do 5 lat. W tym czasie ważne są różne formy wsparcia pracowników, przy czym główną rolę odgrywa wiedza z obszaru bhp. Dla pracowników z dłuższym stażem pracy – powyżej 5 lat – tego typu wsparcie nie jest tak istotne. W większym zakresie opierają się na swoim doświadczeniu zawodowym i współpracy z innymi specjalistami.

Na podstawie powyższych analiz można potwierdzić przyjętą w badaniu hipotezę, że: *Wiedza teoretyczna w zakresie bhp zdobyta w czasie studiów jest większym wsparciem dla absolwentów w początkowym okresie pracy (do 2 lat pracy w zawodzie), niż dla osób z dłuższym stażem zawodowym. Zatem wiedza zdobywana w procesie kształcenia staje się ważnym narzędziem pracy i warunkuje efektywność działań w zakresie poprawy warunków pracy i ochrony zdrowia pracowników, szczególnie w początkowym okresie zatrudnienia.*

- **Czy doświadczenia edukacyjne absolwentów w czasie studiowania wpływają modyfikująco na ich świadomość znaczenia problematyki ergonomii i bhp w środowisku pracy?**

Proces kształcenia i związane z nim doświadczenia edukacyjne miały znaczenie dla zmiany świadomości respondentów dotyczącej problematyki ergonomii i bezpieczeństwa pracy. Przed rozpoczęciem studiów świadomość respondentów w tym obszarze głównie koncentrowała się na możliwościach zawodowych jakie daje wykształcenie w tym kierunku. Respondenci przede wszystkim myśleli o problematyce bhp w kategoriach zwiększania swoich szans na rynku pracy i możliwości zatrudnienia się. W wyniku odbytych studiów te poglądy znacznie się zmieniły. Prawie 80% badanych stwierdza że ich świadomość problematyki ergonomii i bhp znacznie poszerzyła się. Ponad połowa badanych (52,7%) uznaje ją za istotną zawodowo i interesującą poznawczo. Respondenci podkreślają ważność zagadnień omawianych w toku studiów i potrzebę dalszego poszerzania wiedzy w tym zakresie.

Zmiany jakie respondenci obserwują w swojej percepcji problematyki bhp dotyczą ich świadomości, postaw i wpływają na ich sposoby pracy. Dziś respondenci mają większą świadomość zagrożeń występujących w środowisku pracy (35,4%), czują się bardziej odpowiedzialni za stan bhp w przedsiębiorstwie i za bezpieczeństwo pracowników (10,2%).

Postrzegają obszar bhp jako dziedzinę służącą dobrostanowi, bezpieczeństwu i wygodzie pracowników (13,6%). Respondenci (69,4%) zwracają większą uwagę na: warunki pracy, przestrzeganie zasad ergonomii, stan techniczny maszyn i urządzeń oraz stosowanie środków ochrony. Część badanych (14%) uświadomiła sobie, że działania w zakresie poprawy warunków pracy, ochrony zdrowia, oraz kształtowania kultury bezpieczeństwa są niedoceniane przez pracodawców, a zasady bhp w przedsiębiorstwach przestrzegane w zbyt małym stopniu.

Wśród respondentów pracujących i nie pracujących w obszarze bhp zarysowała się pewna zależność. Polegała ona na tym, że im wyżej absolwenci oceniali zachodzące w nich pod wpływem studiowania zmiany w postrzeganiu roli problematyki bhp, tym większe znaczenie przypisywali swojemu wykształceniu w uzyskaniu obecnego zatrudnienia (zależność była istotna na poziomie tendencji statystycznej). Wzrost poziomu świadomości w obszarze bhp był też pozytywnie skorelowany z postrzeganiem zdobytych kompetencji, jako przyczyniających się do spełniania ambicji zawodowych, a także z pozytywną oceną praktycznego wykorzystania w pracy umiejętności i wiedzy nabytej w czasie studiów.

Powyższe analizy dostarczają dowodu na potwierdzenie hipotezy, że: *Doświadczenia edukacyjne podczas studiów podyplomowych kształtują postawy zawodowe absolwentów i ich świadomość znaczenia problematyki ergonomii i bhp dla warunków pracy oraz ochrony zdrowia pracowników.*

- **W jaki sposób zdobyte kompetencje w zakresie bhp wpływają na sytuację zawodową absolwentów?**

Zdobyte kompetencje w ramach studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” sprzyjają uzyskiwaniu zatrudnienia, zarobkowaniu oraz życiowej i zawodowej stabilizacji. Trzech na czterech absolwentów jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozostali pracują na umowę zlecenie, prowadzą własną firmę lub łączą obowiązki bhp z innymi pracami w ramach etatu. Prawie 60% respondentów pracuje w służbie bhp. Pozostali badani (40%) zajmują różne stanowiska i funkcje związane z problematyką ergonomii i warunków pracy (wykładowcy, menedżerowie ds. bhp, właściciele firm usługowych w zakresie bhp).

Z relacji absolwentów wynika, że zdobyte kompetencje odgrywają bardzo ważną rolę w ich życiu zawodowym. Dla około 43% badanych były bardzo ważnym argumentem, przemawiającym na rzecz zatrudnienia się w obszarze bhp. Prawie połowa respondentów ocenia, że mają duże znaczenie w utrzymaniu dotychczasowej pracy.

W odczuciach respondentów uzyskane kompetencje pozwalają na perspektywiczne myślenie o swojej profesji. Uznają je za ważne i przydatne na rynku pracy, chociaż często niedoceniane przez pracodawców. Są solidną podstawą do dalszego rozwoju zawodowego. Sprzyjają realizacji ambicji i planów zawodowych. Prawie 70% stwierdza, że dzięki uzyskanemu wykształceniu ma stabilną pozycję zawodową, poczucie bycia osobą kompetentną. Ponad połowa badanych odczuwa poprawę swojego funkcjonowania w życiu osobistym.

Dzięki ukończeniu studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” co trzeci absolwent zatrudniony w obszarze bhp awansował. Innym studia pomogły zachować dotychczasowe stanowiska pracy i kontynuować zatrudnienie. Miesięczne zarobki absolwentów utrzymują się na poziomie średniej płacy krajowej. Najczęściej mieszczą się w przedziale: 2500 zł – 5500 zł brutto. Co piąty badany zarabia powyżej tego poziomu.

Ukończone studia są dobrą podstawą do wykonywania pracy zawodowej i jednocześnie impulsem do dalszego kształcenia. Spośród 147 osób pracujących w obszarze bhp 116 systematycznie podejmuje samokształcenie. Najczęściej wynika ono z potrzeb poznawczych respondentów, chęci aktualizowania i poszerzania dotychczasowej wiedzy o nowe zagadnienia. Badani dostrzegają także nowe problemy w środowisku pracy i wymagania klientów, co wiąże się z koniecznością uzupełniania i dostosowywania wiedzy z zakresu bhp.

Respondenci odnieśli różne korzyści ze studiowania: poznawcze, zawodowe i osobowościowe. Główną korzyścią było poszerzenie zainteresowań zawodowych w obszarze bhp (67,2%). Co trzeci respondent dzięki studiom nawiązał przydatne kontakty zawodowe. Porównywalnie tyle samo absolwentów rozwinęło w sobie pewne cechy i dyspozycje takie jak systematyczność, wytrwałość, pewność siebie, uwzględnianie różnych punktów widzenia. Dzięki studiom nauczyli się lepiej radzić sobie z różnymi trudnymi sytuacjami. Udział w studiach powiązany był ze wzrostem wiary w siebie, a także uznania w oczach rodziny i bliskich.

Można uznać, że proces kształcenia kompleksowo oddziaływał na jego uczestników. Spowodował zmiany w sferze zawodowej, poznawczej i osobowościowej. Absolwenci nawiązali interesujące kontakty zawodowe, zdobyli kompetencje dzięki którym wzrosło ich znaczenie w środowisku pracy. Poszerzyli swoje zainteresowania zawodowe w obszarze studiowanej problematyki. Rozwinęli w sobie szereg cech i dyspozycji, dzięki którym wzrosło ich poczucie wartości i bardziej uwierzyli we własne możliwości. Zdobyli zatrudnienie.

Respondenci pracujący i niepracujący w obszarze bhp istotnie różnili się między sobą w ocenie znaczenia studiów podyplomowych w ich życiu. Osoby pracujące w bhp częściej postrzegały ukończenie studiów w kategoriach zwiększania swoich szans na zdobycie

nowego zawodu i możliwości realizowania życiowych planów. Niektóre osoby niepracujące w obszarze bhp również w ten sposób traktowały ukończone studia podyplomowe (13,1%).

Respondenci, którzy pracują w obszarze bhp, częściej niż ci niezwiązani zawodowo z problematyką, mieli poczucie, że dzięki ukończeniu studiów podyplomowych wzrosło ich znaczenie w środowisku pracy i wzmocniła się ich pozycja zawodowa. Co piąty badany niepracujący w obszarze bhp, również miał poczucie, że dzięki ukończeniu studiów wzmocniła się jego pozycję w środowisku pracy. Osoby zatrudnione w obszarze bhp częściej, dzięki ukończeniu studiów podyplomowych, nawiązywały interesujące kontakty zawodowe niż osoby niepracujące w obszarze bhp. Osoby niepracujące w bhp częściej traktowały ukończone studia podyplomowe w kategoriach ogólnego rozwoju, poszerzania zainteresowań i horyzontów.

Na podstawie powyższych analiz można uznać, że hipoteza: *Zdobyte kwalifikacje i kompetencje z zakresu bhp pozwalają na uzyskiwanie zatrudnienia w tym obszarze i wzmacniają pozycję życiową i zawodową absolwentów* została potwierdzona.

- **Jakie pracodawcy mają doświadczenia we współpracy z pracownikami służby bhp i co z nich wynika?**

W przybliżeniu co trzeci pracodawca ocenia kompetencje pracowników służby bhp, z którymi współpracował jako dobre, 15,2% badanych uznaje je za bardzo dobre. Duża grupa respondentów - 41,3% ocenia je jako przeciętne. Jednocześnie stwierdzają, że działania kadr bhp mają realny wpływ na funkcjonowanie ich przedsiębiorstw w wymiarze prawnym i finansowym. Respondenci pytani o to, co ich zdaniem najbardziej czyni prace specjalistów bhp efektywna zwracali uwagę na takie dyspozycje jak *samodzielność i wykazywanie inicjatywy* (73,9%). Ponad połowa badanych (54,3%) chciałaby aby w ich przedsiębiorstwach wzrósł *poziom kultury bezpieczeństwa i poprawiły się warunki pracy*. Jednocześnie wskazywali na pewne braki kompetencyjne u pracowników służby bhp. Nie odnosiły się one do kompetencji zawodowych, czyli wiedzy i umiejętności *stricte „bhp-owskich”*. Pracodawcy zwracają uwagę na niedostateczne zaangażowanie pracowników służby bhp (19%), powierzchowność w kontakcie z pracodawcami, niedostateczne umiejętności komunikacyjne (24%), brak doświadczenia zawodowego (22%) i samodzielności w działaniu oraz podejmowaniu decyzji (16%).

Zdaniem pracodawców, ze względu na potrzeby pracy w obszarze bhp, ważne jest aby specjaliści z tego zakresu posiadali pewne, dobrze rozwinięte umiejętności z obszaru kompetencji społecznych, które byłyby wsparciem dla kompetencji typowo zawodowych.

Spośród cech osobowościowych pracowników służby bhp, dla pracodawców najważniejsza jest: *odpowiedzialność, samodzielność w działaniu, dobra organizacja pracy, etyczność, umiejętność podejmowania decyzji w obszarze bhp.*

Pracodawcy oczekują też od pracowników służby bhp dyspozycji intelektualnych, szczególnie takich jak: *umiejętność dostrzegania i rozwiązywania problemów, logicznego myślenia, określania i uzasadniania priorytetów.* Ważna też jest *lojalności i zaangażowania w działania firmy, znajomości przedsiębiorstwa, umiejętności kompleksowego widzenia problematyki bhp w kontekście polityki całej organizacji.* Realizacji zadań zawodowych ma służyć *umiejętność efektywnej komunikacji i współpracy oraz umiejętności integrowania działań w przedsiębiorstwie wokół problematyki bhp.* Wszystkie te dyspozycje mają być wsparciem dla kompetencji zawodowych, czyli umiejętności działania w zakresie oceny i poprawy warunków pracy. Do najważniejszych z nich pracodawcy zaliczają te z zakresu *badania wypadków przy pracy, oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie, umiejętności doradzania w zakresie obowiązujących przepisów i zasad bhp.*

Czynnikiem istotnie różnicującym oceny i oczekiwania pracodawców wobec kompetencji pracowników służby bhp jest wielkość przedsiębiorstwa i jego rodzaj. Pracodawcy z małych przedsiębiorstw najczęściej oczekują dyspozycji i umiejętności z grupy kompetencji osobistych (takich jak *odpowiedzialność, dobra organizacja pracy, etyczność w działaniu*), intelektualnych (*umiejętność rozwiązywania problemów, logicznego myślenia, samodzielność*) i zawodowych.

W średnich przedsiębiorstwach najczęściej oczekuje się od pracowników służby bhp kompetencji intelektualnych (*umiejętność rozwiązywania problemów, logicznego myślenia, samodzielność*) i zawodowych.

Pracodawcy z dużych przedsiębiorstw przede wszystkim oczekują kompetencji interpersonalnych, takich jak *efektywna komunikacja, umiejętność współpracy, zarówno z pracownikami jak i z osobami zajmującymi wysokie stanowiska, umiejętności negocjacji* i kompetencji z grupy intelektualnych. Mają one być istotnym wsparciem dla kompetencji zawodowych.

W przedsiębiorstwach państwowych pracodawcy najbardziej cenili u pracowników służby bhp kompetencje intelektualne, czyli dyspozycje związane z samodzielnością w myśleniu, działaniu, rozwiązywaniu problemów, określaniu celowości działań.

Dla pracodawców z przedsiębiorstw zagranicznych działających w Polsce największe znaczenie mają kompetencje zawodowe kadr bhp, czyli te związane z realizacją prawnie wymaganych obowiązków. Kompetencje zawodowe najmniej istotne są dla polskich przedsiębiorców. Taki stan rzeczy może wynikać z faktu, że wiedza i umiejętności typowo „bhp-owskie” dla polskich pracodawców są pewną oczywistością i koncentrują się na innych wymaganiach co do kompetencji pracowników służby bhp.

Powyższa analiza wskazuje na realne potrzeby pracodawców i luki kompetencyjne kadr bhp. Tym samym można potwierdzić przyjętą hipotezę, że: *Pracodawcy, oprócz wiedzy i umiejętności zawodowych, oczekują od specjalistów bhp dodatkowych umiejętności z obszaru kompetencji społecznych.*

Mocne i słabe strony procesu kształcenia

Na podstawie analizy materiału empirycznego zidentyfikowano czynniki sprzyjające wysokiej efektywności kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”, jak i ograniczające ją.

Do **mocnych stron** procesu kształcenia zaliczają się następujące uwarunkowania:

- interdyscyplinarność treści kształcenia
- wysoko kwalifikowana kadra dydaktyczna o specjalistycznej wiedzy z zakresu ergonomii i bezpieczeństwa pracy
- wysoka skuteczność dydaktyczna procesu kształcenia w zakresie realizacji celów kształcenia i osiągnięć dydaktycznych studentów
- treści kształcenia powiązane z potrzebami środowisk pracy specjalistów bhp
- kompleksowe oddziaływanie procesu kształcenia na absolwentów w sferze poznawczej, zawodowej i osobowościowej
- zdobywane kompetencje na studiach dają możliwość zatrudniania się i wzmacniają pozycję zawodową absolwentów
- doskonalenie kompetencji dydaktycznych wykładowców
- Wyposażanie studentów w zestaw materiałów źródłowych (22 podręczniki) będących bogatym źródłem wiedzy w czasie studiowania i w początkowym okresie pracy
- specjalistyczna baza dydaktyczna - sprzęt i laboratoria do ćwiczeń

Do **słabych stron** procesu kształcenia należą następujące aspekty:

- mniejszy wymiar praktycznych treści kształcenia w programie studiów niż wskazują na to potrzeby absolwentów, zwłaszcza w początkowym okresie pracy
- brak możliwości odbycia praktyki czy stażu, który mógłby być akceptowany przez pracodawców, jako forma doświadczenia zawodowego i pomagać w uzyskaniu zatrudnienia

- przygotowanie absolwentów w mniejszym stopniu niż wskazują na to potrzeby zawodowe w zakresie popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy
- słabsze – niż wskazują na to potrzeby pracodawców i absolwentów – przygotowanie w zakresie umiejętności z obszaru kompetencji społecznych wspomagających realizację pracy w obszarze bhp

Propozycja zmian w zakresie struktury i treści kształcenia oraz działań w ramach studiów podyplomowych

Aby program kształcenia na studiach podyplomowych „*Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy*” lepiej odpowiadał potrzebom zawodowym specjalistów zatrudnionych w obszarze bhp proponuje się **wprowadzenie dodatkowych treści kształcenia** w celu ćwiczenia umiejętności praktycznych studentów. Proponuje się aby był to:

- dodatkowy przedmiot „*Pragmatyka służby bezpieczeństwa i higieny pracy*” w celu ćwiczenia praktycznych umiejętności wykonywania prac na stanowisku pracownika służby bhp – 16 godzin dydaktycznych (zajęcia warsztatowe)
- dodatkowy przedmiot „*Kompetencje interpersonalne pracownika służby bhp. Popularyzacja bezpieczeństwa pracy*” w celu rozwijania umiejętności z zakresu kompetencji społecznych i uwrażliwianie na rolę popularyzacji problematyki bhp oraz sposoby oddziaływania w środowisku pracy – 12 godzin dydaktycznych (zajęcia warsztatowe)

Ponadto, dla zapewnienia wysokiego poziomu kształcenia proponuje się **kontynuację następujących działań:**

- stałą weryfikację i wzbogacanie o nowe treści podręczników, które w czasie studiów otrzymują studenci
- organizację warsztatów metodycznych dla wykładowców w celu rozwijania ich kompetencji dydaktycznych i umiejętności pracy z uczniem dorosłym, wspierania wykładowców z mniejszym doświadczeniem dydaktycznym oraz reagowania na nowe, pojawiające się problemy i potrzeby związane z kształceniem podyplomowym
- uwrażliwienie wykładowców na potrzebę wprowadzania lub zwiększenia liczby ćwiczeń w ramach realizowanych przez nich przedmiotów

Dla **zwiększenia szans** absolwentów na znalezienie zatrudnienia proponuje się:

- utworzenie w Centrum Edukacyjnym CIOP-PIB *Punktu Konsultacyjnego*, w którym będą zbierane oferty pracodawców chcących przyjąć studentów na praktyki lub staże i oferty studentów zainteresowanych odbyciem praktyk

Bibliografia

1. Aleksander T. Andragogika. Podręcznik akademicki, Radom-Kraków 2009.
2. Argyle M. Zdolności społeczne, w: Moscovici S. (red.) Psychologia społeczna w relacjach ja – inni, WSiP, Warszawa 1998.
3. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
4. Babbie E. Badania społeczne w praktyce. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
5. Badanie efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Tom 3 Raport końcowy z badania terenowego wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego. Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa 2011.
6. Bogaj A. Stan i uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów szkół ponadpodstawowych. Diagnoza. IBE, Warszawa 1989.
7. Bramley P. Ocena efektywności szkoleń. Oficyna Ekonomiczna, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011.
8. Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E. Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009.
9. Denek K. Nowe paradygmaty pomiaru efektywności w szkolnictwie zawodowym. „Pedagogika Pracy” nr. 20/2, 1992.
10. Denek K. Pomiar efektywności kształcenia w szkole wyższej. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1980.
11. Filipowicz G. Zarządzanie kompetencjami zawodowymi. PWE, Warszawa 2004
12. https://pl.wikipedia.org/wiki/kształcenie_ustawiczne.
13. Janiak-Rejno I. Kształcenie ustawiczne słuchaczy studiów podyplomowych – wyniki badań empirycznych Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2009 nr 4.
14. Jeruszka U. (red.) Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy. IPIPS, Warszawa 2000.
15. Jeruszka U. Metody badania jakości kształcenia w szkołach wyższych. Polityka Społeczna 8, 2006.
16. Juchnowicz M., Sienkiewicz Ł. Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji. Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2006.
17. Kabaj M. Nowe metody badania jakości i przydatności kształcenia w szkołach wyższych. Polityka Społeczna, 5/6 2006.
18. Kabaj M., Jeruszka U. Raport z badań jakości kształcenia, losów i karier zawodowych absolwentów WSSE w Warszawie (maszynopis). IPISS, Warszawa 2006.
19. Kirkpatrick D. L. Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń. Studio Emka, Warszawa 2001.
20. Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Szkoła Główna Handlowa, Amerykańska Izba Handlowa w Polsce, Ernst & Young, Warszawa 2012. http://www.sgh.waw.pl/ogolnouczeniaine/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf.
21. Konarzewski K. Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna. WSiP, Warszawa 2000.
22. Kościcka-Ślesińska E. Ocena efektów szkoleń. „Przedsiębiorstwo Przyszłości”. Kwartalnik Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodakowskiej 2012,11,2.

23. Kubicka-Daab J. Budowa modeli kompetencji w Ludwicyński A. (red.). Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim. Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2002.
24. Kupisiewicz Cz. Dydaktyka ogólna. Oficyna Wydawnicza Grafpunkt, Warszawa 2000.
25. Kupisiewicz Cz. O efektywności nauczania problemowego. Warszawa 1976.
26. Lewowicki T. Przemiany edukacji a pojmowanie i badanie efektywności kształcenia [w] Zimny Z. M. (red.) Efektywność kształcenia. Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie, Częstochowa 1993.
27. Małyk-Musiał E. Zarządzanie kompetencjami w organizacji. Praca zbiorowa. Oficyna Wydawnicza WSM, Warszawa 2005.
28. Matczak A. Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik. Pracownia testów psychologicznych PTP, Warszawa 2001.
29. Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Raport końcowy. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014.
30. Nowacki T. W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B. Nowy Słownik Pedagogiki Pracy. Warszawa 2000.
31. Okoń W. Słownik pedagogiczny. Wydanie 5. PWN, Warszawa 1992.
32. Oleksyn T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka. Wydawnictwo Wolters Kluwer SA. 2010.
33. Philips J. J., Stone R. D., Pulliam P. P. Ocena efektywności w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Human Factor, Kraków 2003.
34. Pocztowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody. PWE, Warszawa 2006.
35. Sikorski Cz. Motywacja jako wymiana – modele relacji między pracownikiem a organizacją. Warszawa, Dyfin 2004.
36. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. Warszawa, czerwiec 2013.
37. Trudności we wchodzeniu na rynek pracy absolwentów wyższych uczelni. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2008
http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/Trudnosci_absolwenci.pdf.
38. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r., poz. 572).
39. Woodruffe Ch. Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia pracowników. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003.
40. Woźniak M., Kozioł M. Kryteria i metody oceny efektywności szkoleń e-learningowych. „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2012, t. 21, nr 2.

Spis tabel

	Str.
Tabela 1. Wybrane modele oceny efektywności kształcenia	17
Tabela 2. Kierunki studiów wyższych ukończonych przez respondentów	40
Tabela 3. Województwa, z których pochodzą respondenci	41
Tabela 4. Motywy podjęcia studiów podyplomowych w zakresie bhp	42
Tabela 5. Znaczenie studiów podyplomowych w zakresie bhp dla przyszłości zawodowej	44
Tabela 6. Źródła finansowania studiów podyplomowych w zakresie bhp	45
Tabela 7. Ocena własnego przygotowania do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych	47
Tabela 8. Ocena zajęć dydaktycznych	50
Tabela 9. Ocena różnych aspektów studiowania	51
Tabela 10. Ocena studiów podyplomowych w zakresie bhp z perspektywy przydatności wiedzy i możliwości zatrudnienia się	55
Tabela 11. Korzyści osobiste absolwentów wynikające z ukończenia studiów podyplomowych w zakresie bhp	58
Tabela 12. Sposób znalezienia pracy przez absolwentów w obszarze bhp	63
Tabela 13. Miejsce pracy (województwo) absolwentów	65
Tabela 14. Znaczenie wykształcenia w zakresie bhp w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia	67
Tabela 15. Znaczenie uzyskanych kompetencji z zakresu bhp dla pozycji zawodowej	68
Tabela 16. Popyt na kompetencje z obszaru bhp w ocenie absolwentów	69
Tabela 17. Wzrost zarobków dzięki uzyskanym kompetencjom z zakresu bhp w stosunku do poprzedniego wynagrodzenia	70
Tabela 18. Źródła wsparcia w początkowym okresie pracy w obszarze bhp	74
Tabela 19. Obszary bhp, z którymi absolwenci radzili sobie najlepiej w początkowym okresie pracy	75
Tabela 20. Oczekiwania pracodawców wobec nowo zatrudnionych specjalistów bhp	76
Tabela 21. Ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych w CIOP-PIB	77
Tabela 22. Opinie respondentów na temat swojej pozycji zawodowej	80
Tabela 23. Opinie respondentów na temat dodatkowych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od specjalistów z obszaru bhp	80
Tabela 24. Praca w obszarze bhp a zdobycie zawodu dzięki studiom podyplomowym z zakresu bhp	86
Tabela 25. Praca w obszarze bhp a poczucie znaczenia w środowisku pracy	86
Tabela 26. Praca w obszarze bhp a nawiązanie dzięki studiom podyplomowym kontaktów zawodowych	87

Tabela 27.	Praca w obszarze bhp a rozwój zainteresowań zawodowych	87
Tabela 28.	Staż pracy w obszarze bhp a postrzeganie uzyskanych kompetencji jako adekwatnych do wymagań rynku pracy	90
Tabela 29.	Staż pracy w obszarze bhp a znaczenie wiedzy i umiejętności zdobytych na studiach podyplomowych	90
Tabela 30.	Staż pracy w obszarze bhp a przydatność źródeł wiedzy (otrzymanych na studiach podręczników)	91
Tabela 31.	Staż pracy w obszarze bhp a znaczenie współpracy ze specjalistami CIOP-PIB	91
Tabela 32.	Staż pracy w obszarze bhp a poczucie radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi	92
Tabela 33.	Staż pracy w obszarze bhp a potrzeba dodatkowego kształcenia	93
Tabela 34.	Ocena własnego przygotowania absolwentów do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych, a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp	94
Tabela 35.	Ocena zajęć dydaktycznych a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp	95
Tabela 36.	Ocena różnych aspektów studiowania a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp	95
Tabela 37.	Ocena studiów podyplomowych a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp	96
Tabela 38.	Oceny respondentów w zakresie zmiany swojej świadomości i poglądów na temat bhp a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp	96
Tabela 39.	Ocena własnego przygotowania do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych	97
Tabela 40.	Ocena zajęć dydaktycznych a ocena uzyskanych kompetencji z zakresu bhp a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych	98
Tabela 41.	Ocena różnych aspektów studiowania a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych	99
Tabela 42.	Ocena studiów podyplomowych pod kątem różnych aspektów, a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych	99
Tabela 43.	Ocena zmiany własnej świadomości i poglądów na temat bhp a ocena przydatności w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności z bhp na studiach podyplomowych	100
Tabela 44.	Kompetencje, których najbardziej brakuje pracownikom służby bhp w ocenie pracodawców	113
Tabela 45.	Najbardziej efektywne działania pracowników służby bhp w ocenie pracodawców	113

Tabela 46.	Wpływ działań pracowników służby bhp na funkcjonowanie przedsiębiorstwa w opinii pracodawców	114
Tabela 47.	Zakres wykształcenia wykładowców	123
Tabela 48.	Ocena wykładowców trafności celów i treści kształcenia w ramach wykładanego przedmiotu ze względu na profil zawodowy pracowników z obszaru bhp	125
Tabela 49.	Mocne strony kształcenia w ramach własnego przedmiotu – w ocenie wykładowców	126
Tabela 50.	Słabe strony kształcenia w ramach własnego przedmiotu – w ocenie wykładowców	127
Tabela 51.	Proponowane przez wykładowców udoskonalenia procesu kształcenia	128
Tabela 52.	Czynniki sprawiające szczególną trudność wykładowcom w pracy dydaktycznej	128
Tabela 53.	Czynniki ułatwiające wykładowcom pracę dydaktyczną	129
Tabela 54.	Oczekiwane przez wykładowców informacje od organizatora studiów podyplomowych	130
Tabela 55.	Elementy pracy dydaktycznej wymagające udoskonalenia w ocenie wykładowców	131
Tabela 56.	Ocena przydatności warsztatów metodycznych dla wykładowców	132
Tabela 57.	Podejście wykładowców do pracy dydaktycznej w ramach studiów podyplomowych	133

Spis rysunków

	Str.
Rysunek 1. Wiek respondentów – absolwentów studiów podyplomowych	38
Rysunek 2. Odsetki absolwentów, którzy ukończyli studia podyplomowe w zakresie bhp w danym roku	38
Rysunek 3. Odsetki absolwentów, którzy ukończyli studia wyższe w danym roku	39
Rysunek 4. Odsetki absolwentów różnych uczelni wyższych	39
Rysunek 5. Wykształcenie - uzyskany tytuł zawodowy przez absolwentów	39
Rysunek 6. Wielkość miejsca zamieszkania respondentów	40
Rysunek 7. Znajomość problematyki ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy przed rozpoczęciem studiów podyplomowych	42
Rysunek 8. Ocena własnego przygotowania do działań w różnych zakresach po ukończeniu studiów podyplomowych (w skali od 1-zdecydowanie nie do 5-zdecydowanie tak)	48
Rysunek 9. Zmiana świadomości i poglądów na znaczenie bhp w wyniku studiowania	49
Rysunek 10. Ocena zajęć dydaktycznych (w skali od 1-zdecydowanie nie do 5-zdecydowanie tak)	50
Rysunek 11. Źródła pobudzenia zainteresowania problematyką bhp w czasie studiów	51
Rysunek 12. Opinie absolwentów na temat treści jakich zabrakło w programie kształcenia	53
Rysunek 13. Opinie absolwentów na temat treści jakich było za dużo w programie kształcenia	53
Rysunek 14. Ocena studiów podyplomowych w zakresie bhp z perspektywy przydatności wiedzy i możliwości zatrudnienia się (w skali od 1-zdecydowanie nie do 5-zdecydowanie tak)	56
Rysunek 15. Chęć ponownego wybrania studiów podyplomowych z bhp w CIOP-BIP	56
Rysunek 16. Chęć polecenia innym osobom studiów podyplomowych z bhp w CIOP-PIB.....	57
Rysunek 17. Zatrudnienie absolwentów w obszarze bhp	60
Rysunek 18. Czas poszukiwania pracy przez absolwentów w obszarze bhp po ukończeniu studiów podyplomowych	62
Rysunek 19. Wielkość przedsiębiorstw, w których absolwenci są zatrudnieni	64
Rysunek 20. Rodzaj miejsca pracy absolwentów zatrudnionych w obszarze bhp	64
Rysunek 21. Forma zatrudnienia absolwentów	66
Rysunek 22. Stanowiska pracy absolwentów w obszarze bhp	66

Rysunek 23.	Wymiar czasu pracy absolwentów w obszarze bhp	67
Rysunek 24.	Opinie absolwentów nt. adekwatności uzyskanych kompetencji w zakresie bhp do potrzeb rynku pracy	68
Rysunek 25.	Wysokość miesięcznych zarobków brutto osiągniętych przez absolwentów z tytułu wykonywania pracy związanej z bhp	70
Rysunek 26.	Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności z bhp zdobytych na studiach (w skali od 1-zupełnie nie do 5-w bardzo dużym stopniu)	77
Rysunek 27.	Formy dodatkowego kształcenia podejmowane przez absolwentów zatrudnionych w obszarze bhp	82
Rysunek 28.	Motywy podejmowania dodatkowego kształcenia przez absolwentów zatrudnionych w obszarze bhp	85
Rysunek 29.	Ocena ważności kompetencji zawodowych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)	109
Rysunek 30.	Ocena ważności kompetencji firmowych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)	109
Rysunek 31.	Ocena ważności kompetencji interpersonalnych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)	110
Rysunek 32.	Ocena ważności kompetencji intelektualnych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)	111
Rysunek 33.	Ocena ważności kompetencji osobistych dla pracy w bhp (w skali od 1-zbędne do 5-bardzo ważne)	112
Rysunek 34.	Ocena ważności poszczególnych grup kompetencji pracowników bhp przez pracodawców	115
Rysunek 35.	Ocena ważności poszczególnych grup kompetencji pracowników bhp przez pracodawców – ze względu na wielkość przedsiębiorstwa	116
Rysunek 36.	Ocena ważności poszczególnych grup kompetencji pracowników bhp przez pracodawców – ze względu na rodzaj przedsiębiorstwa	116
Rysunek 37.	Poziom wykształcenia wykładowców	122
Rysunek 38.	Staż pracy dydaktycznej wykładowców realizujących program kształcenia na studiach podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”	123
Rysunek 39.	Uczestnictwo wykładowców w programowaniu studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”	124
Rysunek 40.	Znajomość wykładowców zakresu programowego studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”	125