

УДК 331.45

## **МЕТОДИ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ПОСАДОВИХ ОСІБ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Кузьменко Анастасія, 31-ОП**

**e-mail: kyzya1995@mail.ua**

**Зоря Михайло Віталійович, старший викладач**

**e-mail: zorya-5@mail.ru**

*Таврійський державний агротехнологічний університет*

*Стаття присвячена дистанційним методам навчання з охорони праці посадових осіб сільськогосподарських підприємств. Наведено переваги цього методу навчання.*

**Постановка проблеми.** Охорона праці, як відомо, являє собою систему певних заходів і засобів, які вживаються з метою збереження життя і здоров'я працівників у процесі їхньої трудової діяльності. Одним із таких заходів, безперечно, можна вважати організацію на підприємстві навчання працівників, посадових осіб щодо безпечних прийомів праці. Заради об'єктивності зазначимо, що питанню цьому теорія і практика охорони праці завжди приділяли належну увагу, справедливо вбачаючи в ефективності такого навчання головну запоруку безпеки праці. Проте якість навчання не дає можливість працівникам адекватно реагувати на ті чи інші небезпеки. Звідси низький рівень їх компетентності, що не відповідає вимогам сьогодення, а як наслідок – неефективне управління охороною праці (для керівників та посадових осіб) чи неправильне, небезпечне ведення робіт, недодержання вимог нормативних документів (для працівників). Тому пошук ефективних методик навчання працівників з охорони праці є надзвичайно актуальним завданням.

**Аналіз останніх досліджень.** Методи навчання – це способи спільної роботи викладача і слухачів, за допомогою яких засвоюються знання, уміння, навички, відбувається психологічна підготовка слухачів до дій в умовах різноманітних ситуаціях. Підвищення ефективності навчання забезпечується за рахунок широкого впровадження методів активного навчання. Використання таких методів навчання дозволяє активізувати мислення всіх учасників процесу, розвивати партнерські стосунки, підвищувати результативність навчання у сфері безпеки не лише шляхом збільшення обсягів навчальної інформації, але й за рахунок глибини й швидкості її переробки, забезпечити високі результати навчання. Найвагомим критерієм плідності такого навчання має бути поява щорічної, стійкої тенденції зниження кількості нещасних випадків на виробництві. Адже в цьому саме й полягає головна мета політики у сфері охорони праці.

**Мета статті.** Розглянути методи активізації навчання з охорони праці посадових осіб сільськогосподарських підприємств.

**Основні матеріали дослідження.** Широке поширення комп'ютерних та Інтернет-технологій дало поштовх до впровадження новітніх форм організації навчального процесу у діяльність зарубіжних та вітчизняних компаній, однією з яких є дистанційне навчання.

На сьогоднішній день не існує єдиного визначення дистанційного навчання. В широкому розумінні під дистанційним навчанням, слід розуміти навчання на відстані із застосуванням різних технічних засобів, що дозволяють слухачам і викладачам спілкуватися віддалено й інтерактивно.

Наразі в Україні можна виокремити 4 основні групи користувачів послуг дистанційного навчання: великі компанії з мінливою продуктовою лінійкою; компанії, що мають стандартизовані технології та процедури; організації, що мають розгалужену мережу філій; компанії з високим рівнем плинності кадрів.

Залежно від цілей і завдань компанії функціональні системи навчання персоналу можливо налаштувати найкращим для даного підприємства чином, врахувавши всі аспекти навчання персоналу.

Організація процесу дистанційного навчання в компанії складається з декількох кроків: виникнення потреби в навчанні; створенні навчального контенту і його розміщення в системі дистанційного навчання; повідомлення учасників про старт навчання; вивчення навчального курсу і проходження тестування; аналіз результатів навчання.

Запровадження системи дистанційного навчання в організації дозволяє отримати численні переваги: створення єдиного навчального середовища компанії; економія коштів на переїздах до місця навчання; навчання на одному курсі необмеженої чисельності співробітників за необмежений час; оперативне доведення до персоналу змін у компанії; можливість відслідковувати та контролювати результати і динаміку навчання кожного співробітника незалежно від відстані; проведення підготовки та перепідготовки персоналу без відриву від роботи; автоматизація процесу ведення звітності проведених навчальних заходів.

**Висновок.** У результаті дослідження психолого-педагогічних інновацій у сферу навчання з охорони праці встановлена можливість підвищення ефективності пізнавального процесу за умов:

- застосування нових навчальних технологій з прив'язкою їх до конкретних тем з питань охорони праці;
- організації в Запорізькій області навчального центру по підготовці викладачів охорони праці;
- забезпечення варіативності змістовної частини навчання з охорони праці відповідно до запитів різних груп слухачів;
- введення диференційованого підходу до навчання з охорони праці з урахуванням не тільки посади слухача, але і ступеня його підготовки;
- удосконалення матеріально-технічної бази навчальних центрів;
- впровадження системи мотивації викладачів, стимулюючої їх до впровадження інноваційних форм навчання з охорони праці;
- вдосконалення на рівні держави нормативно-правової бази, яка регламентує навчання з охорони праці;
- впровадження навчальними центрами єдиної системи оцінки ефективності навчання з охорони праці.

#### **Список використаних джерел.**

1. Основи охорони праці / [В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г. Валенко та ін.]; за ред. В.В. Березуцького. – Х.: Факт, 2005. – 480 с.
2. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
3. Охорона праці (практикум): Навч. посіб. / За заг. ред. к.т.н., доц. І.П. Пістуна. – Львів: «Тріада плюс», 2011. – 436 с.