

УДК 378.016:331.45

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАННЯ
З ОХОРОНИ ПРАЦІ**

кандидат технічних наук, Комаров В.І., Корж Г.І.

Національний університет «Львівська політехніка», Україна, Львів

Відсутність належної підготовки працівників з охорони праці часто стає причиною виробничих травм та професійних захворювань. Це спонукає до пошуку нових підходів до професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників. Реалізація цього можлива шляхом впровадження сучасних освітніх технологій навчання на основі постійного підвищення рівня і якості підготовки з охорони праці.

Метою модернізації системи професійної освіти з охорони праці повинно стати послідовне розширення і поглиблення знань, підвищення майстерності та кваліфікації персоналу, а наслідком - зростання професійних компетенцій, скорочення виробничого травматизму і професійних захворювань, забезпечення прийняттого рівня професійних ризиків. Разом з цим запобігання виробничих аварій та нещасних випадків, порятунку життя і здоров'я співробітників, що відповідає потребам підприємства.

Ключові слова: охорона праці, навчання, освіта, андрагогіка, підготовка кадрів, безперервне навчання, навчання дорослих.

PhD in Technical Sciences Komarov V.I., Korzh G.I. Some aspects of improving training on Occupational safety and health / National university «Lviv polytechnic», Ukraine, Lviv

Lack of proper training of labor protection is often the cause of occupational injuries and diseases. It encourages new approaches to vocational training, training of professionals and workers. Realization of this

is possible through the introduction of modern educational technology training based on the ongoing improvement of quality and safety training.

The purpose of modernization of vocational education on Occupational safety and health should be consistent broadening and deepening knowledge, improving skills and training of personnel, and the result - the growth of professional competencies, reduce occupational injuries and diseases, ensuring an acceptable level of professional risk. At the same time prevent industrial accidents and accidents saving lives and health of employees that meets the needs of the enterprise.

Key words: occupational health and safety, training, education, andragogy, preparation of personnel, lifelong learning, adult education.

Вступ. Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах, одним з яких є проведення навчання, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці [1, Ст.4]. Розроблене на таких засадах Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15 (далі — Типове положення) [2], спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці, яка б охоплювала широкі верстви населення як у віковому, професійному так і посадовому контекстах. Це цілком відповідає парадигмі Міжнародної організації праці (МОП), яка ще раз підтверджена у Рекомендації № 195 від 17 червня 2004 р. "Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання", прийнятій на Генеральній конференції МОП у червні 2004 року в Женеві. У рекомендації закликають «уряди, роботодавців і працівників знову підтвердити свою прихильність процесу безперервного навчання».

Ознайомлення з міжнародними актами останнього часу, які закріплюють основні напрямки діяльності держав у сфері професійної освіти та навчання, дозволяє прийти до висновку про те, що стрижневим принципом цієї діяльності є принцип безперервної освіти (навчання протягом усього життя, *lifelong education*). Даний принцип змінює уявлення про освіту і сприяє розширенню цього поняття. Освіта тепер розуміється як компонента будь-якого виду людської діяльності, тобто людина може навчатися не тільки в системі формальної та неформальної освіти, а й інформально: на роботі, в сім'ї, в спілкуванні та т.і. В свою чергу, суспільство, в особі держави, має сприяти розширенню можливостей людини щодо задоволення освітніх потреб шляхом здійснення активної політики, спрямованої на розширення мережі освітніх організацій, забезпечення доступу до професійної освіти та навчання всіх категорій населення з урахуванням принципу рівності, координацію діяльності з розроблення освітніх програм, підготовку викладацьких кадрів і створення їм сприятливих умов, визнання результатів неформальної та інформальної освіти.

Основні положення безперервної освіти сформулював інститут освіти ЮНЕСКО [3]:

- освіта триває протягом усього життя кожної окремої особистості;
- вона призводить до систематичного надбання, оновлення, вдосконалення і розвитку знань, умінь і відносин, що в свою чергу є необхідним внаслідок постійнозмінливих умов сучасного життя, з кінцевою метою - сприяння самореалізації кожної особистості;
- її успішне втілення залежить від розвитку здібностей людини і її мотивації брати участь в самоспрямуванні особистої навчальної діяльності;

- при цьому визнається значення всіх наявних освітніх впливів, включаючи формальні, неформальні та позаінституційні, тобто безпосередні впливи навколишнього життя.

Виклад основного матеріалу.

В Україні основне положення безперервного навчання у системі професійної підготовки та перепідготовки працівників з охорони праці цілком впроваджене та лежить у її правовому полі.

Ще одне з положень «...систематичного набуття, оновлення, вдосконалення і розвитку знань, умінь...», тобто принцип **розвиткового навчання** з охорони праці вимагає подальшого удосконалення.

Так, наймасовіший вид навчання з охорони праці – інструктажі на робочому місці, починаючи від первинного і надалі, у випадку відсутності змін, перелічених у п. 6.2. «Положення про розробку інструкцій з охорони праці» [4] та періодичністю інструктажів, на яку вказує Типове положення [п. 6.5, 1], проводяться за тою самою інструкцією, розробленою для первинного інструктажу. Враховуючи те, що за певних умов, перегляд інструкцій може становити перезатвердження існуючих інструкцій, що не є порушенням вимог нормативних документів, навчання з питань охорони праці впродовж декількох років може полягати в інструктуванні працівників за тою самою інструкцією, **яка розроблялася для первинного інструктажу.**

Чи не є таке навчання стимулом формального ставлення до охорони праці загалом?! Формальний підхід, при якому співробітники просто ставлять підписи в журналі реєстрації інструктажів з охорони праці на робочому місці в графі 8,9 і на завершення, як результат навчання - підпис у графі 12: «Знання перевірів, допуск до роботи здійснив (підпис, дата)», сприяють відношенню працівників до цього дійства як

до бюрократичної рутини. Таке «топтання на місці» не відповідає сучасним тенденціям.

Не замінюючи інструктажі, не скасовуючи їх, а доповнюючи [п.2.4.,4], з врахуванням неточностей, помилок, невідповідностей чинним нормативно-правовим актам з охорони праці, аналізуючи нещасні випадки, інциденти, аварії, розслідування яких показало, що в інструкції вимоги безпеки відображено не повною мірою, можна впроваджувати у цей вид навчання нагромадження знань з охорони праці за принципом «зайвих знань з охорони праці не буває». З позицій **розвиткового навчання** кожний наступний крок у навчанні з охорони праці буде сприяти «...систематичному набуттю, оновленню, вдосконаленню і розвитку знань, умінь і відносин...» [3].

Оскільки інструктуванням працівників охоплене переважно доросле населення, доцільним буде впровадження принципів андрагогіки у цей навчальний процес, що «вбудований у життя людини, а не обмежений спеціальною навчальною діяльністю в класних кімнатах». До числа першочергових з андрагогічної моделі неформального навчання, слід впровадити наступні:

- в міру дорослішання людей, їх навчання набуває більш самостійного характеру; особі, яку навчають, належить провідна роль у процесі навчання;
- готовність і бажання вчитися з'являється, коли необхідно дізнатися корисне для професійного життя;
- навчання дорослих найчастіше є проблемно-орієнтованим, а не предметним;
- процес навчання організований у вигляді спільної (партнерської) діяльності того, хто навчається і навчає на всіх етапах.

Сьогодні в сучасних програмах освіти спостерігається різке зростання питомої ваги методів активного навчання. Висока активність

учнів, їх залучення в навчальний процес забезпечує зростання рівня засвоєння матеріалу слухачами, переусвідомлення досвіду професійної діяльності та підвищення готовності до використання результатів навчання в своїй роботі.

Забезпечення зворотного зв'язку є однією з базових потреб у процесі навчання. Мотивація працівників залежить від ступеня їх активності в навчальному процесі. Використання методів активного навчання підсилює зацікавленість слухачів процесом навчання за рахунок таких чинників, як звернення до особистого досвіду, робота в групі, конкуренція. Робота в групі підвищує впевненість в собі, дає відчуття захищеності й підтримки з боку інших членів групи. Групова робота є, мабуть, найбільш дієвим засобом для підвищення активності працівників у процесі навчання.

Мотивує навчатися ще й доброзичливість навчального середовища, що впливає на рівень формування самоповаги слухачів і заохочує їх до активної участі в освітніх заходах. Неповага викликає захисну, а інколи й агресивну реакцію працівників.

В процесі навчання з охорони праці доцільно мінімізувати або взагалі зруйнувати бар'єри між працівником та особою, яка інструктує. Відсутність адміністративних бар'єрів буде характеризувати вищий рівень культури трудових відносин в колективі за рахунок об'єднання зусиль всіх працівників, що зайняті у виробничому процесі та виконують різні виробничі функції - експлуатації, ремонту, підрядні роботи тощо.

Ефективне навчання можливе лише при опорі на наявний у працівників досвід, що вимагає гнучкості концепції навчання. Це дозволить враховувати та впроваджувати слушні пропозиції, зауваження та думки працівників щодо навчання з охорони праці.

Такий підхід до навчання, з впровадженням методів андрагогіки, дозволить, в рамках відведеного для цього часу, збільшити якість навчання, надаючи сукупну дію на працівника: не тільки інформаційну, а й емоційну. Потрібно впливати на самих працівників, не тільки з метою підвищення їх рівня знань з охорони праці, а й для того, щоб змінити їх поведінку і ставлення до питань власної безпеки так безпеки оточуючих. Як показує практика, у випадку, коли людина відчуває на собі небайдуже ставлення та перебуває в центрі подій, то засвоює інформацію краще, з більшим ентузіазмом, ніж коли просто чує перелік запобіжних заходів.

Уважне ставлення до виробничої безпеки, з часом, знайде емоційне відлуння у працівників, яке надалі інтегрується у гідне відношення до охорони праці та сформує відповідну **корпоративну культуру** - фактор, який має для системи навчання з охорони праці чи не вирішальне значення і може, як сприяти навчанню, так і відшліфувати його.

Не можна не зупинитися ще на одній важливій стороні професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств, включаючи навчання з питань охорони праці, яке є складовою частиною зазначеної підготовки.

Сучасні підходи до управління підприємствами ґрунтуються на сприйнятті персоналу як ключового чинника, що визначає ефективність використання всіх інших ресурсів. Як показує досвід найбільш успішних вітчизняних і зарубіжних компаній, інвестиції в персонал, створення умов для професійного зростання працівників і підвищення їх професійного потенціалу дають в 2 - 3 рази більш високу віддачу, ніж кошти, спрямовані на рішення виключно виробничих завдань. Людський капітал в сучасній економіці є одним з головних чинників

успішного функціонування будь-якого інноваційного та інвестиційного проекту.

За останні десятиліття істотно збільшився розрив між вартістю підприємств, зафіксований в їхніх балансових звітах, і оцінкою цієї вартості з боку інвесторів. Наведемо найбільш яскраві приклади цього.

Так, у 1995 р. корпорація IBM викупила за 3,5 млрд дол. компанію Lotus Development, балансові активи якої оцінювалися всього у 230 млн дол..

Ще більший розрив спостерігався в разі фірми Netscape, що розробляє програми для роботи в Інтернеті: при власних фондах в 17 млн дол. і трохи більше за 50 співробітників ринкова ціна фірми на початок 1997 р. становила майже 3 млрд дол..

Ці приклади свідчать про те, що фактичною основою ринкової оцінки підприємств стають не просто матеріальні активи, а нематеріальні активи, інтелектуальний людський капітал, використання внутрішніх організаційних ресурсів, здатність до інновацій і активна поведінка на ринку з метою зміцнення своїх конкурентних позицій. Умовою здійснення такої стратегії є оптимальне використання всіх компонентів інтелектуального капіталу підприємства. Кожен з цих елементів, породжений людськими знаннями, і саме їх сукупності, визначає, на думку Едвінссона і Мелоуна, приховані джерела цінностей, які наділяють підприємство підвищеною ринковою вартістю [5].

Висновком може бути тільки одне – навчання з охорони праці, як і інші складові підвищення професійного рівня працівників, – це високоефективні інвестиції у сьогодення та майбутнє підприємства.

У теперішній час став очевидним той факт, що підвищення кваліфікації, яке б відповідало вимогам сучасного інформаційного суспільства, необхідно проводити в інформаційно-комунікаційному

освітньому середовищі (eLearning) з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ) в умовах безперервної освіти.

Такий підхід закріплений в концепції нової моделі європейської освіти, що міститься у висновках Лісабонського саміту щодо політики освіти ЄС [6] та відображених в «Меморандумі неперервної освіти Європейського Союзу» [7]. У Меморандумі зазначається, що успішне формування економіки і сучасного суспільства, заснованих на знаннях, повинно супроводжуватися процесом безперервної освіти або т.зв. «навчання завдовжки у життя (Lifelong Learning)» на технологічній базі ІКТ (Інтернет, Web-технології і т.і.). На підприємствах повинні вміти вчасно адаптуватися до сучасних умов, враховуючи затребуваність на безперервне професійне навчання.

Для цього слід розробити освітні системи професійної підготовки та перепідготовки працівників з охорони праці з використання ІКТ.

Основними завданнями в галузі інформатизації системи навчання з охорони праці є:

- здійснення, на базі діючої корпоративної навчальної документації, комплексу заходів щодо формування електронних інформаційних ресурсів, забезпечення загального доступу до них, здійснення постійного моніторингу якості навчального продукту з метою покращення та поповнення його змісту;

- підвищення кваліфікації персоналу та розвиток педагогічних аспектів подолання психологічних і освітніх бар'єрів використання інформаційних технологій дорослим співтовариством підприємства.

Принципово, що при використанні комп'ютерних навчальних програм зачіпається не тільки область професійних знань працівника, а й задіюється емоційна сфера. Фото та відеофрагменти з місць інцидентів (аварія на залізничному переїзді, падіння автокрана,

репортаж з лікарні про потерпілого від нещасного випадку, результати аварії при роботі навантажувача і т.п.), залишають найбільш яскравий слід у пам'яті, ніж словесний опис. Це важливо, оскільки передумовою нещасних випадків часто є навіть не відсутність потрібних знань, а елементарна втрата відчуття загрози.

Досвід впровадження комп'ютерних програм свідчить, що мультимедійні комп'ютерні технології навчання з питань охорони праці з ентузіазмом сприймаються працівниками, а загалом, цей напрям є дуже перспективним. А найголовніший результат застосування цих розробок (на що сподіваються автори) - це зниження виробничого травматизму.

Література:

1. Закон України "Про охорону праці" (Відомості Верховної Ради України, 2003, № 2, ст. 10 із наступними змінами);
2. НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15;
3. Cropley A. *Lifelong Education and the Training of Teachers* / A. Cropley, R. Dave. – Hamburg: VIE; Oxford, etc.: Pergamon., 1978. [Електронний ресурс] // http://www.unesco.org/ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=84602&set=0058C19B32_0_29&gp=1&lin=1&ll=1&uil=1;
4. НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9;
5. Эдвинссон, Л. *Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании* / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун // *Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология*; под ред. В. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.

6. *The Lisbon Summit: Concrete Action to Stimulate European Competitiveness Special Feature - No 21 (Mai 2000)*. [Электронный ресурс] // http://ec.europa.eu/internal_market/smn/smn21/s21mn14.htm

7. *A Memorandum on Lifelong Learning, Commission of the European Communities, Brussels, 30.10.2000 SEC(2000) 1832*. [Электронный ресурс] // <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>

References:

1. *Zakon Ukrainy "Pro okhoronu pratsi" (Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2003, № 2, st. 10 iz nastupnymy zminamy)*;

2. *NPAOP 0.00-4.12-05 «Typeve polozhennia pro poriadok provedennia navchannia i perevirky znan z pytan okhorony pratsi», zatverdzhene nakazom Derzhnahliadokhoronpratsi vid 26.01.2005 r. № 15*;

3. *Cropley A. Lifelong Education and the Training of Teachers / A. Cropley, R. Dave.– Hamburg: VIE; Oxford, etc.: Pergamon., 1978*. [Elektronnyi resurs] // http://www.unesco.org/ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=84602&set=0058C19B32_0_29&gp=1&lin=1&ll=1&uil=1;

4. *NPAOP 0.00-4.15-98 «Polozhennia pro rozrobku instruktsii z okhorony pratsi». Nakaz Derzhnahliadokhoronpratsi vid 29.01.1998 r. № 9*;

5. *Edvynsson, L. Yntellektualnyi kapital. Opredelenye ystynnoi stoymosty kompanyy / L. Edvynsson, M. Meloun // Novaia postyndustrialnaia volna na Zapade. Antolohyia; pod red. V. Ynozemtseva. – M.: Academia, 1999*.

6. *The Lisbon Summit: Concrete Action to Stimulate European Competitiveness Special Feature - No 21 (Mai 2000)*. [Elektronnyi resurs]// http://ec.europa.eu/internal_market/smn/smn21/s21mn14.htm

7. *A Memorandum on Lifelong Learning, Commission of the European Communities, Brussels, 30.10.2000 SEC(2000) 1832*. [Elektronnyi resurs]// <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>