

E-LEARNING JAKO NÁSTROJ ŠKOLENÍ O BOZP

Pro oblast profesního vzdělávání zaměstnanců jsou důležité tři pojmy, a to profesní příprava, profesní rozvoj a výcvik. **Profesní příprava** zahrnuje vyučování a učení směřující k tomu, aby člověk lépe vykonával svoji profesi, pracovní pozici a roli a aby získal odborné kompetence k vykonávaným pracovním činnostem. Ve smyslu § 230 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), se jedná o průběžné doplňování, udržování a obnovování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. V praxi se jí dosahuje školením, které musí zahrnovat především **osvojení si znalostí a dovedností**. Pod pojmem **profesní rozvoj** se rozumí procesy zaměřené na získávání vědomostí, znalostí, dovedností, návyků a postojů, které mohou být požadovány z hlediska budování individuální pracovní kariéry člověka a z hlediska dosahování cílů firmy a celé společnosti. Legislativa BOZP tento proces nazývá **odbornou přípravou**. Ve smyslu § 231 zákoníku práce se jedná o zvyšování kvalifikace studiem nebo jinou formou přípravy směřující k dosažení vyššího stupně vzdělání. **Výcvik** je naproti tomu specifický druh výuky umožňující osvojení motorických, senzomotorických či intelektuálních dovedností, žádoucích profesních návyků a vytváření adekvátních postojů k pracovním činnostem. V kontextu k legislativě BOZP se jedná o **zaučení či zácvik**, přičemž § 228 zákoníku práce to popisuje jako odborný rozvoj zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, spočívající v získání dovedností potřebných pro výkon dané práce. Hovoříme-li v souvislosti s BOZP o e-learningu, obvykle **je tím míněn způsob provádění školení**, nikoliv odborné přípravy (zaučení nebo zácvik).

Zákoník práce ovšem nestanoví, jakou formu, rozsah nebo obsah má školení o BOZP mít, ba nespecifikuje ani četnost, s jakou má být prováděno. Klade ale důraz na to, aby bylo provedeno:

- řádně,
- srozumitelně,
- konkrétně a
- prokazatelně.

Řádným je takové školení, které je provedeno ve vazbě na vykonávané pracovní činnosti, při dodržení (zaměstnavatelem) stanovených lhůt opakování, při němž jsou znalosti zaměstnanců prokazatelně ověřeny (např. testem nebo pohovorem s checklistem) a všechny záznamy o školení jsou řádně archivovány, resp. jsou dohledatelné. Dále je potřeba zdůraznit, že v případě školení o BOZP se jedná o výkon práce, proto musí být provedeno buď v rámci pracovní doby, nebo v době popracovní, kdy bude zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem konat práci přesčas. Je tedy podstatné také časové vymezení školení. Současně s tím musí zaměstnavatel pro realizaci školení o BOZP vytvořit vhodné podmínky a materiálně-technicky je zajistit. Náklady spojené se zajištěním školení o BOZP nese vždy zaměstnavatel, je proto nepřípustné,

aby pro jeho realizaci byl zaměstnanec nucen využít vlastního počítače, čímž by došlo k přenesení části nákladů spojených s jeho provedením na něj. To se netýká zaměstnanců pracujících z domova na základě dohody se zaměstnavatelem.

Pojmem **srozumitelné** školení se rozumí takové školení, které umožňuje selekci relevantních informací s důslednou vazbou na zaměstnancem vykonávané pracovní činnosti. Časová dotace na školení musí odpovídat rozsahu předávaných informací, které jsou vzdělávaným osobám sdělovány takovým způsobem, aby je v plném rozsahu pochopily (týká se i cizinců).

Konkrétní školení zahrnuje jednoznačné pokyny zaměstnavatele ve vztahu k BOZP týkající se dané vzdělávané osoby (tj. zaměstnance). Školení tedy nesmí probíhat ve všeobecné rovině, kdy nejsou specifikovány konkrétní požadavky na způsob jednání zaměstnance vyžadované pro bezpečný výkon jeho práce.

Prokazatelným školením se pak rozumí takové školení, které lze doložit určitým dokladem (nejlépe písemným), který bude podávat nezpochybnitelnou informaci o tom, že způsob, obsah a rozsah provedeného školení odpovídaly charakteristikám práce vykonávané školenou osobou, povaze souvisejících pracovních rizik a že byl školen právě daný zaměstnanec, nikoliv jiná osoba. Na protokolu je tak nezbytné uvést jak podpis školené osoby, tak i tutora, který obsah e-kurzu vytvořil a zodpovídá za jeho odbornou správnost. Tutor by tedy měl být osobou odborně způsobilou v oblasti prevence rizik podle § 10 odst. 1 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů. Je nesporně mnohem jednodušší splnit výše uvedené podmínky v rámci prezenční formy školení, nežli při použití e-learningu. V jeho případě totiž můžeme snadno narazit, zejména pokud jde o konkrétnost a prokazatelnost takto provedeného školení.

Pokud se podíváme na způsob provedení většiny současných e-learningových kurzů vytvořených pro školení zaměstnanců o BOZP, pak ty mohou v praxi dobře posloužit prakticky jen v případech, kdy dochází ke sdělování statických informací nevyžadujících podrobnější výklad nebo další dovysvětlení. Může se jednat např. o seznámení školených zaměstnanců s:

- obecnými právními předpisy,
- interní dokumentací zaměstnavatele,
- návody k obsluze jednoduchých technických zařízení,
- příkazy a zákazy vydanými zaměstnavatelem,
- bezpečnostními značkami a značením,
- pokyny pro provádění činností, jejichž povaha je obecně známá a snadno pochopitelná z psané formy,
- obvyklými, běžnými riziky vyskytujícími se na místech, na nichž nedochází k dynamickým změnám podmínek a která lze snadno predikovat, jakož i se skrytými riziky a zbytkovými riziky souvisejícími s používáním zařízení a pomůcek.

Proto **lze jen stěží připustit využití standardních prezentačních forem e-learningu v případech, kdy musí zaměstnanec získat praktické dovednosti**. Dobrým příkladem může být používání dopravních prostředků. Není jistě pochyb o tom, že po prostudování návodu k obsluze automobilu jej bude průměrně inteligentní člověk schopen uvést do chodu, ale provozovat vozidlo v prostředí reálného dopravního provozu se přečtením návodu nenaučí. Je tedy nezbytné, aby zácvikem řidič získal praktické dovednosti. Zácvik ovšem musí být proveden prostřednictvím zkušeného lektora. Na druhou stranu, i v tomto případě lze dobře využít e-learning, jako např. dopravní simulátor. Tento způsob získávání dovedností je ostatně již řadu let úspěšně využíván u řady profesí – např. operátorů řídicích center elektráren nebo chemických továren, pilotů letadel, řidičů záchranných složek apod. Není proto důvod pochybovat o tom, že by se takto pokročilá forma e-learningu nedala v praxi použít i pro zácvik obsluh technických zařízení (např. CNC strojů, tavicích pecí, řidičů manipulačních vozíků,

svářečů apod.) a nepřeborné řady dalších profesí. **Klíčovým požadavkem ale je, aby byla do virtuálního prostředí převedena konkrétní reálná pracoviště včetně všech zde používaných pomůcek, nástrojů a zařízení a aby zde byly také věrohodně nasimulovány ty pracovní činnosti a situace, s nimiž se může školený zaměstnanec reálně setkat. V tomto ohledu je ale nezbytná spolupráce zaměstnavatele s výrobcem e-kurzu.** Ten by totiž měl e-kurz de facto vytvořit zákazníkovi na míru.

Manažeři často podléhají mylnému názoru, že pro školení o BOZP lze použít univerzální „všeobjímající“ e-kurz. Pokud si ovšem takový e-kurz přeci jen pořídí, může se snadno stát, že takto provedené školení o BOZP nemusí být uznáno jako platné. V plné nahotě se to může projevit zejména v případě, **kdy se ve firmě přihodí nehoda nebo úraz.** Nejen, že může v takovém případě **inspektorát práce udělit zaměstnavateli velmi vysokou pokutu** (až 2 miliony Kč), ale také **pojišťovna může odmítnout své plnění** při odškodňování pracovního úrazu.

Dalším problematickým aspektem e-kurzů je jejich prokazatelnost. Ta spočívá v doložení informací o provedeném školení. V zásadě lze jakékoliv školení o BOZP považovat za prokazatelné, existuje-li o jeho provedení písemný doklad, který zahrnuje:

- identifikační údaje proškolené osoby,
- identifikační údaje lektora (v případě e-learningu tutora daného e-kurzu), včetně jeho odborné kvalifikace (např. číslo osvědčení o odborné způsobilosti),
- datum a místo provedeného školení,
- obsah a časový rozsah školení (tj. tematický plán a časový harmonogram),
- přehled konkrétních právních a ostatních předpisů (např. norem) týkajících se výkonu práce školené osoby (resp. jejich vybraných částí), které byly předmětem školení,
- přehled vnitřních předpisů zaměstnavatele nebo výčet konkrétních specifických informací potřebných pro bezpečný výkon práce, s nimiž byla školená osoba seznámena (včetně případných zákazů),
- seznam vyhodnocených rizik, s nimiž se může školená osoba při výkonu práce setkávat, s přijatými bezpečnostními opatřeními proti jejich působení,
- popis způsobu, kterým byly ověřeny znalosti proškolené osoby (např. pohovorem, diskuzí, testem apod.) a výsledek takto provedeného ověření (tj. vyhověl/nehověl),
- prohlášení proškoleného, že školení porozuměl a nemá k němu výhrady, stvrzené jeho vlastnoručním podpisem,
- autorizaci obsahu, rozsahu a vlastního provedení školení zaměstnavatelem (tj. popis statutárního orgánu zaměstnavatele nebo jeho kompetentního zástupce).

Bohužel ne všechny e-kurzy, které jsou na trhu nabízeny, však tyto formální náležitosti skutečně splňují.

V praxi je neméně důležité i to, jak fyzicky zajistit, aby byli proškoleni skutečně určení zaměstnanci. Stávající formy e-learningu, bohužel, zatím nedisponují technickými prvky, které by vyloučily, aby školení namísto osoby A absolvovala osoba B. Je pak veřejným tajemstvím, že se tento jev v mnoha firmách běžně děje. Školení včetně testů tak absolvuje jeden pracovník za celý kolektiv, přičemž postačí, když se pokaždé přihlásí pod jinými přihlašovacími údaji nebo z jiného počítače. Z právního hlediska je takové školení pochopitelně neplatné a skutečnost, že zaměstnavatel tento stav připustil, resp. nezajistil, aby školení proběhlo řádně, jde k jeho tíži.

ZÁVĚR

Ve vzdělávání zaměstnanců se stále více uplatňují rozličné technické prostředky a nové přístupy, které v sobě kloubí i e-learning. Ten byl zpočátku využíván zejména při doškolování manažerů, nicméně dnes se hojně využívá i při specializovaném vzdělávání, jako je kupříkladu

školení o BOZP. Ovšem jako každá věc má i e-learning své světlé i stinné stránky, své výhody i nevýhody. V oblasti BOZP byl e-learning dlouho přijímán s jistou kontroverzí, což bylo dáno zejména právní nejistotou ohledně jeho použití. Z pohledu legislativy tomu přitom nic nebrání. Současně ale také žádný právní předpis specificky nestanoví, jaké požadavky by e-kurzy měly splňovat. Zákoník práce pouze říká, že školení zaměstnanců o BOZP musí být provedeno řádně, srozumitelně, konkrétně a prokazatelně. S přihlédnutím k tomu je vhodnost použití e-learningu pro specifická školení o BOZP značně diskutabilní. Opomineme-li jeho slabiny v rovině didaktické (tj. jedná se o pasivní předávání informací), nelze přehlédnout jeho nemalé nedostatky i v rovině formální. V případě, že školení o BOZP bude provedeno za využití e-kurzu s příliš obecným obsahem, může se zaměstnavatel snadno dostat do rozporu se zákoníkem práce. Takové školení totiž postrádá konkrétní pokyny pro bezpečný výkon konkrétních činností a informace o souvisejících rizicích. V případě zaměstnanců-cizinců pak může nastat problém i se srozumitelností obsahu. Ne vždy totiž tito lidé ovládají český jazyk natolik dobře, aby školení v plném rozsahu porozuměli. Ačkoliv vytvořit e-kurz na zakázku se zahrnutím všech těchto informací není v principu žádný problém, je jen málo výrobců, kteří toto skutečně nabízejí. Při volbě, zda e-learning ano, či ne by si tak manažeři měli nejprve položit otázku, zda má pro jejich firmu takový způsob vzdělávání skutečný smysl a zda jsou ochotni investovat čas, úsilí a příp. další finance na vytvoření e-kurzu na míru. A přitom všem by ještě neměli zapomínat na to hlavní – aby se lidé skutečně naučili něčemu novému.