

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Вкрай повільне впровадження нових підходів з питань управління безпекою життєдіяльності в нашій країні пояснюється в першу чергу професійною та психологічною невідповідністю менеджерів і фахівців відповідних служб на підприємствах. Звідси випливає завдання необхідності підвищення професійної компетентності працівників цих категорій. А для цього потрібні принципово нові підходи до процесу навчання.

В умовах переходу від індустріального до постіндустріального (інформаційного) суспільства метою професійної діяльності викладача є створення умов для гармонійного розвитку майбутніх фахівців, формування у них такої особистісної якості, як компетентність. Аналіз застосування компетентнісного підходу у професійній освіті міститься у низці зарубіжних і вітчизняних досліджень (Г. І. Ібрагімов, В. І. Байденко, В. А. Кальнеї, А. М. Новіков, М. В. Пожарська, С. Є. Шишов, Н. М. Бібік, О. Я. Савченко, О. В. Овчарук та інші). Більшість дослідників до сутнісних характеристик компетентності відносять: поглиблене знання предмету, постійне оновлення знань для успішного вирішення професійних завдань.

Специфіку професійної діяльності викладача вищої школи обумовлюють наступні особливості навчання у вищій школі: професійна спрямованість навчального процесу, єдність теоретичної та практичної підготовки студентів, вагома частка самостійної роботи студентів, залучення студентів до наукових досліджень та інші. Суттєвими ж недоліками сучасної професійної підготовки спеціалістів, у зв'язку з незадовільною практичною підготовкою, є, відповідно, низький рівень самостійності, побоювання відповідальності щодо ухвалення управлінських рішень, відсутність комунікабельності та навичок роботи в колективі. Здійснене Світовим банком дослідження якості освіти випускників вищих навчальних закладів пострадянських країн (України, Росії, Білорусі) зафіксувало, що студенти показують дуже високі результати (9–10 балів) за критеріями «знання» і «розуміння» і доволі низькі – за критеріями «застосування знань на практиці», «аналіз», «синтез», «оцінювання» (1–2 бали).

У відповідності з Національною доктриною розвитку освіти до складу пріоритетних напрямів державної політики входять особистісна орієнтація освіти, розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя, інтеграція вітчизняної освіти до європейського та світового освітніх просторів. Ці принципи використовуються при підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах; підготовці спеціалістів у вищих навчальних закладах та при навчанні і підвищенні кваліфікації працівників та посадових осіб.

До числа необхідних вимог, яким повинна відповідати система навчання, належать такі: процес навчання має бути безперервним, знання працівників мають поповнюватися й оновлюватися в міру того, як вони застарівають чи їх

обсяг змінюється з природних причин; під час організації процесів і визначення тематики (програм) навчання потрібно враховувати характер робіт, що виконуються (небезпечні – безпечні), професійний стаж роботи у відповідній галузі, інші особливості підприємств, тобто система навчання має бути гнучкою і будуватися на основі індивідуального підходу.

Разом із тим, сучасна ситуація в Україні свідчить, що здобуття вищої освіти, отримання другої освіти, перепідготовка здійснюється за різними формами навчання: очною (денною), заочною (в тому числі очно-дистанційною, дистанційною), екстернатом. Зважаючи на те, що принцип доступності освіти в умовах інформаційного суспільства є одним із пріоритетних, гнучкість вітчизняної системи освіти в контексті світових тенденцій має зростати. Це передбачає розширення вікових рамок тих, хто може бути залучений до навчання у вищому навчальному закладі. В таких умовах усе актуальнішим завданням вищої освіти стає навчання дорослих, яке має свою специфіку, і педагог вищої школи повинен бути готовим до здійснення такого навчання.

Американський теоретик М. Ноулз вважав, що педагогічну модель обґрунтовано і виправдано вживати при навчанні осіб до 18 років. Від 18 до 25–30 років коректніше використовувати в основному андрагогічні принципи навчання, а у подальшому – тільки андрагогічної моделі навчання. За С. Сисоєвою, андрагогічними принципами навчання є наступні: пріоритет самостійного навчання, принцип спільної діяльності, принцип опори на попередній досвід, індивідуалізація навчання, системність навчання, принцип актуалізації результатів навчання, принцип розвитку освітніх потреб, принцип свідомого навчання та інші.

Отже, мобільність ринку праці, яка передбачає можливість оволодіння людиною протягом життя декількома спеціальностями, реалізація європейських вимог щодо доступності навчання актуалізує розширення спектру форм навчання у вищій школі, що, у свою чергу, стимулює залучення до навчання все ширших верств населення. Розширення вікових меж студентів, що залучаються до навчання у ВНЗ, обумовлює при доборі форм і методів організації навчально-виховної діяльності студентів урахування, зокрема, і особливостей навчання дорослих, використання у професійній діяльності викладача як педагогічної, так і андрагогічної моделей навчання.

Зміст та обсяг дисципліни «Охорона праці» для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, визначаються типовим навчальним планом і типовою навчальною програмою з дисципліни «Охорона праці». Типове положення визначає також перелік посад посадових осіб, які проходять навчання і перевірку знань з охорони праці, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки. Крім того, позачергове навчання і перевірка знань проводиться при: переведенні працівника на іншу роботу або призначенні на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці; порушеннях посадовими особами вимог нормативних актів, що призвели до групового нещасного випадку або із смертельним наслідком; незадовільних

результатах перевірки знань з охорони праці протягом одного місяця; з метою ознайомлення з новими нормативно-правовими актами.

Враховуючи високу вартість навчальних процесів, останнім часом усе більше уваги приділяється системі організації самостійного вивчення і засвоєння професійних знань. Тут варто підкреслити, що, по-перше, самоосвіта й удосконалення своїх знань – це не є заміна колективних форм навчання, а лише ефективне доповнення до них. При цьому необхідно додержуватись їх оптимального співвідношення, уникати крайнощів. По-друге, за умови використання дистанційних форм навчання самоосвіта не означає безконтрольність. Які ж спонукальні стимули можуть бути покладені в основу навчання, щоб воно було результативним? Провідним мотивом (у першу чергу – для самостійної підготовки) одночасно з пізнавальним (інтерес до знань) повинен бути професійний, тобто бажання опанувати професію досконало. Крім того, можуть бути й інші мотиви: розуміння престижу, кар'єрне зростання, прагнення уникнути негативних наслідків за невиконання завдань чи травмонебезпечні події.

Зокрема, в енергетичній галузі оволодіння знаннями з охорони праці є необхідною умовою кар'єрного зростання, переходу чи переведення на вищу посаду, присвоєння більш високої інженерної категорії, суттєвого підвищення зарплати. Працівники, які обслуговують електроустановки, незалежно від їх відомчої належності і форм власності, у відповідності з Правилами безпечної експлуатації електроустановок споживачів, поділяються на три категорії: електротехнологічні та електротехнічні працівники і практиканти. В свою чергу електротехнічні працівники поділяються за рівнем освіти: з вищою технічною, спеціальною електротехнічною середньою освітою; що закінчили спеціалізовані ПТУ та без спеціальної освіти, а практиканти: університетів, коледжів та профтехучилищ. Рівень освіти безпосередньо визначає мінімальний стаж роботи в електроустановках, достатній для присвоєння чергової групи з електробезпеки (від I до V).

Крім цього, працівники енергетичної галузі повинні також знати Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів. Спеціальне навчання і перевірка знань цих документів і практичних навичок проводиться щорічно методом тестування за допомогою сучасних комп'ютерних технологій, які дозволяють реалізувати їх дистанційно. Зрозуміло, можуть бути й інші варіанти. Основний зміст залучення та використання з навчальною метою широкого кола різних мотивів і зовнішніх спонукань – це залучення персоналу до процесів підвищення особистої професійної компетенції.

Висновки. Нажаль, існуюча система професійної освіти реалізує концепцію підтримуючого навчання, коли підготовка спеціалістів здійснюється на основі вимог сьогодення без урахування перспективи з використанням застарілої нормативно-правової і навчальної бази. Головна увага у навчальному процесі повинна бути зосереджена на розвитку творчих здібностей спеціаліста, його здатності до самостійних дій в умовах невизначеності, а також здібностей до набуття нових знань і навичок.