

НАПРАВЛЕННЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

DIRECTED APPROACH TO MANAGEMENT TRAINING AND SPECIALISTS IN OCCUPATIONAL SAFETY ISSUES

Аминов О.Ш

Камалова М.Ш

*Преподаватели кафедры «Техника безопасности и охраны труда»
Самаркандского государственного архитектурно-строительного университета,
тел: +998 97 3138636*

В статье рассматривается направленный подход с использованием современных образовательных технологий как основа повышения качества обучения руководителей и специалистов по охране труда. Также приводятся принципы реализации целенаправленного подхода в обучении по охране труда руководителей и специалистов. Важным результатом следования принципам направленного подхода является формирование культуры безопасности труда, которая играет значительную роль в снижении уровней профессионального заболевания и производственного травматизма на предприятиях, а также в формировании эффективной системы управления охраной труда организации.

Ключевые слова: *обучение, охрана труда, целенаправленный подход, компетенции, направленного подхода.*

The article discusses a targeted approach using modern educational technologies as the basis for improving the quality of training for managers and occupational safety specialists. The principles for implementing a targeted approach in training on labor protection for managers and specialists are also given. An important result of following the principles of the directed approach is the formation of an occupational safety culture, which plays a significant role in reducing the levels of occupational diseases and occupational injuries at enterprises, as well as in the formation of an effective occupational safety management system for the organization.

Keywords: *training, labor protection, targeted approach, competencies, focused approach*

Основой успешного функционирования системы управления охраной труда, а, соответственно, и снижения уровней профессиональной заболеваемости и производственного травматизма на предприятиях является наличие высококвалифицированных руководителей и специалистов в области охраны труда, которое напрямую зависит от уровня компетентности вышестоящего руководителя организации в указанной области. Согласно законодательству Республики

Узбекистан, все работники, включая руководителей и специалистов обязаны проходить обучение и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Республики Узбекистан [ст. 362 ТК РУ] «Работники организаций, включая руководителей, должны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда в порядке и сроки, установленные для их профессий

и видов работ органами, осуществляющими государственное управление охраной труда. Работодатель обязан отстранить от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.».

Однако, по словам ученых: «имеются отдельные недостатки, связанные с качеством изложения и демонстрации лекционного материала, формальным процессом организации обучения, отсутствием или слабым использованием современных методов и технологий обучения. Основными причинами данных недостатков являются:

широкое привлечение к преподаванию малокомпетентных, имеющих поверхностные знания в области охраны труда специалистов, не обладающих опытом преподавательской работы;

недостаточная обеспеченность обучающих организаций современными техническими средствами поддержки учебного процесса».

Таким образом, можно утверждать, что существует проблема повышения качества обучения руководителей и специалистов, основанная на выработке необходимых компетенций: знаний, навыков, умений, соответствующих профессиональному стандарту. Решение практических задач, с умением правильно применить знания нормативной правовой базы, оперативное реагирование на ту или иную ситуацию, обеспечивающую безопасность работников требует не только жизненного опыта, но и определенных навыков и умений, которые можно получить в процессе практико-ориентированного обучения, опирающегося на принципы направленного подхода и основанного на развитии творческого и конструктивного мышления. Так как «только через собственную деятельность человек усваивает науку и культуру, способы познания и преобразования мира, формирует и совершенствует личностные качества», необходимо организовать процесс обучения так, чтобы обучающиеся самостоятельно проявляли активность в образовательном процессе. Под направленным подходом, разработанным в трудах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, В.В. Давыдова и др., понимается такой способ организации деятельности обучающихся, при котором они активно участвуют в учебном процессе, знания «добывают» (т. е. вырабатывают в процессе решения поставленных задач) самостоятельно, а не просто получают их от преподавателей [2]. Концепция учения через деятельность была предложена еще в начале XX в американским ученым Д. Дьюи и предполагала обучение и познание посредством преодоления трудностей и

решения практических задач. Основой направленного подхода является не набор образовательных технологий, а некоторый методологический базис, определяющий направление активности обучающихся. Для реализации эффективного обучения на основе направленного подхода необходимо следовать определенным дидактическим принципам:

1. Принцип направленности (отвечает за формирование у обучающегося понимания содержания и формы его деятельности).

2. Принцип целостности (предполагает развитие системного и целостного представления об объектах изучаемой области знаний).

3. Принцип непрерывности (определяет преемственность всех этапов и методик обучения).

4. Принцип вариативности (проявляется в формировании у обучающихся способностей к адекватному принятию решений в ситуациях выбора, возможностей к вариативному мышлению).

5. Принцип творчества (основан на максимальной ориентации на творческое начало в образовательном процессе, приобретение ими собственного опыта творческой деятельности).

6. Принцип минимума и максимума (гарантированное усвоение обучающимися минимума получаемых знаний с возможностью дальнейшего освоения максимального предела на определенном этапе обучения).

С учетом указанных принципов решение поставленных задач становятся интегративной частью деятельности. Принципы направленного подхода возможно реализовать посредством организации, например, деловых игр. В это время происходит формирование как определенных поведенческих особенностей (развитие культуры безопасности труда), так и стратегических навыков, важных для осуществления прогнозирования в области безопасности. В теории такой деятельности выделяются действия целеполагания, программирования, планирования, контроля, оценивания, с позиции самой деятельности – преобразующие, исполнительские, контрольные. Большое внимание в общей структуре формирования деятельности отводится действиям самоконтроля и самооценки. Процесс обучения руководителей и специалистов будет направлен на развитие культуры безопасности, так как он ориентирован на становление сознания обучающегося, а именно, что организация охраны труда и безопасности производства – является не набором определенных требований, а определенной жизненной позицией и важным элементом жизнедеятельности в целом, когда знания приобретаются в контексте модели будущей и настоящей деятельности.

Для обеспечения соответствия специалистов современным требованиям можно использовать дополнительное профессиональное образование профессиональная подготовка в области охраны труда. Для этого необходимо разработать программу дополнительного профессионального образования по направлению Безопасность

технологических процессов в объеме выполняемых работ или функциональных обязанностей руководителей и специалистов производства.

В Трудовом кодексе Республики Узбекистан статья 367 указано «Под профессиональной подготовкой работников понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в добровольном порядке по направлению работодателя в образовательных организациях. Под переподготовкой работников понимается обучение работников

с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к технологии или процессу труда или для овладения новой профессией. Под повышением квалификации понимается совершенствование уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника, характеризующее подготовленность к выполнению работы по имеющейся у работника профессии и специальности».

Вместе тем, Переподготовка и повышение квалификации работников могут осуществляться в добровольном или обязательном для работника

и работодателя порядке, в случае если требование об обязательном прохождении переподготовки и повышения квалификации работников установлено трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором. Переподготовка и повышение квалификации работников могут осуществляться у данного работодателя или в соответствующей образовательной организации либо у другого работодателя.

Переподготовка и повышение квалификации работников могут также осуществляться в форме наставничества.

Необходимость переподготовки и повышения квалификации работников определяет работодатель, за исключением случаев, когда необходимость переподготовки и повышения квалификации работников установлена трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Порядок направления на переподготовку и повышение квалификации работников определяется трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

В случае направления работника на обязательную для работодателя и работника переподготовку или повышение квалификации работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату на время переподготовки или повышения квалификации.

В случае если переподготовка или повышение квалификации

осуществляется в добровольном порядке, работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) на время переподготовки или повышения квалификации. Вопрос сохранения средней заработной платы за работником решается в коллективном договоре, ином локальном акте, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо по соглашению сторон трудового договора.

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Заключение

Мероприятия по сохранению здоровья и жизни работников является основной института охраны труда. Считается что охрана труда это не суммативное объединение ряда мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, а их система и эта система должна обеспечить охрану труда работника на протяжении всего трудового стажа. Только система управления охраны труда способна создать необходимые условия для безопасного труда. Именно она может нейтрализовать минимизировать надлежащим образом вредности и опасности исходящие от технологического процесса. Такая система не может быть отвлеченным абстрактным построением работодателя.

Она всегда конкретна поскольку преследует определенные цели, связанные с нейтрализацией опасностей, вредностей используемого работодателем техпроцесса. Помощь работодателю в эффективном управлении системой охраны труда оказывает качественно подготовленные руководители и специалисты по направлению техносферной безопасности

ЛИТЕРАТУРА:

1. Закон Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан»;
2. Исмоилов А. Т., Усмонов Қ.Т. «Хаёт фаолияти хавфсизлиги.» СамГИИЯ учебное пособия.-. 2006 год.
3. Новиков Н.Н. Совершенствование программ обучения руководителей и специалистов по охране труда и оценки соответствия специалиста требованиям по охране труда/ Труды Международного симпозиума «Надежность и качество» "Охрана труда и техника безопасности в строительстве", 2011, N 2. – С. 16 – 20.
4. Шабарина И. Ю. Деятельностный подход в образовании. Электронный ресурс] URL:
5. Феоктистова О.Г. Особенности подготовки специалистов в области производственной безопасности в современных условиях/ Феоктистова О.Г. ,

Феоктистова Т.Г.// Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации, – 2016. – С. 173-178.

6. Ismoyilov, K., Suleymanov, A., Toshev, S., & Ro'ziev, S. (2021). Ekstremal va favqulodda vaziyatlar epitsentrlarini hisoblashda ketma-ket yaqinlashish usuli varianti. *Ilkogretim Onlayn-Boshlang'ich ta'lim Onlayn*, 20 (3), 1640-1647.

7. Xayrullaevich, Y. Z., & Mamarasulovich, A. A. (2023). Hayot Faoliyati Xavfsizligi Fanlarini Talabalarga Va Ishchi Xodimlarga O'qitishning Dolzarb Masalalari. *Miasto Przyszłości*, 41, 236-240.

8. Ruziev, S. T., & Achilov, A. M. (2023). Chet Davlatlarda Aholini Favqulodda Vaziyatlarda Ogohlantirish, Xabar Berish Usullarini O 'Rganish Va Tahlil Qilish. *Miasto Przyszłości*, 40, 464-467.