

DOI 10.12851/EESJ201502C05ART03

**Roman I. Pahomov,**  
ScD, associate professor;

**Eugeny V. Dyachenko,**  
ScD, associate professor,  
Poltava National Technical  
Yuri Kondratyuk University;

**Alina I. Padalka,**  
MD, assistant,  
Ukrainian Medical  
Stomatological Academy;

**Alexandr E. Zyma,**  
ScD, senior lecturer,  
Poltava National Technical  
Yuri Kondratyuk University

## Postgraduate Education of Officials for Labour Protection. Problems and Features of the Educational Process

**Keywords:** *increasing the skills, officials, educational process, principles of teaching, labour protection.*

**Annotation:** *In this paper structural and functional bases of education of officials are studied. The paper discusses the main problems of post-graduate education of managers and engineers and technical workers on safety. Considered different approaches and methods of teaching. Offered principles, the use of which can increase the efficiency of the educational process.*

**Постановка проблемы.** В динамических социально-экономических условиях повышение качества знаний, умений и навыков по вопросам охраны труда является как никогда актуальным. Одним из направлений повышения эффективности работы системы охраны труда, наряду с использованием современных форм обучения, является совершенствование системы профессиональной подготовки руководителей и инженерно-технических работников. Неотъемлемой частью этого процесса является обучение и повышение квалификации должностных лиц.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Согласно нормативной документации (4), должностные лица, деятельность которых связана с организацией безопасного ведения работ, при приеме на работу, а также периодически, один раз в три года, проходят обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда с участием профсоюзов. Обучение проводят согласно типовым тематическим планам и программе обучения по вопросам охраны труда должностных лиц. В государственном стандарте (2) система охраны труда рассматривается в виде отдельных свойств ее компонентов.

Синергетический подход в контексте охраны труда, в том числе обучение, как взаимосвязь между уровнем элементарного построения системы и уровнем ее целостности рассматривается в работе Варення Г.А. (1). Им же предложена синергетическая модель эффективного функционирования системы охраны труда.

**Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы.** Вопросы относительно эффективности применения указанных подходов в отдельном направлении – повышение квалификации специалистов и инженерно-технических работников по вопросам охраны труда, возникают несмотря на большое количество решенных проблем в последних исследованиях, поскольку данный процесс является специфическим и в отдельных случаях узконаправленным. Следует отметить, что целостно вопросы обучения и повышения квалификации должностных лиц не рассматривались.

**Цель статьи.** Целью данной работы является исследование структурно-функциональных основ обучения должностных лиц и специалистов по вопросам охраны труда, а также поиск направлений повышения его эффективности в современных условиях, построение предметно-системной структуры обучения.

**Изложение основного материала.** Руководители и специалисты служб охраны труда, члены комиссий по проверке знаний касательно вопросов охраны труда предприятий, технические эксперты по промышленной безопасности, руководители подразделений и преподаватели кафедр охраны труда высших учебных заведений, руководители и штатные преподаватели отраслевых учебных центров проходят обучение в Главном учебно-методическом центре Госгорпромнадзора.

Целью процесса обучения является обогащение знаний и навыков в различных видах деятельности, связанных с должностными обязанностями, а также профессиональное и личностное развитие специалиста. В связи с тем, что на курсах повышения квалификации обучаются уже сформировавшиеся специалисты, учебный процесс имеет ряд особенностей, которые позволяют рассматривать последипломное образование, как инструмент социально-экономических преобразований и способ адаптации специалистов к новым условиям.

Одной из важнейших проблем в обучении взрослых сложившихся специалистов является влияние на них устаревшей традиционной педагогической схемы. Традиционному методу обучения соответствует очень сложная технология – обучение через запоминание, а непосредственный результат – усвоение материала, приобретение умений и навыков, является чрезвычайно низким. Данный вид обучения является экстенсивным, отнимает много времени, здоровья и ресурсов.

Указанная традиционная форма обучения при повышении квалификации специалистов по охране труда функционирует как закрытая система, это лишает ее возможности дальнейшего самосовершенствования. Сегодняшние социально-экономические условия требуют, чтобы обучение было ориентировано не на ресурсные параметры образования, а на его результаты. В современном образовании необходимо делать учебный процесс творческим, поскольку он имеет нелинейную природу.

Кроме того, в процессе обучения взрослых необходимо учитывать их возрастные, психологические, профессиональные, социальные и целый ряд других особенностей. Вместе с этим определенная часть взрослых людей испытывает

трудности при обучении, связанные с неготовностью к некоторым изменениям и рядом психологических причин. Поэтому при планировании и проведении учебного процесса возникает необходимость использования специфических и нетрадиционных подходов.

Перечисленные основные особенности обучения взрослых не учитываются методами традиционной педагогики. Меняется подход к получению теоретических знаний. На передний план выходят направления, содержащие интегрированный материал по нескольким смежным областям знаний (межотраслевые дисциплины). Кроме того, отличаются подходы к организации сотрудничества с лицами, которые проходят обучение, методы коммуникации, распределение ответственности за результаты и сама мотивация к обучению. Взрослые люди активно участвуют в обучении, привносят в учебный процесс собственный опыт, пытаются сопоставить учебную информацию со своими целями и задачами.

При таком подходе преподаватель – эксперт, психолог. Важно подчеркнуть такой ключевой фактор процесса обучения, как синергизм (взаимодействие) и общение преподавателя со всеми слушателями в индивидуальном порядке, при этом используя различные формы проведения занятий.

Учитывая приведенные выше особенности последиplomного образования, сформулированы основные принципы, которые позволяют значительно повысить его эффективность (1,3).

1. Принцип приоритетности самостоятельного обучения. Этот принцип обеспечивает для взрослого человека возможность неспешного ознакомления с учебной информацией, усвоение терминов, понятий, классификаций, осмысления процессов и технологий их выполнения. Значительно помогает в данном случае современное дистанционное образование.

2. Принцип когерентного знания связан с применением когерентного (коллективного) знания, которое возникает в момент коллективного творчества слушателей. Все участники процесса обучения являются равноправными сотрудниками.

3. Принцип использования положительного жизненного опыта (прежде всего социального и профессионального), практических знаний и навыков в качестве базы обучения и источника формализации новых знаний.

4. Принцип корректировки устаревшего опыта и личных установок, которые препятствуют усвоению новых знаний. В таких случаях необходимы беседы, убеждение, формирование новых точек зрения, раскрытие новых перспектив.

5. Принцип индивидуального подхода на основе личных нужд, с учетом социально-психологических характеристик личности и тех ограничений, которые накладываются ее деятельностью, наличием свободного времени, финансовых ресурсов, технических возможностей.

6. Принцип элективности обучения. Заключается в предоставлении обучающемуся свободы выбора целей, содержания, форм, источников, средств, сроков, места обучения и оценки результатов.

7. Принцип рефлексивности. Этот принцип заключается в сознательном отношении к учебе, что, в свою очередь, является главной частью самомотивации.

8. Принцип востребованности результатов обучения для практической деятельности. Исходя из этого принципа, перед планированием и организацией обучения необходимо проведение изучения и анализа деятельности, что позволит сформулировать цель и задачи обучения.

9. Принцип системности обучения. Заключается в регулярности, непрерывности получения знаний с учетом результатов предыдущего обучения и новых потребностей.

10. Принцип развития обучающегося. Обучение должно быть направлено на совершенствование личности в целом, создание способностей к самообучению, освоение нового в процессе практической деятельности человека.

**Выводы и предложения.** Последипломное образование руководителей и специалистов по охране труда, которое без сомнения сильно влияет на улучшение качества функционирования системы охраны труда, имеет ряд существенных особенностей, которые требуют использования принципиально иного подхода к учебному процессу. Приведенные в работе принципы позволяют в определенной степени учитывать особенности, специфику учебного процесса на курсах повышения квалификации и способствовать повышению его эффективности.

#### **References:**

1. *Varennia GA. Secret code, or how to increase effectiveness of labor protection system functioning. Kiev, Osnova, 2009; 364.*
2. *DSTU 2293-99 «Labor protection. Terms and definitions of basic concepts». Enacted by order of the State committee of Ukraine for metrology, standardization and certification from 26.03.1999 №164. Valid from 01.01.2000.*
3. *Zmeev SI. Technology of adult education. Moscow, Publishing center «Academy», 2002; 126.*
4. *Typical order about the procedure for training and testing on labor protection (NPAOP 0.00-4.12-05). 26.01.2005 № 15 (with changes from 16.11.2007 № 273) [Internet] Available from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>.*