

УДК 614.8.01 : 377.5

МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Сибэгатуллин Р. Р.

Закрытое акционерное общество «Русэкопроект», г. Казань, ул. Вахитова, д. 10, б/с №2, e-mail: sibagatoullin_rr@mail.ru.

Статья посвящена анализу модели процесса внутрифирменного обучения по охране труда работников рабочих профессий в организациях строительной отрасли. Выделены современные требования к структуре и содержанию модели процесса внутрифирменного обучения. Изложены особенности структуры и содержания модели процесса внутрифирменного обучения по охране труда применительно к строительной отрасли. Представлены и раскрыты основные компоненты модели процесса внутрифирменного обучения. Дана схема модели процесса внутрифирменного обучения по охране труда. Проведена классификация структуры и содержания модели процесса внутрифирменного обучения. Перечислены основные мероприятия по внедрению модели процесса внутрифирменного обучения в процесс внутрифирменного обучения. Раскрыт результативный компонент модели как пооперационная составляющая типового рабочего процесса. Сделан вывод о необходимости внедрения модели процесса внутрифирменного обучения по охране труда в организациях строительной отрасли.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, безопасность труда в строительстве, внутрифирменное обучение, модель процесса внутрифирменного обучения, компоненты модели процесса внутрифирменного обучения.

MODEL OF PROCESS OF INTRA FIRM TRAINING ON LABOR PROTECTION OF WORKERS OF WORKING PROFESSIONS IN THE ORGANIZATIONS OF CONSTRUCTION BRANCH

Sibagatullin R. R.

JSC "Rusecoprojekt"

Article is devoted to the analysis of model of process of intra firm training on labor protection of workers of working professions in the organizations of construction branch. Modern requirements to structure and the maintenance of model of process of intra firm training are allocated. Features of structure and the maintenance of model of process of intra firm training on labor protection in relation to construction branch are stated. The main components of model of process of intra firm training are presented and opened. The scheme of model of process of intra firm training on labor protection is given. Classification of structure and the maintenance of model of process of intra firm training is carried out. The main actions for introduction of model of process of intra firm training in process of intra firm training are listed. The productive component of model as a pooperatsionny component of standard working process is opened. The conclusion is drawn on need of introduction of model of process of intra firm training on labor protection in the organizations of construction branch.

Keywords: professional competence, safety of work of construction, intra firm training, model of process of intra firm training, components of model of process of intra firm training.

В течение ряда последних лет Республика Татарстан благодаря реализуемым государственным программам и благоприятному экономическому положению находится среди регионов Российской Федерации, где в больших объемах осуществляется строительство зданий, сооружений промышленного и гражданского назначения.

Значительный объем выполняемых строительно-монтажных работ, большое количество привлеченных работников рабочих профессий, сжатые сроки строительства и в первую очередь недостатки в организации и проведении строительно-монтажных работ

привели к травмированию персонала, в том числе со смертельным исходом, что подтверждено Государственной инспекцией труда в Республике Татарстан [7].

В большой степени травмирование персонала обусловлено допуском к работам в условиях воздействия опасных и вредных производственных факторов неподготовленных рабочих, не осознающих в полной мере окружающую их опасность, возможные риски возникновения несчастных случаев.

Ряд исследований [2, 9] определяет одной из основных причин травмирования персонала в организациях строительной отрасли недостаточный уровень подготовки работников рабочих профессий. Сделан вывод о том, что в значительной степени неудовлетворительные знания по безопасности труда являются следствием невысокой эффективности обучения. Отмечено, что во внутрифирменном обучении безопасности труда не в полной мере внедрены педагогические технологии, современные дидактические средства повышения усвояемости материала, допущены к проведению обучения неквалифицированные специалисты.

В этих условиях одним из способов снижения уровня производственного травматизма является формирование нового, более высокого качества, уровня знаний, умений, личностных качеств работников рабочих профессий как факторов, способных не допустить возникновения нештатных ситуаций и травмирования персонала.

Педагогические исследования ряда авторов [1, 6, 8] определяют в качестве одного из наиболее эффективных компетентностный подход в обучении, целью которого является формирование «профессиональной компетентности» работника рабочей профессии в области обеспечения безопасности труда, которая определена как владение работниками профессиональными знаниями (требования правил, норм, инструкций по безопасности труда), навыками (по безопасному выполнению тех или иных рабочих операций) и присутствие в них личностных качеств по безопасности труда (понимание приоритета безопасности труда, стремление работать безопасно, желание работать без происшествий, забота о здоровье работающих рядом, поиск новых, более безопасных методов и приемов работы), позволяющих сохранить их жизнь и здоровье.

В настоящее время обучение по безопасности труда работников рабочих профессий находится в большой степени в стадии развития. Принципы формирования знаний, умений, личностных качеств работников рабочих профессий по безопасности труда на основе компетентностного подхода являются предметом дискуссии как в системе высшего профессионального образования, так и в строительстве.

В то же время не подлежит сомнению, что организация и проведение внутрифирменного обучения по безопасности труда должно подчиняться в том числе

законам педагогики. Состав, структура, содержание, взаимосвязь компонентов учебного процесса в совокупности должны быть подчинены общей цели формирования устойчивых знаний, умений и личностных качеств по безопасности труда. В этих целях должна быть разработана многоуровневая система (модель), представляющая собой образцовый «теоретический каркас», в который вводится «теоретическое и практическое содержание». Практика внедрения данной двухкомпонентной системы показывает, что передача обучаемым теоретического и практического содержания в условиях использования при этом педагогических технологий способна значительно повысить эффективность понимания и усвоения информации, формирования умений по безопасному выполнению работ, а также желания и стремлений к их использованию.

Автором данной статьи в течение 2006–2012 гг. проводилась работа по контролю внедрения организациями строительной отрасли требований безопасности на ряде строящихся объектов Республики Татарстан. Результаты выполненной работы позволили определить цель, задачи, теоретико-методологическую основу и модель процесса внутрифирменного обучения по безопасности труда на основе компетентностного подхода.

Предложенная модель процесса внутрифирменного обучения по безопасности труда, которая представлена на рис. 1, включает в себя пять основных компонентов:

- целевой;
- методолого-теоретический;
- содержательный;
- технологический;
- результативный.

В качестве **целевого компонента** определена профессиональная компетентность работников рабочих профессий. Каждый субъект внутрифирменного обучения (рабочие, специалисты) должен иметь представление о проблеме состояния охраны труда в строительстве, необходимости и порядке внутрифирменного обучения по безопасности труда, результатах, которые должны быть достигнуты в ходе проведения обучения.

Методолого-теоретический компонент рассматривает внутрифирменное обучение по безопасности труда как комплекс педагогических принципов: исследовательский (организация творческой деятельности обучаемых), содержания и технологии профессионального обучения (соответствие содержания и технологии внутрифирменного обучения поставленным целям), личностно-ориентированное обучение (рабочий – важнейший субъект обучения), моделирования профессиональной деятельности специалиста (регламентация и описание организации и проведения внутрифирменного обучения), целостности учебного процесса (планирование занятий и их отдельных этапов), взаимосвязь

всех компонентов (отдельные этапы обучения последовательны, дополняют друг друга, подчинены идеологии процесса обучения).

Содержательный компонент включает в себя структурно-функциональные компоненты содержания и технологии внутрифирменного обучения по безопасности труда на основе компетентностного подхода:

- проведение вводного инструктажа по охране труда;
- проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- проведение обучения по охране труда;
- проведение промежуточных и итогового тестового и практического контроля знаний безопасных методов и приемов выполнения работ.

Технологический компонент включает в себя формы (лекционное занятие, индивидуальное изучение материала, работа с манекенами и тренажерами, семинар-обсуждение, промежуточный контроль знаний, просмотр электронных 3D-видеофильмов, итоговый контроль знаний), методы (словесный, наглядный, практический, объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемного изложения, частично-поисковый, эвристический), средства (лекционный материал, плакаты-пособия, электронные версии плакатов-пособий, дидактический раздаточный материал, манекены и тренажеры, обучающие электронные 3D-видеофильмы, обучающие и контролирующие программы) внутрифирменного обучения, а также диагностический компонент (тестовые задания, практические задания).

Результативный компонент определяет знания, умения и личностные качества как составные элементы профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность включает в себя шесть базовых составных компетенций (владение информацией и понимание проблемы охраны труда, самостоятельная оценка производственных рисков, выработка решений по снижению уровня опасных и вредных производственных факторов, безопасная организация рабочего места, безопасное выполнение работы, осуществление самоконтроля, разработка способов и мер по улучшению условий труда). Каждая базовая составная компетенция включает в себя отдельные знания (требований законодательства в области охраны труда и др.), умения (выполнение работ в соответствии с требованиями безопасности, применение средств индивидуальной защиты и др.) и личностные качества (внимательность, сосредоточенность, отстаивание собственных интересов и др.).

Предложенная модель процесса внутрифирменного обучения по безопасности труда [3, 4] позволяет не только организовать и провести, но и оценить качество подготовки по безопасности труда. Системообразующим элементом модели являются цель (целевой

компонент) и уровни сформированности (результативный компонент) компетенций работников рабочей профессии.

Содержание и технология внутрифирменного обучения по безопасности труда сводится к организации и проведению непрерывного многоуровневого обучения по охране труда: «Вводный инструктаж» – «Инструктаж по охране труда на рабочем месте» – «Обучение по охране труда» – «Контроль знаний безопасных методов и приемов выполнения работ».

Проведение внутрифирменного обучения по безопасности труда с внедрением в процесс обучения предложенных компонентов (педагогическая составляющая) в значительной степени способно сформировать профессиональную компетентность работника рабочей профессии, готового к безопасному труду.

Профессиональная компетентность работника рабочей профессии сводится к сложной взаимосвязанной системе «Знания» + «Умения» + «Личностные качества» [5]. Каждый из компонентов отражает, во-первых, степень подготовки работника рабочей профессии к безопасному труду, а во-вторых, в них закладывается фундамент будущего успеха в профессиональной деятельности.

Трехкомпонентная система «Знания – Умения - Личностные качества» обеспечивает профессиональную компетентность работников рабочих профессий в шести направлениях базовых составных компетенций:

1. Профессиональная компетенция **«владение информацией по безопасности труда и понимание проблематики охраны труда»** позволяет работнику выполнить порученную работу с соблюдением предписанных требований безопасности, при этом инициатива, желание, необходимость безопасной работы будут исходить непосредственно от работника.

2. Находясь на участке производства работ, с помощью профессиональной компетенции **«Своевременная самостоятельная оценка имеющихся производственных профессиональных рисков»** работник самостоятельно, со всем возможным усердием и вниманием, предварительно, до начала выполнения работы выявит все имеющиеся и потенциально возможные опасные и вредные производственные факторы, которые могут нанести вред его здоровью.

3. Обладая знаниями и умениями по охране труда, работник внимательно и скрупулезно анализирует методы и способы возможного снижения уровня выявленных опасных и вредных производственных факторов и принимает обоснованные решения. Работник может самостоятельно ликвидировать эти факторы, например, выставив ограждения, используя дополнительные средства индивидуальной защиты и др. Также, при невозможности самостоятельно ликвидировать опасные факторы, работник может обратиться к непосредственному руководителю. Данная последовательность действий

характеризует профессиональную компетенцию **«Выработка решений по снижению уровня опасных и вредных производственных факторов»**.

4. Профессиональная компетенция **«Безопасная организация рабочего места»** позволяет с помощью знаний нормативных документов по охране труда, умений по безопасной организации рабочего процесса, творчески, внимательно подготовить участок, на котором будет выполняться рабочая операция. От того, насколько полно, разносторонне будет организовано рабочее место, зависит вероятность возникновения нештатной ситуации непосредственно с работающим, а также на смежных участках работы.

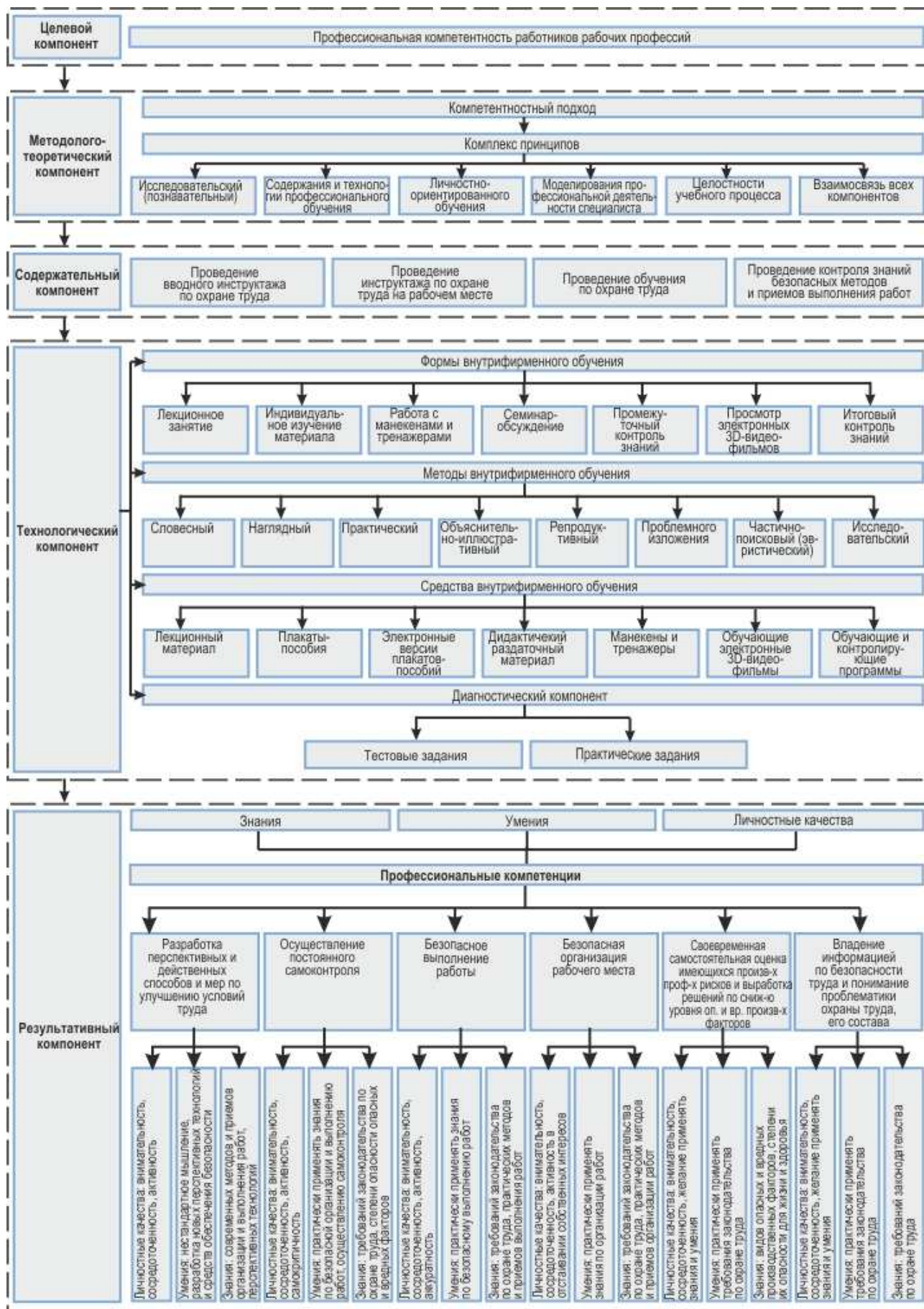


Рис. 1. Модель процесса внутрифирменного обучения по охране труда

5. Серьезное, внимательное отношение к обеспечению требований охраны труда с применением знаний безопасных методов и приемов работ, умений по безопасному выполнению работы, в значительной мере является залогом безопасной и безаварийной работы работника, что характерно для профессиональной компетенции **«Безопасное выполнение работы»**.

6. Профессиональная компетенция **«Осуществление постоянного самоконтроля»** позволяет в каждый момент времени внимательно, самокритично оценивать собственные действия и сопоставлять их требованиям безопасности и риску получения травмы. «Живой», думающий работник в значительной мере способен выявить возможный риск нештатной ситуации как непосредственно с собой, так и с членами бригады, находящихся поблизости.

7. Для активного, думающего, ответственного работника окончание работы не является поводом для «выключения рабочего процесса». Напротив, работник, владеющий профессиональной компетенцией **«Разработка перспективных и действенных способов и мер по улучшению условий труда»**, по окончании работы анализирует все этапы выполняемой работы, ищет методы и способы по оптимизации работы в будущем, по снижению количества и уровня опасных и вредных производственных факторов.

Указанные профессиональные компетенции являются составляющими единого процесса действий и принятий решений работника, практически в полной мере защищенного от возможного несчастного случая в любой момент времени: от получения задания от руководителя до окончания рабочей операции.

Данная модель прошла экспериментальную проверку в организациях строительной отрасли (г. Казань), результаты которой подтверждают вывод о том, что работники в современных условиях производства должны в равной мере успешно обладать всеми профессиональными компетенциями по безопасности труда, поскольку каждый из них жизненно необходим в повседневном труде и в конечном итоге позволяет предотвратить нештатные ситуации и несчастные случаи с работающими в условиях воздействия на них опасных и вредных производственных факторов.

Список литературы

1. Гериш Т. В. Компетентностный подход как основа модернизации профессионального образования / Т. В. Гериш, П. И. Самойленко // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 2. – С.11-15.
2. Гринев Р. О профессиональных рисках / Р. Гринев // Охрана труда и социальное страхование. – 2007. – № 12. – С 35-38.

3. Дахин А. Н. Моделирование образовательной компетентности / А. Н. Дахин // Вестник педагогических инноваций. – 2007. – № 1. – С.84-100.
4. Загвязинский В. И. Моделирование в структуре социально-педагогического проектирования / В. И. Загвязинский // Alma mater. – 2004. – № 9.
5. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5.
6. Иванов Д. И. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании / Д. И. Иванов // Воспитание. Образование. Педагогика. – 2007. – № 6 (12). – 32 с.
7. Материалы Расширенного совещания по вопросам охраны труда и техники безопасности в строительной отрасли на территории строительного объекта «Футбольный стадион на 45000 мест в г. Казани», 14 декабря 2012 г., <http://git16.rostrud.ru/news.shtml/xPages/entry.33577.html>.
8. Нугуманова Л. Н. Компетентностный подход в профильном обучении / Л. Н. Нугуманова // Педагогическое образование и наука. – 2008. – № 6. – С.9-15.
9. Федорец А. Г. Управление рисками: от оценки травмобезопасности к оценке травмоопасности / А. Г. Федорец // Безопасность в техносфере. – 2009. – № 2 (март-апрель). – С. 25-30.

Рецензенты:

Рассазов Ф. Д., д.п.н., профессор, профессор кафедры теории и методики профессионального образования Сургутского государственного университета ХМАО-Югры, г. Сургут.

Туктамышев Н. К., доктор педагогических наук, профессор, декан факультета общей инженерной подготовки, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Казанский государственный архитектурно-строительный университет (КазГАСУ), г. Казань.