

ИННОВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ ОХРАНЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

Секачева Л.М., Овчаров А.И., Касьянова Т.И.

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

Проведен анализ результатов исследования причин, препятствующих внедрению инноваций в сферу обучения охране труда. Авторами проведен анкетный опрос 350 респондентов трех групп – преподавателей, организаторов обучения, слушателей из 8 учебных центров Уральского региона. В статье рассматриваются различия в их мнениях и оценках возможности и необходимости внедрения разнообразных инновационных образовательных технологий в обучение охране труда, выявляются и анализируются факторы, препятствующие активному использованию инноваций в учебном процессе. Среди основных причин выделены: острый дефицит квалифицированных преподавателей в сфере охраны труда, недостаточная компетентность и заинтересованность имеющих преподавателей-практиков в реализации инновационных подходов к обучению, нехватка соответствующим образом оборудованных учебных мест, недостаток соответствующего методического инструментария, несовершенство нормативно-правовой основы обучения охране труда.

По результатам исследования авторы рекомендуют для успешного внедрения инноваций реализовать комплекс подготовительных мер: осуществить разработку инновационных технологий с учетом специфики обучения охране труда; организовать подготовку преподавателей применительно к проблемам, имеющимся в данной сфере; обеспечить совершенствование учебно-методической и материально-технической базы, а также внедрение системы оценки эффективности обучения охране труда.

Ключевые слова: инновации в обучении, охрана труда, педагогическая компетентность преподавателя.

PROBLEMS OF INTRODUCTION OF INNOVATIONS IN TRAINING IN OCCUPATIONAL SAFETY

Sekacheva L.M., Ovcharov A.I., Kasyanova T.I.

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

Reasons preventing from introduction of innovations in training in occupational safety are analyzed. The authors interviewed 350 respondents (trainers, training managers and trainees from 8 training centers in the Ural region). The differences in their assessments concerning possibilities of introduction of diverse innovative methods in training are considered. Factors preventing from active use of innovations are analyzed. Shortage of highly qualified trainers in occupational safety, low competency and interest of trainers in implementation of the innovative approaches, lack of well equipped classrooms and methodic tools and imperfection of the law regulating training in occupational safety are marked out among the main reasons. It is recommended to carry out a spadework for successful introduction of innovations (to develop innovative methods taking into consideration the specific character of training, to train trainers with regard to problems of occupational safety, to improve material resources and to introduce the system of evaluation of training efficiency).

Key words: innovations in training, occupational safety, pedagogic competence of a trainer.

Мировой и российский опыт показывает, что обучение работников и руководителей безопасным приемам работы, требованиям охраны труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве является эффективным инструментом снижения производственного травматизма и профзаболеваний.

В 2006–2015 годах, по прогнозу Минэкономразвития, в стране сохранится тенденция к сокращению численности работающего населения, и потери рабочей силы составят свыше миллиона человек ежегодно. Одной из причин смертности и заболеваемости вследствие воздействия вредных производственных факторов является недостаточная осведомленность работников о профессиональных рисках и требованиях охраны труда [1; 5].

В данном контексте совершенствование обучения охране труда посредством внедрения в учебный процесс инновационных образовательных технологий продолжает оставаться актуальным направлением деятельности обучающих организаций.

Для выявления факторов, препятствующих решению этой задачи нами был проведен анкетный опрос. Респонденты из 8 учебных центров обучения охране труда Уральского региона (350 чел.) в соответствии со своей ролью в процессе обучения представлены тремя группами: «Преподаватели», «Организаторы», «Слушатели».

Главная задача обучения охране труда – выявление и преодоление психологических состояний, затрудняющих адекватное реагирование человека на опасные и аварийные ситуации, формирование мотивации и навыков безопасного поведения на рабочем месте [2].

Однако исследование, проведенное в 3 группах респондентов, выявило значительные расхождения в их мнениях по вопросу о необходимости внедрения инновационных технологий в обучение охране труда.

Зарубежные и российские исследователи выделяют пять различающихся своими действиями категорий участников инновационного процесса: собственно инноваторы – инициаторы инноваций (2,5%); распространители – энтузиасты, захваченные новой идеей и готовые приложить максимум усилий, чтобы воплотить ее в жизнь (13,5%); основная масса (первое, ранее большинство, индивидуумы, сравнительно быстро воспринимающие инновацию, т.н. принимающие – 34%); консерваторы – второе, позднее большинство, ориентирующееся на новые научные открытия или изобретения (34%); запаздывающие, отстающие в восприятии инновации (поздние принимающие, скептики (16%) [4; 6].

В ходе нашего исследования получены аналогичные данные. Однозначное признание необходимости применения инноваций в преподавании охраны труда выразили 39% организаторов обучения, 31% слушателей и 27% преподавателей. Согласно

вышеприведенной классификации они представляют собой группу так называемых принимающих.

Гораздо более многочисленными оказались весьма осторожные сторонники применения лишь некоторых инновационных подходов в сочетании с традиционными методами обучения (соответственно 48, 38 и 69% – отечественные консерваторы).

Некомпетентными в данном вопросе признали себя 10% слушателей и 4% преподавателей.

Следовательно, в среднем около трети участников анкетного опроса *достаточно подготовлены к освоению, применению и использованию разнообразных инновационных образовательных технологий. Остальные занимают в лучшем случае выжидательную и консервативную позицию, не обязывающую к переменам и проведению серьезных подготовительных мероприятий, связанных с внедрением инноваций.*

Распространение информационных и интернет-технологий в российской социальной и образовательной среде обусловило качественное улучшение отношения респондентов к возможности оснащения ими учебного процесса. Более 50% преподавателей и 38% слушателей считают, что их применение сделает обучение более понятным и интересным; 24% и 45% (соответственно) – что это позволит изменить методы и формы обучения.

Вместе с тем даже компьютерные и интернет-технологии не воспринимаются респондентами одинаково позитивно: 7% преподавателей и 17% слушателей достаточно категорично заявляют, что применение IT-технологий не внесет существенных изменений в обучение охране труда. О явной некомпетентности части респондентов в вопросах дистанционного обучения говорит тот факт, что лишь 18% преподавателей согласны с тем, что компьютерные технологии позволят работникам обучаться без отрыва от производства, и все без исключения слушатели считают это невозможным.

По отношению к формам обучения выявлено преобладание традиционных подходов. Явное предпочтение респонденты отдают лекциям в аудитории («Преподаватели» – 71%, «Организаторы» – 88%) и семинарам по наиболее проблемным и актуальным аспектам охраны труда (58% и 31% соответственно).

Своеобразным подтверждением этого вывода является и весьма сдержанное отношение преподавателей и организаторов к лекциям, записанным на электронных носителях (20% и 32% соответственно), и применению деловых игр (20% и 9%).

Специфика обучения охране труда обуславливает важность применения практико-ориентированных методов. Однако многие преподаватели по тем или иным причинам не используют эти методы в своей работе.

Отработка конкретных навыков с помощью тренажеров и симуляторов применялась 36% «Преподавателей», обучение на рабочем месте – 36%, использование постановочных видеороликов – 18%.

Исходя из этих данных, следует подчеркнуть, что более современные методы преподавания в меньшей степени, чем традиционные, применяются в обучении охране труда. Скорее всего, это связано как с недостаточной компетентностью преподавателей, так и с отсутствием соответствующим образом оборудованных учебных мест.

Применение инновационных методов обучения предполагает соединение в учебном процессе групповых, консультационных и самостоятельных форм занятий, но самостоятельное обучение слушателей с консультационной поддержкой специалиста используют в своей работе только 13% «Преподавателей».

Очевидно, преподаватели не используют эту возможность расширения и обновления знаний слушателей в связи с преобладанием традиционных стереотипов, используемых ими для работы в аудитории в течение достаточно длительного времени.

Оценка эффективности преподавателями и слушателями различных форм и методов инновационного обучения и их анализ позволили выявить приоритеты обеих групп.

По мнению как «Преподавателей», так и «Слушателей», наиболее удобными и эффективными методическими приемами, способствующими усвоению материала, являются разбор практических ситуаций (67% и 58% соответственно), лекции преподавателя в аудитории (62% в обеих группах), семинары по наиболее проблемным или актуальным аспектам охраны труда (51% и 47% соответственно).

Полученные результаты, характеризующие степень осведомленности респондентов об инновационных методах обучения, достаточно убедительно свидетельствуют о разном уровне их погруженности в проблему и зачастую о недостаточной компетентности и заинтересованности преподавателей в её решении по сравнению с другими участниками учебного процесса.

В целом мнения преподавателей и организаторов учебного процесса о причинах, мешающих внедрению инноваций в обучение охране труда, достаточно близки. Однако следует особо отметить, что обе группы респондентов («Преподаватели» – 47%, «Организаторы» – 67%) считают главной причиной, не позволяющей изменить ситуацию в обучении охране труда, «нехватку преподавателей нужной квалификации, владеющих инновационными методиками преподавания».

К другим причинам, по мнению респондентов, можно отнести:

- отсутствие заинтересованности руководителей и работников предприятий – 44% и 64% («Преподаватели» и «Организаторы» соответственно);
- низкую мотивацию преподавателей – 31% и 58% («Преподаватели» и «Организаторы» соответственно);
- отсутствие качественного и удобного в реализации методического инструментария – 22% и 64% («Преподаватели» и «Организаторы» соответственно);
- несовершенство нормативно-правовой базы – 67% «Организаторов»;
- отсутствие соответствующей материально-технической базы – 67% «Организаторов».

Важно отметить, что «Преподаватели» не придают большого значения двум последним позициям (9% и 4% соответственно). Скорее всего, в силу специфики своей работы они значительно меньшей зависят от этих проблем по сравнению с организаторами, которые в повседневной деятельности обучающих организаций занимаются регулированием именно этих вопросов.

Недооценка «Преподавателями» таких причин, как необходимость дополнительного времени на адаптацию новых видов обучения к условиям конкретного предприятия (7%); психологическое сопротивление новому (16%); отсутствие необходимой подготовки у слушателей (24%), свидетельствует о недостаточном понимании роли данных факторов в процессе внедрения инновационных методов.

«Организаторы» придают вышеназванным причинам гораздо большее значение (67, 58 и 48% соответственно).

Не менее полярно мнение «Преподавателей» и «Организаторов» по вопросу об отсутствии четких показателей эффективности применения инновационных методов обучения (16% и 67% соответственно).

Таким образом, основной проблемой внедрения инновационных методов обучения охране труда является дефицит преподавателей, освоивших различные методы и формы организации инновационного обучения (дискуссии, анализ конкретных профессиональных ситуаций, игровое моделирование процесса обучения и др.) на уровне, позволяющем не только активно применять их на практике, но и значительно повышать качество знаний слушателей.

Подготовку преподавателей такого уровня целесообразно проводить на базе организаций, имеющих опыт применения инновационных технологий обучения.

Не менее важной является проблема дальнейшей разработки и широкого распространения инновационных технологий, применимых к обучению по очень специфическому учебному курсу – охране труда. Данная проблема ещё острее встает в связи с тем, что преподаватели, которые в настоящее время ведут занятия по охране труда, не в полной мере осознают значимость этого вопроса.

Разработка и введение в практику методических материалов с учетом инновационных технологий затруднены также по причине несовершенства нормативно-правовой базы. Так, например, в проекте нового Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда предусмотрена дифференциация видов обучения в зависимости от категорий работников, но при этом отсутствует система учета результатов предыдущих этапов обучения охране труда, которая способствовала бы дифференциации слушателей в целях определения продолжительности обучения [3].

Опрос респондентов выявил необходимость серьезного пересмотра содержания образовательных программ, введения в них существенно большей вариативности. В процессе обучения следует учитывать не только отраслевые особенности, но и такие факторы, как размер предприятия, специфика производства и т.д.).

Внедрение психолого-педагогических инноваций в сферу обучения по охране труда возможно при выполнении ряда подготовительных работ:

- разработки инновационных технологий с привязкой их к конкретным темам по вопросам охраны труда;
- организации учебных центров по подготовке преподавателей охраны труда;
- обеспечения вариативности содержательной части обучения охране труда в соответствии с запросами различных групп слушателей;
- введения дифференцированного подхода к обучению охране труда с учетом не только должности обучаемого, но и степени его подготовки;
- усовершенствования материально-технической базы;
- разработки и внедрения системы мотивации преподавателей, стимулирующей их к внедрению инновационных форм обучения по охране труда;
- дальнейшего совершенствования нормативно-правовой базы, регламентирующей обучение охране труда;
- разработки и внедрения (с систематическим проведением мониторинга) системы оценки эффективности обучения охране труда.

Список литературы

1. Девисилов В.А. Концепция национальной образовательной политики в области безопасности (проект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mhts.ru/science/Devisilov/konzeptia_nacionalnoy_obrazovatelnoy_politiki.pdf.
2. Национальная стратегия снижения профессиональных рисков и создания безопасных условий труда на рабочих местах : IV международная научно-практическая конференция (ВВЦ, 8-9 декабря 2009 г.) // Сборник тезисов выступлений. – М., 2009.
3. Проект приказа Минздравсоцразвития России от 18 октября 2011 г. [Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда] [Электронный ресурс] – Минздравсоцразвития [Сайт]. – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/projects/1221>
4. Уваров А.Ю. Пространство задач информатизации школы // Информатика. – 2002. – № 23. – С. 8.
5. Щербаков В.И. Культура охраны труда и национальная безопасность // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. – 2011. – № 3. – С. 44.
6. Jacobsen D.M. Teaching and Learning with Technology in Higher Education: An Online Survey of Academic Staff: Proceedings of Ed-Media world conference. – ААСЕ. – 1998. – P. 670.

Рецензенты

Князева Е.Г., д.э.н., профессор, зав. кафедрой страхования Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина Министерства образования и науки РФ, г. Екатеринбург.

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