СИСТЕМА НАВЧАННЯ – ЗАПОРУКА БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ В АГРОІНЖЕНЕРІЇ

Лапенко Т.Г.
к.т.н., доцент, завідувач кафедри безпека життєдіяльності
Полтавський державний аграрний університет
м. Полтава, Україна

Кого, чому і як навчати, як організувати і як забезпечити результативність процесів навчання?

Тобто йдеться про необхідність не просто вдосконалення існуючої, а про створення принципово (якісно) нової системи навчання з охорони праці.

Чому потрібно вчити. Цілі і завдання навчання

По-перше, тому що людина втрачає знання в результаті природних людських особливостей - поступово забувати отримані (наявні) знання. За деякими даними чоловік щорічно втрачає близько 20 % раніше отриманих знань, тому знання, отримані у ВНЗ, швидко застарівають: у інженерів - через 5-10 років, а у високотехнологічних областях -через 3 роки.

По-друге, знання застарівають в результаті оновлення та поповнення нормативно-правової та інформаційної бази. Це призводить до того, що багато фахівців в чому не володіють відомостями про сучасні методи управління охороною праці та нових регламентуючих вимог.

По-третє, оновлення кадрового складу, вибуття досвідчених працівників та прийняття нових, яким початкові знання необхідні для професійної адаптації.

До числа основних цілей і завдань навчання відносяться наступні:

- ліквідація розриву між кваліфікаційними вимогами до посади та професійними якостями працівників, шляхом підвищення компетенції у зв'язку зі зміненими напрямками розвитку підприємства;
- первинне навчання та перенавчання персоналу у відповідності зі специфікою виконуваних робіт, реалізуючи стратегію нарощування інтелектуального потенціалу, спрямовану на вирішення актуальних бізнес - і організаційних завдань;
- побудову корпоративної культури;
- мотивація персоналу.

Досвід організації охорони праці на передових підприємствах країн Заходу свідчить про те, що значне поліпшення навчання робітників є основним чинником, що обумовлює низький виробничий травматизм. Власники підприємств, менеджери зрозуміли, що робітники потребують безперервного навчання протягом усього терміну роботи, у проведенні заходів, що забезпечують підтримання необхідного рівня знань і навичок у сфері охорони праці, вони не шкодують ні часу, ні коштів на ці цілі, оскільки витрати на навчання окупаються швидко. Теоретичні знання та практичні навички працівника в області професійної безпеки розглядаються як найважливіша, складова і рівноцінна частина його кваліфікаційного рівня.

В основу організації та процесів навчання повинні бути покладені такі принципи:

• обов'язковість (загальність) навчання всіх категорій працівників;
• системність;
• диференційованість процесів навчання;
• безперервність;
• компетентність;
• постійне вдосконалення і забезпечення випереджаючого (попереджувального) навчання на рівні нових технологій і вимог міжнародних стандартів;
• контроль і оцінка знань.

Загальність означає, що навчанню підлягають працівники усіх категорій - від власника (керівника) підприємства до рядового виконавця. Практично це свідчить про те, що до роботи не можуть допускатися працівники, які не пройшли в установленому порядку навчання з питань охорони праці, в тому числі інструктаж, стажування, перевірку знань.

Системність навчання полягає в тому, що процеси навчання здійснюються планомірно відповідно до графіків, що розробляються службою охорони праці і керівництвом підрозділів; контроль за термінами і якістю навчальних процесів здійснює система охорони праці.

Диференціювання означає, що порядок (періодичність, тривалість програми) навчання повинні встановлюватися з урахуванням характеру, категорій персоналу, що навчаються і виконання функцій (обов'язків) та робіт, інших факторів, пов'язаних із забезпеченням безпеки.

Безперервність означає, що навчання всіх категорій працівників має здійснюватися системно, постійно протягом всієї трудової діяльності, тим самим реалізується умова - безперервна освіта через усе життя.

Компетентність є необхідною умовою навчального персоналу і категорією, що характеризує результат навчання; включає також необхідність використання в процесах навчання самого широкого спектра форм і методів навчання, які носили б активний характер, дозволяли б залучити і мотивувати працівників у процеси поповнення та оновлення професійних знань, у підвищенні професійної компетентності.

Постійне вдосконалення передбачає використання передових (прогресивних) форм навчання, поетапний перехід від знання загальних вимог до глибших знань і здійснення професійної діяльності, впровадження модульних технологій навчання, впровадження процесного та цільового методів організації та управління (для посадових осіб), психологічного забезпечення (супроводу), методів аналізу стану охорони праці та ін.

Контроль і оцінка знань є необхідними умовами системи навчання і можуть здійснюватися як планомірно незалежно від процесів навчання, наприклад, в процесі атестації, так і безпосередньо після закінчення процесів навчання. Результати контролю та оцінки знань служать підставою для вирішення питання про допуск працівника до виконання трудових обов'язків або про можливість подальшого службового зростання. Порядок контролю знань повинен бути регламентований відповідним положенням, а оцінка повинна свідчити насамперед про професійну компетенцію працівника

Усі навчальні процеси можуть здійснюватися в різних формах, з використанням різних методів і засобів: лекції, заняття, тематичні семінари та конференції, тренінги, ділові (рольові) ігри, при цьому заняття доцільно будувати на принципах проблемної орієнтованості і діалогічності.

В основу навчання можуть бути покладені також аудіовізуальні лекції, що включають тривимірну і плоску графіку, відеоролики, фотозображення, схеми, графіки і т.д., що дозволяє засвоїти матеріал, що викладається значно швидше, ніж при традиційних способах (методах) вивчення.

Висновки

1. Безперервне Системне навчання і розвиток персоналу є необхідними умовами безпечного проведення робіт та отримання системного позитивного результату. Навчання заради самого ⁚ навчання нікому не потрібно.

Ключовими особливостями, які повинні знайти відображення в більш досконалій системі і навчання є:

- застосування найрізноманітніших форм і методів активної передачі знань;
- формування самонавчальної організації на основі застосування більш активних навчальних технологій, використання накопиченого в цій області вітчизняного і зарубіжного практичного досвіду.

2. Підтвердженням функціонування процесів навчання служить наявність:

- навчального (тематичного) плану, програми навчання, переліку питань, затверджених наказами керівника підприємства, а також переліку документів та інших нормативно-правових актів, відповідно до яких проводиться навчання та перевірка знань;
- графіків навчання та перевірки знань, затверджених керівниками підрозділів;
- квитків, підготовлених на основі затвердженого переліку питань, які підписані відповідним працівником і затверджені головою комісії з перевірки знань;
- протоколів перевірки знань, оформлених за встановленою формою.

3. Але головна умова результативності навчання полягає в наявності бажання у самих працівників вчитися. Ось чому так важливий мотив зацікавленості.

Список використаних джерел

1. Основи професійної безпеки та здоров’я людини: підручник. / В.В. Березуцький [та ін]: під ред. проф. В.В. Березуцького. Харків: НТУ «ХПІ», 2018. 553 с.
2. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці НПАОП 0.00-4.12-05. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці 26.01.20002 № 15.