



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

VII. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONFERANSI İstanbul / Türkiye

**HALIÇ KONGRE MERKEZİ
5 - 7 MAYIS 2014**

BİLDİRİ KİTAPÇIĞI



- 1.İşyerlerinde İSG'nin Güçlendirilmesinde Uluslararası Kuruluşların Rolü
- 2.Risk Değerlendirmesi ve İSG Etkileri
- 3.Taşeronlaşma ve Çalışan Güvenliği
- 4.İşyerinde Sağlık Gözetiminde Sorunlar ve Çözüm Önerileri
- 5.Harici İSG Hizmet Sunumunda Deneyimler
- 6.KOBİ'lerde İSG
- 7.Ulusal düzeyde İSG Politikasının Uygulamaya Dönüşümü
- 8.Meslek Hastalıkları Önlenabilir ve Tespit Edilebilir mi? Nasıl?
- 9.İş Kazalarının Önlenmesinde Neler Yapılabilir?
- 10.Madenlerde Patlatma ve İSG
- 11.İSG Kurumsal ve Örgütsel Yapılanması
- 12.Global İSG Bilgi Ağı
- 13.Maden Sektöründe İSG
- 14.Hukuki Boyutuyla İSG
- 15.Asbestten Korunma
- 16.Çalışma Yaşamında Engelliler
- 17.İSG Eğitiminin Standardizasyonu
- 18.İnşaat Sektöründe İSG
- 19.Günümüz Çalışma Hayatında Göçer ve Mevsimlik Çalışanlar
- 20.Ergonomi Neden İhtiyaçtır?
- 21.Ulaşım Sektörü ve İSG
- 22.İSG ve Rehabilitasyon
- 23.Patlayıcılar ve İSG
- 24.Tarımda İSG
- 25.Sağlık Politikaları ve İSG
- 26.Metal Sektöründe İSG
- 27.İSG Yönetim Sistemleri
- 28.İş Teftiş Sisteminde Yenilikler
- 29.Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İSG
- 30.Toz ve Çalışan Sağlığı
- 31.İSG Laboratuvarlarından Beklentiler
- 32.Medyada İSG
- 33.Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanımı ve Sonuçları
- 34.Günümüzde İşyeri ve Endüstriyel Toksikoloji
- 35.Çalışma Yaşamında Psikososyal Risk Etmenleri
- 36.Çalışma Hayatında Özel Politika Gerektiren Gruplar:
Çocuklar, Kadınlar, Yaşlılar
- 37.İSG'de İnovasyon ve Nanoteknoloji
- 38.Kamuda İSG uygulamaları



ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

Employee Occupational Health and Safety Training

Yazarlar: Teoman AKPINAR, Müge YILDIZ

Önsöz:

Çalışanların eğitimi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalması açısından oldukça önemlidir. Eğitim sayesinde çalışanların yapılan iş konusundaki bilinç düzeyleri artacak, daha dikkatli ve planlı çalışmayı öğrenerek, iş sağlığı ve güvenliğine katkıda bulunacaklar, kendi sağlık ve mutluluklarını korumada da mesafe almış olacaklardır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda eğitim konusuna yer verilmiş ancak hangi eğitim yöntemlerinin kullanılacağı ve diğer ayrıntılar uygulamacılara bırakılmıştır. Anılan Kanun'da ve bağlı yönetmeliklerinde, eğitim konusu iş sağlığı ve güvenliğinde en az risk değerlendirmesi kadar öneme sahiptir. Risk değerlendirmesi yapılmasından sonra ilk iş önlem almak ve çalışanları bilgilendirmektir. Bilgilendirme ise çalışanların eğitimi ile yapılabilir. Çalışmamızda yer verdiğimiz bir ya da birkaç yöntem ve teknik bir arada kullanılarak verilecek olan eğitimler, belirli periyotlarla tekrarlanan ve uzun süreli öğrenme ve öğrenilen bilgilerin bizzat uygulanması ile sürdürülecektir. Tecrübeli iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri işverenle koordineli çalışarak ve çeşitli eğitim yöntemlerini kullanarak çalışanları eğitecek ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine önemli katkılar yapacaklardır.

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini; kimlerin, ne sıklıkta, hangi kanun tüzük ve yönetmeliklere dayanarak ve hangi yöntemlerle verecekleri netleştirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, eğitim, 6331 Sayılı Kanun, iş kazası, meslek hastalığı.

Content English

Training of the employees is very important in order to decrease the volume of work accidents and occupational diseases. By means of training(education), employees' consciousness level will increase; by learning how to work more carefully and organized(planned), they will contribute to occupational health and safety; and also progress in preservation of their own health&happiness. Training issue takes part in the "6331 Numbered Occupational Health and Safety Legislation", however which training methods will be used and other related details are left to the implementors. In this act and related regulations, training issue is very essential as the minimum risk assessment in the occupational health and safety. After making the risk assessment, the first duty is to take measures(hedge) and inform the employees. Informing the employees can be performed by training them. One or more method and techniques that are included in our study, will be used in the training programmes. These training programmes will continue by periodically repeating, long-term learning and implementing the acquired data personally. Experienced labor safety officers and workplace doctors will work coordinately with the employer and by using various training methods, they will train the employees and contribute to preventing occupational accidents and vocational diseases.

This study aims to clarify who will provide occupational health and safety training programmes, how often they will take place, which act-rules and regulations will they be based on, and which methods will be implemented.

Keywords: Occupational Health and Safety, training, Law No. 6331, work accident, occupational disease.

Giriş

Eğitim konusu iş sağlığı ve güvenliğinde önemli yeri olan bir olgudur. Gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekse ona bağlı olarak çıkartılan bir çok yönetmelikte çalışanlara eğitim verilmesi ve onların bilgilendirilmesi gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Ancak bu eğitimlerin nasıl, hangi yöntemler kullanılarak verileceği tam olarak açıklanmış değildir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması iş güvenliği ve işyeri hekimlerinin çalışanları hangi metodlarla eğiteceğine bağlıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinde eğitim türleri genel olarak işbaşı ve işdışı eğitimler olarak iki kategoriye ayrılır. Birinci kategorideki işbaşı eğitimleri: Gözetimci Nezaretinde Eğitim, İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi, İş Değiştirme (Rotasyon) Yoluyla Eğitim, Yetki Devri Yoluyla Eğitim, Uzmanlar Aracılığıyla Eğitim, Proje Çalışması, İşbirliğine Dayalı Öğrenme, Probleme Dayalı Öğrenme, Ramak Kala Olay Kartları ile Öğrenme şekilleridir. İkinci kategorideki işdışı eğitim türleri ise; Grup Tartışmaları, Anlatım Yöntemi, Örnek Olay Yöntemi, Evrak Sepeti Yöntemi, Rol Oynama Yöntemi (Role Playing), Gezi-Gözlem, Simülasyon (Taklit) Yöntemidir. Bu yöntemlerin uygulanmasına yardımcı olan teknikler ise; Soru-cevap Yöntemi, Kontrol listeleri (Check- list), Eylem Formları, Beyin Fırtınası, Risk haritası geliştirilmesidir. Yöntemlerden hangisi veya hangilerinin birlikte uygulanacağı işyerinin bağlı olduğu işkoluna, yapılan işlerin tehlike derecesine, iş akışları ve süreç özelliklerine, çalışanların eğitim seviyesine göre bir çok yönden farklılıklar gösterebilecek, bazen birkaç yöntem veya teknik harmanlanarak birlikte de kullanılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından en önemli nokta çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından mümkün olduğunca korumak dolayısıyla bu amaca hizmet edebilmek için çalışanları işyerinde meydana gelebilecek tehlike ve olası riskler konusunda bilgi sahibi yapabilmektir. Bu bilgilendirmeler iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerince çalışanlara verilecek yazılı, sözlü veya görsel eğitim yöntemlerinin birinin veya birkaçının kullanılması ile hayata geçirilmiş olacaktır. Eğitimlerin bir plan dahilinde yürütülmesi gerekir. Ancak, eğitime ilişkin bir plan yapmadan önce işletmeyi ve çalışanları iyi tanımak ve çalışanların görüşlerine başvurmak, onların eğitim ihtiyaçları konusunda isteklerini dinlemek eğitim verecek uzmanlara yol gösterecektir.

1.Eğitim Kavramı, Eğitimin Amacı ve Önemi

Eğitim kişinin kendisine, ailesine ve topluma faydalı olabilmesi için olumlu yönde davranış değişiklikleri yaratma sürecidir. Eğitim, kişilerin ilgi ve yeteneklerini esas alarak bilimsel düşünme gücüne ve mesleki niteliğe sahip insan gücünü yetiştiren bir sistem olup, aynı zamanda toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün gelişmesinde önemli katkıları olan bir hizmettir. Eğitim sayesinde kişiler, pozitif düşünen, algılama ve sorun çözme yeteneği gelişmiş, öğrenmeyi öğrenebilen, yüksek nitelikli bilgi çağı insanı haline gelebilmekte ve sorumluluk duyguları daha da gelişebilmektedir (Güngör ve Göksu, 2013: 60).

Eğitimin amacı insanlara kuram ve yasaları öğretip onları değiştirerek birer uzman, teknisyen yapmak değildir. Eğitimin amacı insanların ufkunu genişletmek, zekâlarını ateşlemek, mümkünse doğru düşünmesini, fakat hiç olmazsa düşünmesini öğretmektir (Demirci, 2010: 71).

İşletme açısından eğitim ve gelişimin amacı, işletme ve kurumun temel amaçları olan kâr ve verimliliği arttırmak için gerekli olan adımları atmaktır. Bu adımlardan biri de yeni teknolojilerdir. Yeni teknoloji kullanabilmek, üretilen ürünün veya hizmetin niteliğini ve niceliğini arttırır. Bunun yanında eğitim ve geliştirme ile iş kazaları azaltılarak, araç-gereç bakımını daha iyi gerçekleştirerek katkılar sağlanır. Böylece, üretimi ve verimi yükseltmeye katkıda bulunmak amacıyla yapılan tüm bu eğitim çabaları temelde kârlılığın arttırılmasına yöneliktir.

Eğitimin sosyal amaçları da mevcuttur: işletmenin ve kurumun toplumsal sorumlulukları yönünden önem taşır. Eğitim özellikle ekonomik kalkınmaya olumlu etki yapar, siyasal karar alma mekanizmasının daha etkin işlemlerini sağlar, suç işleme oranının düşürülmesine yardımcı olur (Güngör ve Göksu, 2013: 61). Eğitimin genel olarak faydaları şu şekilde sıralanabilir: Çalışanların özgüveni güçlendirir, moralini yükseltir ve bireye saygınlık kazandırır; stresle baş etmeyi sağlar, rahat ve güvenli bir görev yapma alışkanlığı sağlar; kuruluşlar karar verme ve problem çözmede daha etkin hale gelirler; işletmeye bağlılığın artırılması ile personelin devamsızlık, uyuşmazlık ve disiplin olaylarının azaltılmasına yardımcı olur; eğitilen kişilerin başkalarını eğitmesine fırsat vererek, bilgi ve tecrübelerini geliştirme yolunun açılmasını sağlar; etkili iletişim ve insan ilişkilerinin üzenlenmesini sağlar; verimliliği artırır; hata ve iş kazalarının azaltılması ile iş güvenliğinin sağlanmasına yardımcı olur (Tınaz, 2006: 26-27), (Mercin, 2005: 136-137), (Demirci, 2010: 72).

2. İş Sağlığı ve Güvenliğini Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği; işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması şeklinde tanımlanabilir (Balkır, 2012: 58). İş sağlığı ve güvenliği teknik bilgilerin ve hukukun birlikte kullanılarak mevcut veya potansiyel tehlikeleri ortadan kaldırmaya ya da önlemeye çalışan bir disiplindir. İş sağlığı ve güvenliğinin yaşama hakkı ile bağlantısı bulunmaktadır. Yaşam hakkı bir temel hak ve hürriyet olarak Anayasa’da ifade edilmiş ve bu hakka dokunulamayacağı hükme bağlanmıştır (AY. 12/I, 15/II) (Yıldız, 2010:1).

Çalışanların yaptığı işten zarar görebileceği görüşü ilk kez Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür. İş sağlığı ve iş güvenliği, 17. Yüzyılda İtalya’da *Bernardino Ramazzini* tarafından bilimsel esaslara dayanarak ortaya konmuş, işçinin yaptığı iş ile hastalığı arasında ilişki kurarak kendisine gelen işçilere ne iş yaptıklarını, ne gibi zararlı etkenlere maruz kaldıklarını sormuş ve iş sağlığının modern anlamda kurucusu olarak tarihte yerini almıştır (Oğuz, 2011: 23).

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Eğitim

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı’nda, “ *İş Sağlığı ve Güvenliğinde eğitim* ” şeklinde bir tanım yer almamakta ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ve çeşitli yönetmeliklerde “ *eğitim* ” ve “ *çalışanların bilgilendirilmesi* ” ne ilişkin hükümler yer almaktadır. 30.Haziran.2012 Tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17. Maddesi’nde “ *Çalışanların eğitimi* ” başlığı altında; “ İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar ” ifadesi ile eğitim konusuna yer verilmiştir. Bu eğitim özellikle;

iş başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Ayrıca, verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilir. İSGK'nun 11.maddesinde ise “Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar ” hükmü ile acil durumlarda eğitilmiş personelin önemi vurgulanarak eğitim ve tatbikatların acil durumlara hazırlıklı olmak için önemi belirtilir. Eğitime ilişkin işverene yüklenen diğer bir sorumluluk ise; “ işveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz ” hükmü ile yeni işe başlayan çalışanlara eğitim verilme zorunluluğu ifade edilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki eğitim hükümlerinin işyerlerinde nasıl uygulanacağına dair ilk müracaat edilmesi gereken düzenleme *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*' tir.¹ Eğitimle ilgili hükümler şöyle ifade edilmiştir:

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;

- a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını,
- b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,
- c) Çalışanların bu programlara katılmasını,
- ç) Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar.

Anılan yönetmeliğe göre çalışanlara aşağıdaki tabloda değinilen konularda eğitim verilmesi gerekir. Aşağıdaki Tablo:1, yönetmelik ekinde yer almıştır. Burada bahsi geçen sağlık konularındaki eğitimlerin işyeri hekimlerince verilmesi yerinde olacaktır. Diğer eğitimler iş güvenliği uzmanları veya işletmede çalışan diğer mühendislerle işbirliği halinde verilebilir. Eğitimler sırasında işyerine ilişkin video kamera kayıtları önemlidir. Çalışanların tehlike ve riskleri genel görüntülerle veya başka işyerlerine ilişkin kayıtlardan öğrenmeleri yerine kendi işyerlerine ilişkin olması önem taşır. Yaptığımız incelemelerde işyerlerinde çevre sağlığı, atık yönetimi gibi konularda da çalışanlara eğitim verildiği gözlenmiştir.

Yönetmelikten anlaşıldığı üzere eğitimlerin önceden dikkatlice planlanmış bir program dâhilinde yürütülmesi istenmektedir. Rastgele veya göstermelik eğitimlerden ziyade çalışanların ufkunu genişletecek, onlara yeni bir şeyler öğretecek, her türlü eğitim metaryeli kullanarak sistemli bir eğitim çalışması istenmektedir.

¹ Resmi Gazete Tarihi: 15.05.2013, Resmi Gazete Sayı: 28648.

Ayrıca, belirtmek gerek ki, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen; asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.

İşyerlerinde verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

- ❖ **Çok tehlikeli** sınıfta yer alan işyerlerinde *yılda en az bir defa*.
- ❖ **Tehlikeli** sınıfta yer alan işyerlerinde *iki yılda en az bir defa*.
- ❖ **Az tehlikeli** sınıfta yer alan işyerlerinde *üç yılda en az bir defa*.

Tablo:1 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Konuları

1. Genel konular:
a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
2. Sağlık konuları:
a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım
3. Teknik konular:
a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma

Kaynak: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, EK-I.

Düzenli periyotlarla verilecek eğitimlerin kanaatimizce en geç ayda bir verilmesi ve özellikle çok tehlikeli ve tehlikeli işlerde masaiye başlamadan önce kısa süreli 5-10 dakikayı geçmeyen güvenlik ve hatırlatma eğitimlerinin her gün verilmesi gerekir.

Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak zorundadır. Çalışanlar eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulamalı ve bu konudaki talimatlara da uymalıdır. Zira, “ İşçi Sağlığı ve İş

Güvenliği Tüzüğü ”² oldukça eski tarihli olmasına rağmen hâlâ geçerli olan iş güvenliği tedbirleri konusunda işverene epeyce sorumluluk yüklemiştir. Tüzüğe göre: “ Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. İşçiler de, bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar. İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır. İşveren, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinalarla alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır (İSİGT. Md. 2 - 4).

4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim Yöntemleri

Etkin eğitim metodlarının görsel öğrenme, işitsel öğrenme ve uygulamalı öğrenme olmak üzere üç temel ögesi vardır. Çalışanlar farklı şekillerde düşünür ve farklı şekillerde öğrenirler. Örneğin, görsel öğrenmeye yatkın olanlar görerek, işitsel öğrenmeye yatkın olanlar dinleyerek, uygulamalı öğrenmeye yatkın olanlar ise pratik yaparak en iyi şekilde öğrenirler. Bu öğrenme çeşitlerine ek olarak, bazı çalışanlar diğer arkadaşlarını örnek alarak, çeşitli tartışmalara katılarak veya bilgisayar ortamında hazırlanan sunumlar yardımıyla etkili öğrenirler. Başkalarını örnek alarak oluşturulan öğrenme, gözlemsel öğrenme olarak da tanımlanmaktadır. Bu herhangi bir kişinin başkasında gözlemlediği bir davranışı kazanması ile gerçekleşmektedir. İşgörenlerin gözleyerek davranış edinebilmesi için iyi bir hafızaya sahip olması ve model aldığı kişinin hareketlerini yeterince kavraması gerekmektedir. Gözlemsel öğrenme, işgörenlerin işlerinde uzman elemanları izlemeye vakitleri oldukları takdirde etkili olan bir yöntemdir. Bunlar metodların tamamı, yöneticiler için hızlı, kolay ve maliyeti az iş güvenliği eğitim yöntemleridir. Eğitimciler işgörenlerin farklı yerlerden geldiğini ve farklı eğitim düzeylerine sahip olduklarını gözardı etmemelidirler (Demirkese ve Arditi, 2011:53).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri genel olarak *iş başında eğitim* ve *iş dışında eğitim* olarak ikiye ayrılabilir.

4.1 İş Başında Eğitim Türleri

a. Gözetimci Nezaretinde Eğitim: Bu eğitim yöntemiyle amaçlanan, işletmeye yeni gelen ya da iş değiştiren bir işgörenin bilgi, beceri ve tecrübe sahibi olan bir diğer işgören veya ustabaşının yanına yetiştirilmek amacıyla verilmesidir.

b. İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi: İşte alıştırma eğitimi, işe yeni giren işgörene örgütün genel havasını, iş arkadaşlarını, görevini tanıtarak işe ve örgüte uyumunu sağlamak için verilen kısa süreli eğitimidir (Öztürk ve Sancak, 2007:770).

İşe alıştırma (oryantasyon) programları çoğunlukla ağır ve tehlikeli işlerde (inşaat, madencilik

² İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Yayımlandığı R. Gazetenin Tarihi: 11.01.1974, No: 14765.

ve taşocakçılığı) çalışan işgörenler açısından önemlidir. Çünkü iş kazalarının sektör dağılımına bakıldığında en fazla meydana geldiği sektörler ağır ve tehlikeli işlerdir. oryantasyon eğitimi, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işgörenlerin mesleki riskleri görmesi, şartlara uyum sağlaması ve kişisel koruyucunun doğru kullanımını öğrenmesi için zorunludur (Yıldırım, 2010 :107).

c. İş Değiştirme (Rotasyon) Yoluyla Eğitim: İş rotasyonu; işgörenin, yetiştirilmek amacıyla, planlı bir şekilde değişik işlerde çalıştırılmasını, böylece bu işlerle ilgili olarak tecrübe ve beceri kazanmasını amaçlamaktadır. İş değiştirmenin birçok yararı vardır. Farklı departmanlarda çalışan işgören işletmeyi daha iyi tanıma imkânı bulur. İşgörenler kendilerinin yetiştirilmesi için özel çaba harcadığına inanır ve moralleri yükselir (Öztürk ve Sancak, 2007: 770).

d. Yetki Devri Yoluyla Eğitim: Çalışanlara gerektiğinde ve gerektiği kadar yetki devri yoluyla, yetkisi olduğu zaman onu kullanabilme yeteneği geliştirilmek istenir. Yetki devri aynı zamanda sorumluluk devri olduğu için bu eğitim yönteminin uygulaması, astın deneyim kazanmasına, işbirliği anlayışını geliştirmesine, denetleme ve değerlendirme yeteneklerini geliştirebilmesine imkân tanımaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007: 770).

e. Uzmanlar Aracılığıyla Eğitim

Bu eğitim, daha çok alt kademe işgörenler üzerinde uygulanan işbaşında eğitim yöntemlerinden biridir. İşletmelerde, gün geçtikçe karmaşıklaşan ve teknik eğitim gerektiren işleri, eğitici formasyonu bulunmayan ustabaşların öğretmesine bırakmak yerine, kalifiye işgören, ustabaşı veya teknisyenler arasından seçilen kişilerin, pedagojik ve teknik bilgilerle donatılarak işgörenlerin eğitiminde görevlendirilmeleri tercih edilmektedir (Öztürk ve Sancak, 2007: 771).

f. Proje Çalışması: Bu yöntemde işgörene belli bir tasarımın gerçekleştirilmesi sorumluluğu verilerek onu yönetmesi istenir. İşgören bu yöntemle enbaştta zamanı planlamayı ve iyi kullanmayı öğrenir. İşgören, sadece işletmenin çeşitli konularını analiz edip yönetmekle kalmaz aynı zamanda kendisi için çok gerekli olabilecek bilgileri derinlemesine öğrenme imkânına da kavuşabilir (Öztürk ve Sancak, 2007: 771).

g. İşbirliğine Dayalı Öğrenme: İşbirliğine dayalı öğrenmenin en önemli özelliği katılımcıların ortak bir amaç doğrultusunda küçük gruplar halinde birbirinin öğrenmesine yardım ederek çalışmalarıdır. Grup üyeleri ya birbirine öğreterek ya da her biri işin bir kısmını yaparak yardımlaşır. Gruptaki bir katılımcıların öğrenmesi, gruptaki diğer katılımcıların öğrenmesinden ya da harcadığı çabalardan etkilenmektedir. Bu nedenle, gruptaki herkes birbirinin öğrenmesinden sorumludur ve birbirinin öğrenmesini, yeteneklerini son sınırına kadar kullanmasını özendirmektedir. Amaçları ne olursa olsun, işbirlikli öğrenmenin üç temel özelliği ise; *grup amaçları, bireysel sorumluluk ve başarı için eşit fırsattır*. Bilginin ve yetkinin paylaşılması, öğrenmenin kolaylaştırılması ve heterojen öğrenci grupları işbirlikli sınıfların özelliklerindendir. Ayrıca, işbirliğine dayalı öğrenme, öğretmenlerin meslektaşlarıyla işbirliği yapma beceri ve tutumlarını da etkilemektedir (Gültekin vd. 2007:514). İşbirliğine dayalı eğitim kişilerin birbirlerini hem yetenek hem de psikolojik anlamada daha iyi tanımlarına yol açar (Gültekin vd. 2007:519).

h. Probleme Dayalı Öğrenme

Problem çözme, arzu edilen bir duruma ulaşmayı engelleyen bir soruna çözüm bulmadır. Problem çözme çalışmalarının en önemli amaçlarından biri, bireyin problemleri nasıl anlayacağına yönelik bir kavrayış geliştirmektir. Probleme dayalı öğrenme, bir problem durumu ile bu problemle karşı karşıya kalan birey arasındaki etkileşimi açıklayan bir problem çözme yaklaşımının geliştirilmesini amaçlar. Bunun yanında probleme dayalı öğrenmenin birbiriyle ilişkili üç temel amacından söz edilmektedir. Birincisi, katılımcının bir problemi ya da bir soruyu sistemli bir biçimde araştırma yeteneğini geliştirmektir. Katılımcıların yapılandırılmış probleme dayalı öğrenme etkinliklerine katılarak, benzer problemlere sistemli bir biçimde nasıl yaklaşacaklarını öğrenmelerini sağlamaktadır. İkincisi, kursiyerin kendi öğrenmesini yönlendirme becerisini geliştirmektir. Üçüncüsü ise katılımcıların kendi öğrenmesi için sorumluluk alarak öğrenmelerini düzenleme ve kontrol etmelerini sağlamaktır. Buradan, probleme dayalı öğrenmenin temel amacının, *bilgi edinmek için öğrenmekten daha çok yetenek için öğrenme* olduğu söylenebilir (Gültekin vd. 2007:511-512).

1.Ramak Kala Olay Kartları ile Öğrenme

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Md.4/1.d hükmüne göre; Ramak kala olay: İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olayı ifade eder. Ramak kala olay kartları ise esasında işgörenlerin gözlemlerini yansıtan olayların kayıtlarıdır. “ *Ramak Kala Olay Kartları* ” işletmenin iş güvenliği uzmanı tarafından hazırlanarak çalışanlara dağıtılır. Bu kartlarda kaza yaşanması muhtemel durumlara ilişkin işgörenlerin gözlemlerini veya başlarından geçen ve neredeyse kazaya yol açabilecek olan durumları boş bırakılan yere yazması istenir. Risk değerlendirmesi ve önlem alma konusunda çok önemli olan bu kartlardaki bilgiler iş güvenliği uzmanına verceği eğitimler konusunda önemli veriler sağlar.

4.2 İş Dışında Eğitim Türleri

İş dışında eğitim, belli görevlerin özelliklerini odak noktası olarak almayan, *tamamlayıcı* bir nitelik taşımaktadır. Çalışma hayatında, iş dışında eğitimin genellikle yönetim dalındaki danışmanlık firmaları ya da üniversiteler tarafından yerine getirildiği görülmektedir. İş dışında eğitimin, iş başındaki eğitim uygulamalarına göre belirgin özellikleri vardır. Bunların en önemlisi, eğitilecek işgörenin eğitim süresince çalışma koşullarından soyutlanarak ilgisini eğitime verebilmesidir. İş dışında eğitim yöntemleri işgörene günlük baskılardan uzaklaşıp, rahat bir ortamda düşünme imkânı sağlar. İş dışında eğitim yöntemleri şunlardır (Öztürk ve Sancak, 2007: 771):

a. Grup Tartışmaları

Eğitilenin eğitim ve öğretim sürecine aktif olarak katılımı, eğitim alanın düşünmesi, sorgulaması, uygulama yapması ve araştırması anlamını taşımaktadır. İş birliği ve ekip çalışmasını öne alan, probleme dayalı bir eğitim sisteminin esasını grup çalışması oluşturmaktadır. Zamanı iyi kullanabilme yeteneğini geliştiren, öğrendiği bilgilerin doğruluğunu test etmeye imkân tanıyan grup tartışması, eğitilenin üzerine yoğunlaştığı ve araştırdığı konuya karşı ilgisini artırmakta ve bilginin öğrenen kişinin zihninde kalma süresini uzatmaktadır. Öğrenme güdüsünü artıran bu çalışma şekli, işgörenleri araştırma yapmaya ve

öğrenmeye teşvik etmektedir (Şentürk, 2008: 495-496). Özellikle, panel-sempozyum-seminer- kurslar ve açık oturumlar yoluyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bakış açıları değiştirilerek, öğrendiklerini işyerinde uygulamaları sağlanır.

b. Anlatım Yöntemi

Ders anlatımı bir konuşmacıdan çok sayıda dinleyicinin yararlanmasını sağlayan tekniktir. Geleneksel bir tekniktir. Eğitimci konuyu bilen biri olarak anlatır; kursiyerler dinler ve not alır, anlamadıkları yerde soru sorabilirler, eğitimci de konunun anlaşılıp anlaşılmadığını anlamak için soru sorabilir. Anlatım tekniğinde:

- * Eğitimci derse iyi hazırlanmalıdır,
- * İçerik iyi belirlenmelidir,
- * Kuram ve uygulama birlikte ele alınmalıdır,
- * Sınıfın tümünü görebileceğimiz bir oturma düzeni olmalıdır,
- * İşgörenin ilgisini dağıtan uyarıcıların oluşmasına meydan verilmemelidir,
- * Sürekli anlatmaktan kaçınılmalıdır,
- * İlgi kursiyerin katılımı sağlanarak canlı tutulmalıdır,
- * Anlatım kursiyerin düzeyine uygun olmalıdır,
- * Kursiyerlere adlarıyla hitap edilmelidir,
- * Duyu organlarına hitap eden araç-gereç kullanılmalıdır,
- * Kursiyerlere konuşma fırsatı verilmelidir,
- * Eğitimci sınıf yönetimi konusunda yeterli olmalıdır,
- * Zamanı iyi kullanılmalıdır,
- * Beden dilini (jest, mimik ve hareketler) çok iyi kullanılmalıdır (Erdem, 2006).

c. Örnek Olay Yöntemi

Çalışanların öğrenmiş oldukları konuları uygulamaya aktarma becerilerini artırmayı amaçlayan bir eğitim yöntemidir. Bu yöntemde eğitim programlarına katılanlardan, bir sorun karşısında sorunun çözümü için önerilerini ortaya koyması ve sorunu çözmesi beklenir.

Örnek Olay Yönteminde;

- İşgörenleri gerçek hayata hazırlamak amaçlanır.
- Gerçek ya da hayali bir olay kullanılır.
- Bilgiler örnek olay ile daha etkili kavranılır.
- İşgörenler verileri analiz eder ve değerlendirirler.
- İşgörenler soruna çözüm önerirler.
- Tartışma yöntemi ile beraber kullanılır.
- Eğitimci tartışmayı yönlendirir.

Yaptığımız fabrika incelemelerinde özellikle işletme içinde çekilen kamera kayıtlarının eğitimlerde kullanıldığı gözlenmiştir. Özellikle kazalara yol açan unsurların ve işletme çalışanlarının ihmâl veya dikkatsizliğini anlatan örnek olayların video kayıtları eğitim amacıyla kullanılarak nasıl daha dikkatli davranılacağı somut olaylarla kendilerine anlatılabilmektedir.

d. Evrak Sepeti Yöntemi

Evrak sepeti tekniğinde eğitilecek personel, ihtiyaçları olan her türlü bilgi ve belgeyi masalarının üzerinde bulunan evrak sepetinde bulmaktadır. Eğitime katılan kişilere gelen evrak şeklinde bazı ödevler verilir. Bu ödevler hayali işlerden oluşur. Grup ödevleri tamamladıktan sonra, grup içerisinde tartışması yapılır. Bu teknik özellikle günlük işlerin yapılmasını öğretmek açısından yararlıdır (Peker, 2010).

Bir örgütte çalışan kişilerin yaptıkları iş ile ilgili sorunlara çözüm arama ve bulma yeteneklerini geliştirmek üzere kullanılan bir eğitim yöntemidir. Bu yönetime beklenen sorunlar yöntemi de denir. Yöntem; eğitilecek kişilerin, hayali bir işletmede teorik olarak, işten ayrılan yöneticilerden boşalan yerleri doldurmaları, yani o işleri yönetmeleri esasına dayanır. Eğitime katılanların analiz, sentez, ve yazım yeteneklerinin geliştirilmesinin hedeflendiği yöntemde; eğitim görenin, masalarının üzerindeki evrak sepetinde bulunan bilgiler ile gerekli kararları almaları beklenir. Kişilerin verdiği kararlar, yaptıkları işler daha sonra grup önünde tartışılır. Eğitimci bu aşamada devreye girerek, neler yapılması gerektiğini anlatır (Atılgan, 2005:139).

e. Rol Oynama Yöntemi (Role Playing)

Rol oynama yöntemi bireyleri gerçek iş yaşamına alıştıran, bunu yaparken başkalarıyla yakın ilişkiler ve işbirliğine geçmeyi öğreten ve sorunlara çözümler aramaya yönelten, eğitim ve geliştirme programına katılanlara gerçek hayattan örnekler vererek ve onlara sorunları bizzat canlandırarak, uygulamalı bir şekilde öğretme imkânı sağlayan bir eğitim yöntemidir (Kıral ve Şar, 2004: 247).

Eğitim programına katılan adaylar arasından belli bir grup seçilerek, işletmede ortaya çıkma olasılığı olan bir sorunu, gerçekte kendileri işletmenin yöneticileriymiş gibi ele alıp çözümlemeleri istenir. Böylece benzer bir olayla karşılaşıldığında, soruna en iyi çözümün nasıl getirilebileceği konusunda adayların tecrübe kazanmaları sağlanır.

f. Gezi-Gözlem

Öğretilmek istenen konunun uygulandığı merkezlere, önceden hazırlanan ve tecrübeli bir

kılavuz eşliğinde gerekli açıklamalar yapılarak gözlem gezileri düzenlenir. Geziye katılan kişilerden gezi yerlerindeki gözlemleri içeren bir rapor istenerek, katılımcıların daha dikkatli gözlem yapması sağlanır (Öztürk ve Sancak, 2007: 769-773).

g. Simülasyon (Taklit) Yöntemi

Simülasyon; bir sistemin davranışını inceleme, tanımlama, sistemdeki değişmelerin etkilerini belirleme ve böylece gelecekteki davranışlarını tahmin etme amacı taşıyan bir yöntemdir. Simülasyona analitik bir çözüm bulunmadığında da başvurulabilir ve simülasyon optimal sonuç yerine, tanımlayıcı sonuçlar üzerine odaklanır. Optimal sonucu hedeflememesi, simülasyonun en belirgin özelliklerinden birisidir (Kavcar, 2004:8).

Bu yöntemde eğitilenler, verdikleri kararların gerçek iş ortamlarında ne çeşit sonuçlar ortaya çıkarabileceğini görürler. Eğitilenlerin, kararlarının etkilerini yapay ve risksiz bir ortamda görmesine imkân sağlayan simülasyonlar yönetim ve kişiler arası beceriler kadar, üretim ve işleme becerilerinin öğretilmesinde de kullanılmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007: 769-773).

Yukarıda bahsedilen iş sağlığı ve güvenliği eğitim yöntemleri uygulanırken pek çok *Eğitim tekniği* kullanılarak yerine getirilebilir. Bunlardan bazıları şunlardır:

❖ Soru-cevap Yöntemi

Bu yöntem bazı açılardan diğerlerinden daha iyidir. Bu eğitimde analiz gerektiren sorular yerine basit bir "evet" veya "hayır" şeklinde cevaplanabilen sorular tercih edilir. Sadece birkaç kelime ile soru sormak en iyisidir. Katılımcılara cevapları düşünmeleri için izin verilmelidir. Soru sormak her türlü öğrenmenin başıdır. Aklında herhangi bir konu hakkında soru oluşturan kişi artık meselenin farkına varmış, onun çözüm yolunu aramaya başlamış demektir. Ona, rasyonel ve bilimsel yolla soruya cevap arama yolu öğretilirse, o problemi güzel bir metodla çözebilecek demektir. Soru, her zaman öğretimdeki temel iletişim araçlarından biri olmuştur. Soru-cevap metodu, başka metodların içinde ara sıra kullanılan soru-cevap tekniğinden ayrı; dersi baştan sona soru-cevap tarzında işleme demektir. Sorunun birçok çeşitleri vardır. Bunları şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

- En doğruyu seçme soruları,
- Tamamlama soruları,
- Hatırlama soruları,
- Analizci sorular,
- Sentezci sorular (karşılaştırma, karar verme, sebep-sonuç gösterme v.s.).

Bu yönetim en önemli faydası; kursiyerlerin derse aktif olarak katılmasını sağlar. Yöntem, bütün eğitim tarihi boyunca sorunun zihni uyarıcı gücünden yararlanılmasıyla uygulanmıştır. Sorular hem kursiyerleri düşünmeye sevk etmiş hem de öğretimi disipline etmektedir (<http://www.ozelogretim.hacettepe.edu.tr/grup3/sorucevap.php> ,2013).

❖ Kontrol listeleri (Check- list)

Kontrol listeleri kursiyerlerin kendi işyerlerinde genel ya da belirli sağlık ve güvenlik koşullarını değerlendirme yollarından birisidir. Bu şekilde tek tek veya gruplar halinde, kursiyerlerin kendi geliştirmesine yardımcı olabilir.

❖ Eylem Formları

Ayrı ayrı sınıflarda ya da bir grup etkinliği olarak geliştirilebilir. Kursiyerlere önceden hazırlanan bir eylem planı formu doldurarak, eğitim konularını düşünmek ve işyerinde güvenli olmayan ya da sağlıksız durumu değiştirmek için olumlu hareket tarzı belirleme açısından, strateji geliştirmeye faydalı olacaktır.

❖ Beyin Fırtınası

Rastgele olarak fikirlerin tartışıldığı ve doğru yolu bulmak için iyi-kötü, olumlu-olumsuz ayırımı yapılmadan tüm fikirlerin konuşulduğu bir yöntemdir. Katılımcılar rastgele fikirlerini sesli dile getirebilir ya da eğitimci bu fikirleri kağıt üzerine de yazabilir. Fikir belirten kalmadığında, tüm katılımcılar fikirlerini öne sürdüğünde, beyin fırtınası sona ermiş olur ve son olarak özetlenen tüm fikirleri tartışmaya başlarlar. Beyin fırtınası yöntemine bütün işgörenlerin etkili, üretken ve yaratıcı bir şekilde katılabilmesi için birtakım kuralları vardır. Bu kuralların uygulanmasını ve oturumun bu kurallar yönünde gerçekleşmesini oturum yöneticisi sağlamaktadır, bu da eğitimcidir.

❖ Risk haritası geliştirilmesi

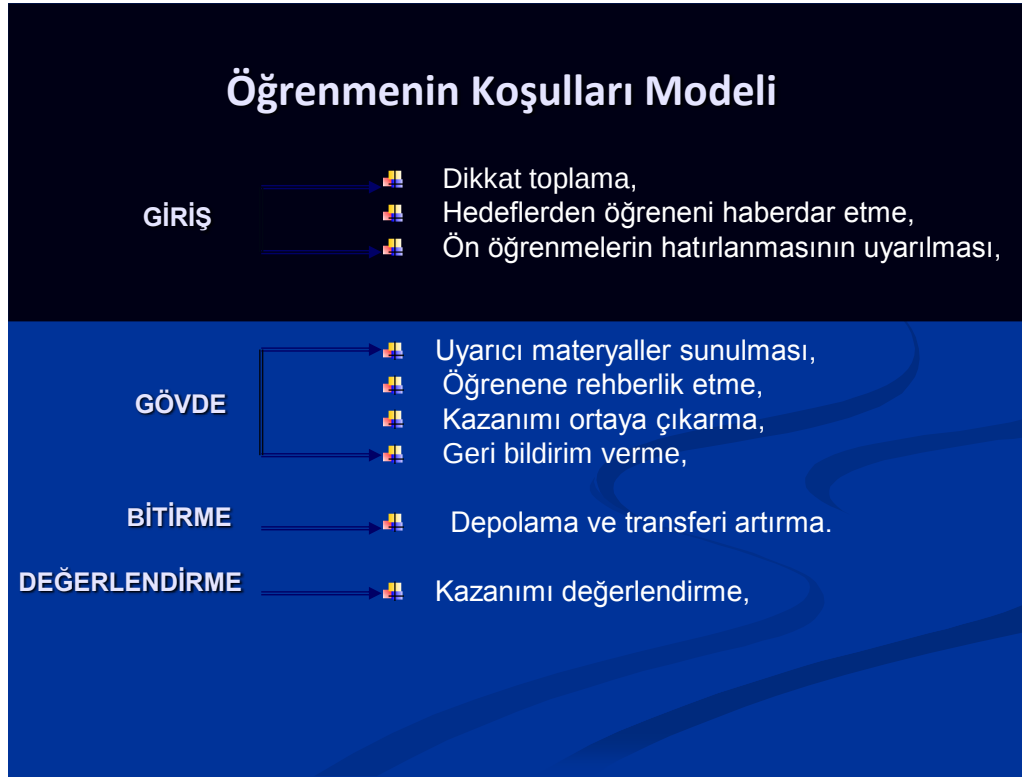
Bir risk haritası, küçük bir grup aktivitesi olarak veya bireysel faaliyet olarak da oluşturulabilir. Bu etkinlikte, kursiyerlerin özel tehlike bulunan yerlerin gösterilmesi için, kursiyerin kuruluştaki kendi çalışma alanını gösteren bir kat planı, makine yerleşim planı vb. çizilerek bu plan üzerinde görsel anlatımla eğitim yapılır. Bu planlar, eğitimci ve kursiyerce birlikte tartışılarak incelenir. Potansiyel tehlikeler böylelikle belirgin hale getirilmiş olur. Bu sayede kursiyerler, sorun olarak belirledikleri bir tehlikeye yönelik stratejiler geliştirebilirler (ILO: 2013).

5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimlerinde Dikkat Edilecek Noktalar

Nasıl öğretmeliyim sorusuna verilebilecek cevap öğretim stratejileri, yöntemleri ve teknikleri esas alınarak cevaplanmalıdır. Buna göre;

- (1) **Öğretim stratejilerini tasarlayın**; amaçlanmış belli bir öğretim hedefini gerçekleştirmeye yönelik bir karar alma sürecinin büyük bir olasılıkla en önemli ve en çok savsaklanan adımıdır. Bu aşamada verilecek olan karar, belirlenen hedeflere ulaşmak için kullanılacak olan öğretim yöntemleri ve öğretim stratejilerine karar vermektir. Bunlar öğretim bölümlerinin nasıl organize edileceğini gösterir (Orhan: 2014). Öğrenme faaliyeti aşağıdaki Şekil:1'de gösterildiği gibi belli aşamalardan geçerek ilerler:

Şekil:1 Öğrenme Süreci



Kaynak: Feza Orhan, “ Öğrenme ve Öğretme Stratejilerini Tasarlama ”
www.yarbis.yildiz.edu.tr/.../forhan_2468c7ea018b212b3279ae92c1d3f6... (10.01.2014).

(2) **Bilinenden bilinmeyene doğru gidin.** Kursiyerlere ihtiyaçları çerçevesinde dersin önemini ve hedeflerini anlamalarına, konu ile ilgili önceki deneyim ve bilgilerini yeni öğreneceği bilgilerle ilişkilendirmesine yardımcı olun,

(3) İşgörenlerin katılımını sağlamak için **sorular sorun.** Birbirlerinin cevapları hakkında düşüncelerini isteyin,

(4) İşgörenleri düşünmeye, araştırmaya, eleştirmeye, **problem çözmeye yöneltin.** Bunun için üst düzey sorular (örneğin öğrenme bilişsel alanla ilgiliyse uygulama, analiz, sentez düzeyinde sorular) sorun,

(5) **İşgörelere, soruların cevabı ve bilgilerini organize etmeleri için zaman tanıyın.** Eğer uygun zaman tanınmaz ise işgörenlerin cevap vermesi ve öğrendiklerini organize etmesi güç olacaktır,

(6) **Ders içeriğine uygun araç-gereç ve materyal seçin.** Seçtiğiniz araç gereç ve materyali de etkili kullanın,

(7) **Sınıfta uygun ve rahat bir öğrenme ortamı yaratın.** Bunun için demokratik yöntemler kullanarak eğitim alanlara rahat bir ortam sağlayın,

(8) **İşgörenlerin cevaplarını olumlu bir tavırla karşılayın.** Kursiyerlerin verdiği cevap yanlış

veya eksikte olsa cevabı olumlu karşılayın, cevabın doğru noktalarından başlayarak yanlış ve eksikliklerine dikkat çekin,

(9) ***Ders esnasında kursiyerlere geri bildirim sağlayın.*** Böylece işgören öğrenebildiğini göreceği için motive olacaktır,

(10) ***Eğitim alanlara nazik davranın,*** onları kırmayın. Çünkü eğitim alan kişi ayrı bir kişilik geliştirme çabası içindedir. Eğitmenin, işgörenin gelişen kişiliğine saygı göstermesi gerekmektedir,

(11) ***Özel ilgi ve sabır isteyen kursiyerlerle ilgilenin.*** Onları sınıfın bir köşesine atarak ihmal etmeyin,

(12) ***İşgörenlere öğrendiklerini uygulama fırsatı verin.*** Böylelikle uygulama ile öğrenilenlerin kalıcılığı sağlanmış olur (Erdem: 2006).

Eğitim, mesleki gelişim için fırsatlar sağlayan önemli bir motivasyondur. Bu motivasyonu sağlamak için;

- ✓ Öğrenme eğlenceli olmalı,
- ✓ Öğrenme ilginç olmalı,
- ✓ Öğrenme bir yarar sağlamalıdır.³

OSHA (Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı) 2010 yılında bir bildiri yayınlarak, çalışanlara kavrayabildikleri bir dilde iş güvenliği eğitimi verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Eğitmeni tüm işgörenlerin kendisini tamamen anlayacakları şekilde konuşmalıdır. Eğer çalışanlar ve öğretici arasında dil problemi varsa, bu durumda etkili iletişimin sağlanması amacıyla görsel veya pratiğe dayalı farklı bir takım çalışmalar yapılmalıdır. Diğer bir problem işe çalışanların sahip oldukları tecrübe farklılıklarıdır. Bazı çalışanların sahip oldukları geçmiş tecrübelerle güvenmeleri ve kendilerini bu konuda yeterli görmeleri, bu çalışanların iş güvenliği eğitimlerine karşı ilgilerini azaltmaktadır. Bu nedenle, eğitmeni farklı çalışma alanları için farklı stratejiler geliştirerek tüm çalışanların iş güvenliği eğitimine yeterince önem vermelerini sağlamalıdır (Demirkesen ve Arditi: 2014:53-54).

Sonuç:

Özellikle çok tehlikeli ve tehlikeli işlerde çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi hayati önem taşımaktadır. Kanun ve yönetmeliklerde eğitimin hangi sıklıkta verileceği belirtilmiş ancak bu eğitimlerin hangi metotlar kullanılarak verilmesi gerektiği açıklanmamıştır. Dolayısıyla kullanılacak tekniklerin seçimi ve uygulama şekilleri iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin bilgi ve tecrübelerine bırakılmıştır.

İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi sonucunda elde edilen veriler eğitim yoluyla çalışanlara aktarılmalıdır. Eğitim, sağlıklı ve güvenli bir işyeri açısından vazgeçilmez olup sağlık ve güvenlik yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği

³ Tracy L. Chenoweth, “ Quality in the Workplace ” , wvde.state.wv.us/.../Quality%20in%20the%20... , s.23, (15.02.2014).

alanında eğitim tek başına, bir konu olarak ele alınmamalı, genel iş eğitiminin ayrılmaz bir bileşeni olarak görülmeli ve gündelik iş süreçlerine dâhil edilmelidir. Ancak işgörenlerin çay molalarında eğitim verilmesinin de hiçbir olumlu etki yaratmayacağı akıldan çıkarılmamalıdır. İş sağlığı ve güvenliği alanında verilecek eğitim mutlaka plan ve program dâhilinde yürütülmeli ve aksamadan devam edebilmelidir.

İster işletme içi isterse işletme dışı eğitim olsun, eğitim sonunda çalışanlara bir sınav uygulanması faydalı olur. Gözlemlerimize göre bu tip sınavlar çalışanlara uygulanmakta ve 70 ve daha üstü not alan çalışanlar başarılı sayılmakta ve çalışanlara işletmenin kendisine özel düzenlemiş olduğu sertifika verilmektedir. Eğitimlerde başarısız olanlar bir süre sonra tekrar eğitime alınmaktadır.

Trakya bölgesindeki çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan bazı büyük üretim tesislerinde eğitim yöntemi olarak; soru cevap, yöntemi, beyin fırtınası yöntemi ve anlatım yöntemi kullanılmaktadır. Bölgede ziyaret ettiğimiz fabrikaların bazılarında kendilerine ait uygulama ve eğitim otelleri bulunmakta iş dışında eğitim buralarda verilmektedir. Bu otellerde verilen eğitimler 20-25 kişilik gruplar halinde verilmekte, çalışan için daha verimli olmakta, çalışanlar iş stresinden uzakta ve her türlü yeme-içme ikramlarıyla desteklenen bu eğitimler çalışanlara faydalı olmakta ve çalışanlar kendilerini eğitime daha iyi konsantre edebilmektedirler.

KAYNAKÇA:

- Atılgan, M.; (2005), “ İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Bir İnceleme: Kaymakam Adaylarının Eğitimi ” , Türk İdare Dergisi, <http://www.tid.gov.tr/Makaleler/M.At%25C4%25B1lgan%2520131-148.doc>, s.139, 2005, (30.11.2013).
- Balkır, Z.G.; (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012 / 1, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/756b143f-7722-493d-b4a8-146bdb98fcbc/makale_3.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=756b143f-7722-493d-b4a8-146bdb98fcbc s.58. Erişim 17.04.2013.
- Chenoweth, T.L., “ Quality in the Workplace ” , wvde.state.wv.us/.../Quality%20in%20the%20... , s.23, (15.02.2014).
- ÇSGB, “ İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi (Analizi) Projesi ” , İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/2013_proje/isggm , 02.01.2014.
- Demirci, H.; (2010), Toplam Kalite Yönetimi, 2.Baskı, İstanbul, Kum Saati Yayınları, s.71.
- Demirkesen, S. ; Arditi, D.; (2011), “ Yapı Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi ” , http://www.imo.org.tr/resimler/dosya_ekler/12205e23d97f372_ek.pdf?dergi=250 , TMH - 469 - 2011/5, s.53-54, (08.01.2014).
- Erdem, A.R.; (2006), “ Nasıl Öğretmeliyim: Öğretim Strateji, Yöntem ve Teknikleri ” , Üniversite ve Toplum, Haziran 2006, Cilt 6, Sayı 2, <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=274> , (06.12.2013).
- Gültekin, M.; Karadağ,R.; Yılmaz,F.:(2007), “ Yapılandırmacılık ve Öğretim Uygulamalarına Yansımaları ” , Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2 : 503-528 (2007), <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=68d5872d-d96b-4c71-80cf-f1079a6dd04e%40sessionmgr4003&hid=4210> , (18.11.2013).
- Güngör, G.; Göksu, A.; (2013), “ Türkiye’de Eğitimin Finansmanı ve Ülkelerarası Bir Karşılaştırma”, Yönetim ve Ekonomi Yıl:2013 Cilt:20 Sayı:1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. MANİSA, <http://ehis.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=c61f12e0-56c8-4545-8c3a-169b016dbde8%40sessionmgr10&hid=3> , s.60, (01.11.2013).
- ILO, “ Your health and safety at work Instructor's Guide To The Modules ” <http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/osh/guide/gumain.htm> , (17.09.2013).
- Kavcar, B.:(2004), T.C.Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, “ Simülasyon Yöntemi Kullanılarak Yapılan Satış Tahminleriyle Satış Bütçesi Hazırlanması”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara-2004, s.8.

- Kıral, D.Ö.; ŞAR, S.;(2004), “ Satış Gücü Eğitiminin Türk İlaç Endüstrisindeki Önemi ” ,Ankara Ecz. Fak. Dergisi,33 (4) 243 - 254,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/24/522/6545.pdf> , s.247, (05.12.2013).
- Mercin, L.; (2005), “ İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Eğitim Kurumları Açısından Gerekliliği ve Geliştirme Etkinliği ”,
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 Güz 2005 C.4 S.14(128-144)
http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS&c=ebsco&ano=65332_db2170be4e4eee7faa6925528d084dfa&? , s.136-137, (01.11.2013).
- Oğuz, Ö.; (2011), AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Birinci Baskı, İstanbul, Legal Hukuk Kitapları Serisi:156, Haziran 2011, s.23.
- Orhan,F.; “ Öğrenme ve Öğretme Stratejilerini Tasarlama”,
www.yarbis.yildiz.edu.tr/.../forhan_2468c7ea018b212b3279ae92c1d3f6...
(10.01.2014).
- Özel Öğretim Yöntem & Teknikleri, Soru Cevap Yöntemi,
<http://www.ozelogretim.hacettepe.edu.tr/grup3/sorucevap.php> , (20.09.2013).
- Öztürk, M.; Sancak, S.; (2007), “ Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri ”, Journal of Yaşar University, http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/05/No_7_vol2_10_ozturk.pdf , s. 769-773. (24.09.2013).
- Peker, K.; (2010), “ Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Hizmet İçi Eğitim ve Yöntemleri ”, Mevzuat Dergisi, Yıl:13,Sayı:156, Aralık 2010,
<http://www.mevzuatdergisi.com/2010/12a/02.htm> , (05.12.2013).
- Şentürk,Ü.,(2008), “ Enformasyon Toplumunda Eğitimin Yeri ”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Yaz 2008, 6(3), 487-506,
<http://ehis.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=c61f12e0-56c8-4545-8c3a-169b016dbde8%40sessionmgr10&hid=109> , s.495-496, (01.11.2013).
- Tınaz, P.; (2006), “ Hizmet içi Eğitim Sonuçlarının Değerlendirilmesinin İşletmeler Açısından Önemi ”,
http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS&c=ebsco&ano=91153_6e79a323cdc91dba716f2a386f612d0d&? , Haziran 2006, (04.11.2013).
- Yıldırım, E.;(2010), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İş görenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma ”, T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yıldız, G.B.; (2010), “ İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu ”,
<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-gayeburcu.pdf> , s.1, (15.01.2014).