

УДК 331.45

ОБУЧЕНИЕ ОХРАНЕ ТРУДА: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

Касьянова Т. И., Секачева Л. М.

Уральский межрегиональный филиал ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, Екатеринбург, Россия (620142, г. Екатеринбург, ул. Щорса, 15), sekach@umco.ru

Проведен анализ психолого-педагогических условий внедрения инноваций в обучение охране труда. Приведены результаты собственных исследований авторов. Результаты исследования позволили авторам выявить основные проблемы: отсутствие психолого-педагогической готовности к инновациям всех субъектов учебного процесса – преподавателей, организаторов обучения, слушателей. Основные причины: возраст преподавателей, большая доля преподавателей-практиков, отсутствие навыков применения инновационных технологий, опасения у преподавателей по поводу значительной интенсификации труда при внедрении инновационных технологий. По результатам исследования авторами предлагается комплекс мер, способных обеспечить внедрение психолого-педагогических инноваций в сферу обучения охране труда. К основным мероприятиям авторы относят: содержательную и технологическую модернизацию учебного процесса; подготовку кадров преподавателей и организаторов обучения; развитие инфраструктуры учебных и информационных центров.

Ключевые слова: психолого-педагогические условия, инновации в обучении, охрана труда.

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR INTRODUCTION OF INNOVATIONS IN TRAINING IN OCCUPATIONAL SAFETY

Kasyanova T. I., Sekacheva L. M.

The Ural interregional branch of the All-Russian research institute for occupational safety and labour economics under the Ministry for social development and health protection, Ekaterinburg, Russia, (620142, Ekaterinburg, street of Schors, 15), sekach@umco.ru

Analysis of psychological and pedagogical conditions for introduction of innovations in training in occupational safety is carried out. The results of the authors' research are presented. The authors identified the main problem, which is absence of psychological and pedagogical readiness for innovations of trainers, training managers and trainees. Main reasons of absence of readiness are age of trainers, a large number of trainers who do not have pedagogical skills, trainers' fear about significant intensification of their work. The authors offer a set of measures to guarantee introduction of psychological and pedagogical innovations in training in occupational safety. The main steps are content and technological modernization of training, training of trainers and training managers, development of the network of training and information centres.

Key words: psychological and pedagogical conditions, innovations in training, occupational safety.

Обучение является сегодня ведущим фактором обеспечения должного уровня охраны труда, поскольку основным ресурсом развития современного общества являются люди, способные к поиску и освоению новых знаний и принятию решений в нестандартных ситуациях.

По данным Роструда, среди причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в Российской Федерации в 2010 году, более 70 % составляют причины организационного характера, в числе которых недостатки в обучении работников безопасности труда и нарушения трудовой дисциплины – 28,9 %.

Существующая система обучения в области безопасности и охраны труда оказалась недостаточно эффективной.

Качественное улучшение непрерывной подготовки работников по охране труда возможно, главным образом, на основе инновационных образовательных технологий.

В современных условиях значение применения инноваций в обучении охране труда возрастает, поскольку:

- многие предприятия, их техника, технология, организационные структуры находятся в процессе непрерывной реконструкции и реорганизации, обновления более интенсивного, чем это было раньше;

- принятие решений, особенно в опасных и чрезвычайных ситуациях, становится все более сложной деятельностью – интенсифицируются производственные и социальные процессы, возрастает риск непредвиденных последствий;

- постоянно увеличивается разнообразие профессиональных рисков, сложность управления ими;

- особую важность приобретает воспитание у работников личной ответственности за соблюдение норм безопасного труда.

Все это делает необходимым поиск новых подходов к обучению охране труда, которое должно опираться не на трансляцию готовых знаний, а на создание условий для инновационной познавательной деятельности на основе имеющегося опыта.

Инновационный процесс в обучении охране труда затрагивает, как правило, цели, задачи, технологию и человеческие ресурсы учебного заведения.

Успешность планирования, организации и осуществления образовательной деятельности во многом зависит от психолого-педагогических условий и методического сопровождения.

Целесообразно выделить основные психолого-педагогические аспекты.

В первую очередь, это психологическая готовность к применению всеми субъектами новшеств учебного процесса. Нередко при внедрении образовательных инноваций в учебных заведениях на первый план выдвигаются технические и организационные вопросы, а подготовка к инновациям, в первую очередь, преподавателя и, в известной мере, слушателя уходит на периферию внимания руководителей.

Однако главным тормозом широкого внедрения инноваций в учебный процесс нередко является именно неприятие перемен педагогом и неподготовленность к ним слушателей [8].

Проведенное нами исследование возможности внедрения психологических инноваций в сферу обучения охране труда показало, что убежденными сторонниками инновационных методов преподавания охраны труда являются только 27 % педагогов и

31 % слушателей. Возможно, это обусловлено возрастными характеристиками респондентов – около 60 % преподавателей и 50 % слушателей принадлежат к старшей возрастной группе.

Наряду с этим подтверждается недостаточная психологическая готовность значительной части преподавателей к систематическому использованию нововведений. Необходимость осторожного применения лишь некоторых инновационных подходов в сочетании с традиционными методами обучения признали 69 % преподавателей и 48 % организаторов обучения.

Эти данные сопоставимы с результатами исследования, проведенного в Краснодарском крае, согласно которому к инноваторам можно отнести 7 % преподавателей, 68 % – к «приспособительному» контингенту образовательных учреждений, а 7 % – к негативно относящимся к информационным технологиям [4].

С утверждением, что применение современных компьютерных технологий позволит сделать обучение более понятным и интересным, согласны 51 % опрошенных нами преподавателей, а с тем, что это может существенно изменить методы и формы обучения – только 24 %.

Причины недостаточной мотивационной готовности преподавателей:

– отсутствие навыков применения инновационных методик преподавания (отметили 47 % респондентов из числа преподавателей);

– должного стимулирования (31 %);

– необходимых знаний, особенно в сфере информационных технологий (24 %);

– методического сопровождения и помощи (22 %);

– критериев инновационных методов и показателей эффективности их применения (16 %);

– недостаточная информированность о возможностях и преимуществах инноваций и связанное с этим психологическое сопротивление новым подходам в обучении охране труда (16 %);

– несовершенство нормативно-правовой базы по обучению охране труда (9 %).

Кроме того, у педагогов могут проявляться: стремление к стабильности, здоровый консерватизм, наличие определенных жизненных и профессиональных стереотипов, опасения интенсификации труда и сокращения его оплаты [2]. Внедрение новых технологий, например, модульной, ведет к увеличению на 20–25 % нагрузки преподавателя (работа над учебно-методической документацией, дидактическим

обеспечением модулей, разработка активных методов обучения). Этот дополнительный труд либо не оплачивается, либо оплачивается несоразмерно его трудоемкости.

Большую роль в преодолении этих барьеров призван сыграть руководитель учебного заведения, поведение которого должно соответствовать таким инновационным параметрам как предприимчивость, стремление поддержать инициативу творческих и талантливых работников, развивать у преподавателей мотивацию новаторов, способствовать внедрению новшеств в учебный процесс.

Следующим важным аспектом является вооруженность преподавателей психологическими методами диагностики и коррекции уровней обученности, когнитивного и личностного развития слушателей.

До сих пор в обучении охране труда практически отсутствуют экспресс-методы диагностики знаний, умений и навыков слушателей.

Среди личностных компонентов слушателей, как правило, большое внимание уделяется сосредоточенности и увлеченности задачей, мотивации и мотивам, открытости и толерантности к неопределенности как способности принимать новые идеи и менять схемы своего мышления.

Слушатели, обучающиеся охране труда, как правило, обладают самомотивацией по отношению к знаниям и навыкам, нацеленным на решение конкретных производственных задач на их рабочем месте.

Большинство респондентов из среды слушателей (53 %) однозначно отметили, что наиболее востребованным результатом их обучения является получение концентрированной информации об актуальных требованиях в сфере охраны труда. К отработке навыков безопасного труда, необходимых в текущей производственной деятельности, стремятся ещё 36 % участников обучения.

Существует немало доступных способов и методов связывания того, что изучается на занятиях, с действиями на производстве, на рабочем месте. К ним можно отнести активизацию критического мышления и понимания; вовлечение взрослых слушателей в процесс выполнения заданий по принятию решений; развитие у них способности анализировать проблему (например, проблему получения травм в аналогичных условиях несколькими работниками), предлагать решения, планировать и предпринимать последовательные действия.

Развитие способности взрослых слушателей творчески относиться к учебному процессу представляет собой более сложную задачу.

В ходе проведенного исследования 36 % слушателей заявили, что главным мотивом их участия в учебном процессе является всего лишь проверка их знаний по охране труда.

На занятиях следует уделять внимание преодолению определенных убеждений, создающих препятствия для безопасного выполнения работ или успешного усвоения знаний. К примеру, такими убеждениями являются утверждения, что несчастные случаи не могут быть предупреждены или что «растворители не могут повредить мне, поскольку я работаю с ними много лет и со мной все нормально» и др.

Большинство слушателей лучше учатся, накапливая новые знания на основе того, что уже знают. Инновационные методы, включающие осмысление опыта, накопленного участниками учебного процесса, стимулируют их познавательную активность, делают обучение более эффективным. Поэтому выбор методов обучения должен осуществляться преподавателями на основе анализа ошибок пострадавших, а обучение основываться на конкретных практических примерах [7].

Важным условием инновационного процесса и объективной необходимостью в инновационной деятельности педагога является творчество. Поэтому, на наш взгляд, основу и содержание инновационных образовательных процессов составляет творческая инновационная деятельность преподавателя, сущность которой заключается в обновлении педагогического процесса, внесении в него творческих изменений [1]. Занятия во взрослой аудитории будут более эффективными, если на них будут использоваться разнообразные формы обучения, если у слушателей будет возможность не только слушать, но и смотреть визуальные материалы, задавать вопросы, практиковаться на оборудовании, обсуждать различные рабочие ситуации и важные проблемы охраны труда.

Одним из актуальных аспектов инновационной деятельности является владение и активное использование преподавателями методов самопознания, самооценки и саморазвития, педагогической рефлексии, необходимых для выработки оптимального индивидуального стиля педагогической деятельности [5].

Для подготовки к инновационной деятельности преподавателю необходимо учитывать свои индивидуально-психологические особенности.

Инновационная деятельность преподавателя включает личностную переработку имеющихся образовательных проектов, их самостоятельную интерпретацию; поиск инновационной информации; профессионально-мотивированный анализ собственных возможностей по созданию или освоению инновации; формулирование целей и общих концептуальных подходов к применению новшества; прогнозирование средств

достижения целей, результатов инновационной деятельности; разработку плана внедрения инноваций; введение инновационных действий в педагогический процесс; осуществление контроля и коррекции внедрения.

Формализм, нечеткость и неуверенность преподавателя в применении инновационных технологий, чрезмерное теоретизирование или примитивизм, доведенные до банальности практические рекомендации вызывают у слушателя немедленную отрицательную реакцию к обучению, внутреннее сопротивление ему [3]. Однако, согласно результатам проведенного нами исследования, только 24 % преподавателей охраны труда осуществляют выбор методов обучения посредством оценки потребностей слушателей.

Актуальной проблемой сегодня является недостаточное осознание преподавателями охраны труда того, что новые технологии обучения требуют: помимо профессиональной компетентности определенного уровня педагогического мастерства, более глубокого и системного знания предмета, умения обеспечить трансформацию учебно-педагогической деятельности в профессиональную посредством имитационного моделирования конкретных ситуаций, связанных с повышением риска аварий и несчастных случаев; структурировать учебный материал в проблемном аспекте, организовать самостоятельную работу слушателей, свободно владеть интерактивными методами обучения, обеспечить на занятиях благоприятный психологический климат, сотрудничество преподавателя и слушателя.

Такая масштабная задача является нередко непреодолимой преградой для преподавателей-практиков, обладающих ценным опытом и информацией о состоянии дел в охране труда в конкретной отрасли, но не имеющих методических навыков в проведении занятий [6].

Показательно, что 67 % организаторов учебного процесса, охваченных анкетированием, отметили острую нехватку преподавателей нужной квалификации, владеющих инновационными методиками преподавания.

Одним из средств решения этой проблемы является качественная и глубокая подготовка методического сопровождения инновационных технологий, что позволит преподавателям-практикам эффективно использовать активные методы обучения.

Кроме того, внедрение инноваций в области обучения предполагает и психологическую готовность к ним слушателей как субъектов образовательного процесса, наличие у них определенного инновационного потенциала, толерантности к нововведениям, креативности и творческого мышления.

Вовлеченность слушателей в инновационную деятельность состоит, прежде всего, в их активном участии в процессе обучения. Слушатели должны иметь возможность высказывать свои предложения об организации учебного процесса и его содержании, корректировать содержание отдельных тем или видов занятий, активно участвовать в творческих дискуссиях и других групповых занятиях, решении текущих практических задач.

Большое значение этот подход имеет при обучении руководителей, особенно тех, чьи психологические характеристики (властность, уверенность в собственной непогрешимости, беспокойство о своем авторитете, боязнь выглядеть некомпетентными в глазах окружающих, несоответствие собственного образа «солидного человека» традиционно понимаемой роли ученика) затрудняют обучение с помощью традиционных методов.

Сложной психологической и учебной задачей является обеспечение адекватного ситуации понимания некоторыми руководителями установки на целесообразность вложения финансовых средств в реализацию предупредительных мероприятий по охране труда, а не в устранение последствий несчастных случаев и профзаболеваний.

Таким образом, инновационное обучение должно осуществляться со значительным акцентом на психологические особенности аудитории. В обучение могут встраиваться целостные психологические и педагогические технологии. Особое значение имеют те из них, которые развивают профессионально важные качества слушателей: способности восприятия, быстроту и точность исполнения. Эти качества принципиально важны при обучении работников охране труда, связанном с формированием умения работать профессионально – без травм и несчастных случаев.

Важность психолого-педагогических условий для внедрения инноваций в обучение охране труда сегодня не вызывает сомнений, но они теряют свою актуальность и значимость без реализации целого комплекса мер. В их число входят:

- дальнейшее совершенствование нормативно-правового регулирования вопросов обучения охране труда;
- развитие инфраструктуры учебных и информационных центров (создание информационно-издательского центра, стационарных и мобильных центров коллективного пользования научным оборудованием, учебно-методическими и информационными ресурсами и др.);

- модернизация учебного процесса (приоритетные направления: обеспечение вариативности содержательной части обучения в соответствии с потребностями слушателей и дифференцированного подхода к их обучению в зависимости от степени подготовки и категории обучаемых);
- проведение научных исследований и разработок (по вопросам формирования трудовой культуры, возможностей внедрения инноваций, эффективности обучения и т.д.);
- подготовка кадров преподавателей и организаторов обучения (профессиональная переподготовка и повышение квалификации по психолого-педагогическим технологиям, стажировки в научно-образовательных центрах, участие в конференциях, симпозиумах, семинарах, курсах).

Список литературы

1. Богдан И. Т. Инновационные процессы в современном образовании как результат развития новой образовательной парадигмы // *Фундаментальные исследования*. – 2007. – № 12. – С. 480-481.
2. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учебное пособие. 2-е изд. /Панфилова А. П. – М.: Академия, 2009.
3. Кауненко М. В., Никитин А. А. Тенденции развития инновационных образовательных процессов применительно к обучению в области охраны труда // *Охрана и экономика труда*. – 2011. – № 1 (2). – С. 49.
4. Розина И. Н Компьютерно-опосредованная коммуникация: конструирование и адаптация в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ifets.ieee.org/russian/depository/v9_i2/html/4.html.
5. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ / Под ред. Ю. П. Зинченко, И. А. Володарской. – М.: Изд-во МГУ, 2007. (Серия «Инновационный университет»).
6. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика: научное издание. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005.
7. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда. – М., 2001. – 4-е изд. – С. 617. Пер. с англ.
8. Эффективность образовательных услуг в сфере охраны труда. – М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2009.

Рецензенты:

Князева Е. Г., д.э.н., профессор, зав. кафедрой страхования Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург.

Агарков Г. А., д.э.н., доцент, зав. кафедрой государственных и муниципальных финансов Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург.