Формы и методы профессионального обучения на рабочем месте. Виды инструктажей, их назначение

Ме­тоды про­фес­си­онально­го обу­чения. К ме­тодам про­фес­си­онально­го обу­чения от­но­сят­ся сле­ду­ющие *ме­тоды*обу­чения на ра­бочем мес­те:

* про­из­водс­твен­ный инс­трук­таж;
* нас­тавни­чес­тво;
* ста­жиров­ки;
* ро­тация кад­ров;
* ис­пользо­вание ра­бот­ни­ков в ка­чес­тве ас­систен­тов;
* под­го­тов­ка в про­ек­тных груп­пах.

Эта груп­па ме­тодов ис­пользу­ет­ся для ов­ла­дения не­об­хо­димы­ми на­выка­ми и оз­на­ком­ле­ния ра­бот­ни­ков с тем, как пользо­ваться име­ющим­ся обо­рудо­вани­ем и инс­тру­мен­та­ми не­пос­редс­твен­но в про­цес­се вы­пол­не­ния про­фес­си­ональной де­ятельнос­ти.

К *дос­то­инс­твам* этой груп­пы ме­тодов от­но­сят­ся:

* гиб­кость, т.е. со­дер­жа­ние и вре­мя обу­чения мо­гут быть адап­ти­рова­ны к воз­можнос­тям ор­га­низа­ции, от­дельных групп пер­со­нала;
* адап­тивность, т.е. в про­цес­се обу­чения ис­пользу­ет­ся ре­альное обо­рудо­вание, име­юще­еся в дан­ной ор­га­низа­ции;
* эф­фектив­ность в слу­чае не­об­хо­димос­ти од­нопро­фильно­го обу­чения дос­та­точ­но больших кон­тинген­тов ра­бот­ни­ков, при на­личии тре­бу­емых для это­го средств, эк­спер­тов и пре­пода­вате­лей;
* со­действие ус­пешной де­ятельнос­ти ра­бот­ни­ка на ти­пич­ных ра­бочих мес­тах пу­тем вы­работ­ки кон­крет­ных уме­ний и на­выков, так, что­бы он смог без до­пол­ни­тельно­го обу­чения в те­чение ря­да лет ус­пешно справ­ляться со сво­ими фун­кци­ональны­ми обя­зан­ностя­ми.

На­ряду с ука­зан­ны­ми дос­то­инс­тва­ми мож­но вы­делить ряд су­щес­твен­ных не­дос­татков. Де­ло в том, что в про­цес­се обу­чения име­ет мес­то кон­такт только с сот­рудни­ками дан­ной ор­га­низа­ции.

Это, во-пер­вых, зат­рудня­ет чес­тное и от­кры­тое об­сужде­ние не­кото­рых воп­ро­сов, что мог­ло бы спо­собс­тво­вать ре­шению фун­кци­ональных проб­лем в ор­га­низа­ции, во-вто­рых, не поз­во­ля­ет по­лучить но­вые им­пульсы к ра­боте из-за от­сутс­твия об­ме­на опы­том с сот­рудни­ками дру­гих ор­га­низа­ций. Кро­ме то­го, воз­можно зло­упот­ребле­ние со сто­роны ру­ководс­тва ор­га­низа­ции, ког­да обу­ча­ющих­ся от­зы­ва­ют с учеб­ных за­нятий прос­тым уве­дом­ле­ни­ем в свя­зи с про­из­водс­твен­ной не­об­хо­димостью.

Ви­ды инс­трук­та­жей. Обу­чение без от­ры­ва от про­из­водс­тва осу­щест­вля­ет­ся в обыч­ной ра­бочей об­ста­нов­ке: обу­ча­емый ис­пользу­ет нас­то­ящие ра­бочие инс­тру­мен­ты, обо­рудо­вание, до­кумен­та­цию или ма­тери­алы, ко­торые он бу­дет ис­пользо­вать и пос­ле за­вер­ше­ния кур­са обу­чения. При этом обу­ча­емый ра­бот­ник рас­смат­ри­ва­ет­ся как час­тично про­из­во­дительный ра­бот­ник.

***Инс­трук­таж*** — разъяс­не­ние при­емов ра­боты с их не­кото­рой де­монс­тра­ци­ей не­пос­редс­твен­но на ра­бочем мес­те.

Инс­трук­таж про­водит­ся ли­бо спе­ци­ально под­го­тов­ленным для этих це­лей сот­рудни­ком ком­па­нии, ли­бо сот­рудни­ком, дол­гое вре­мя ис­полня­ющим свои обя­зан­ности и име­ющим опыт ра­боты. Все ви­ды инс­трук­та­жей — это эле­мен­ты уче­бы.

Ста­тис­ти­чес­кие дан­ные сви­де­тельству­ют, что осо­бое вни­мание на­до уде­лять ра­бот­ни­кам со ста­жем до од­но­го го­да, а так­же опыт­ным ра­бот­ни­кам с большим ста­жем, так как эти ка­тего­рии ра­бот­ни­ков на­ибо­лее под­верже­ны трав­ма­тиз­му: в пер­вом слу­чае — из-за не­опыт­ности, во вто­ром — из-за чрез­вы­чайной са­мо­уве­рен­ности.

По ха­рак­те­ру и вре­мени про­веде­ния инс­трук­таж сот­рудни­ков мож­но под­разде­лить на ввод­ный (всту­пительный), пер­вичный на ра­бочем мес­те, пов­торный, внеп­ла­новый и це­левой.

*Ввод­ный инс­трук­таж* про­водит­ся:

* со все­ми ра­бот­ни­ками, ко­торые при­нима­ют­ся на пос­то­ян­ную или вре­мен­ную ра­боту в ком­па­нию, не­зави­симо от их об­ра­зова­ния, ста­жа ра­боты и дол­жнос­ти;
* с ра­бот­ни­ками дру­гих ор­га­низа­ций, ко­торые при­были в ком­па­нию и учас­тву­ют не­по­средс­твен­но в про­из­водс­твен­ном про­цес­се или вы­пол­ня­ют дру­гие ра­боты для ком­па­нии;
* уча­щими­ся и сту­ден­та­ми, ко­торые при­были в ор­га­низа­цию для про­хож­де­ния про­из­водс­твен­но­го обу­чения или прак­ти­ки;
* в слу­чае эк­скур­сии в ком­па­нию.

*Пер­вичный инс­трук­таж* про­водит­ся до на­чала ра­боты не­пос­редс­твен­но на ра­бочем мес­те:

* с ра­бот­ни­ком, при­нятым в ком­па­нию (пос­то­ян­но или вре­мен­но);
* ра­бот­ни­ком, ко­торый пе­рево­дит­ся из од­но­го це­ха про­из­водс­тва в дру­гой;
* ра­бот­ни­ком, ко­торый бу­дет вы­пол­нять но­вую для не­го ра­боту;
* ко­ман­ди­рован­ным ра­бот­ни­ком, ко­торый учас­тву­ет не­пос­редс­твен­но в про­из­водс­твен­ном про­цес­се на пред­при­ятии;
* в на­чале за­нятий в каж­дом ка­бине­те, ла­бора­тории, где учеб­ный про­цесс свя­зан с при­мене­ни­ем опас­ных или вред­ных хи­мичес­ких, фи­зичес­ких, би­оло­гичес­ких фак­то­ров, в круж­ках, пе­ред уро­ками тру­дово­го обу­чения, физ­культу­ры, пе­ред спор­тивны­ми со­рев­но­вани­ями, уп­ражне­ни­ями на спор­тивных сна­рядах, пе­ред вы­пол­не­ни­ем каж­до­го учеб­но­го за­дания, свя­зан­но­го с ис­пользо­вани­ем раз­личных ме­ханиз­мов, инс­тру­мен­тов, ма­тери­алов и т.п.;
* в на­чале изу­чения каж­до­го но­вого пред­ме­та (раз­де­ла, те­мы) учеб­но­го пла­на (прог­раммы) — по об­щим тре­бова­ни­ям бе­зопас­ности, свя­зан­ным с те­мати­кой и осо­бен­ностя­ми про­веде­ния этих за­нятий.

*Пов­торный инс­трук­таж* про­водит­ся с ра­бот­ни­ками на ра­бочем мес­те в сро­ки, оп­ре­делен­ные со­от­ветс­тву­ющи­ми действу­ющи­ми от­расле­выми нор­ма­тив­ны­ми ак­та­ми или ру­ково­дите­лем ком­па­нии с уче­том кон­крет­ных ус­ло­вий тру­да: на ра­ботах с по­вышен­ной опас­ностью — один раз в 3 мес.; для ос­тальных ра­бот — один раз в 6 мес.

*Внеп­ла­новый инс­трук­таж* про­водит­ся с ра­бот­ни­ками на ра­бочем мес­те или в ка­бине­те ох­ра­ны тру­да:

* при вво­де в действие но­вых или пе­рес­мотрен­ных нор­ма­тив­ных ак­тов об ох­ра­не тру­да, а так­же при вне­сении из­ме­нений и до­пол­не­ний к ним;
* из­ме­нении тех­но­логи­чес­ко­го про­цес­са, за­мене или мо­дер­ни­зации обо­рудо­вания, при­боров и инс­тру­мен­тов, вы­ход­но­го сырья, ма­тери­алов и дру­гих фак­то­ров, ко­торые вли­яют на сос­то­яние ох­ра­ны тру­да;
* на­руше­ни­ях ра­бот­ни­ками тре­бова­ний нор­ма­тив­ных ак­тов об ох­ра­не тру­да, ко­торые мо­гут при­вес­ти или уже при­вели к трав­мам, ава­ри­ям, по­жарам и т.п.;
* про­яв­ле­нии ли­цами, ко­торые осу­щест­вля­ют го­сударст­вен­ный над­зор и кон­троль за ох­ра­ной тру­да, нез­на­ния тре­бова­ний бе­зопас­ности от­но­сительно ра­бот, вы­пол­ня­емых ра­бот­ни­ком, или по мо­тиви­рован­но­му тре­бова­нию ра­бот­ни­ков этих ор­га­нов кон­тро­ля;
* пе­реры­ве в ра­боте ис­полни­теля ра­бот бо­лее чем на 30 ка­лен­дарных дней — для ра­бот с по­вышен­ной опас­ностью, а для ос­тальных ра­бот — бо­лее 60 дней.

*Це­левой инс­трук­таж* про­водит­ся с ра­бот­ни­ками:

* при вы­пол­не­нии ра­зовых ра­бот, не пре­дус­мотрен­ных тру­довым до­гово­ром;
* лик­ви­дации ава­рии, сти­хийно­го бедс­твия;
* про­веде­нии ра­бот, на ко­торые офор­мля­ют­ся на­ряд: до­пуск, рас­по­ряже­ния или дру­гие до­кумен­ты;
* в слу­чае ор­га­низа­ции мас­со­вых ме­роп­ри­ятий (эк­скур­сии, по­ходы, спор­тивные ме­роп­ри­ятия и т.п.) — с вос­пи­тан­ни­ками, уче­ника­ми, сту­ден­та­ми.

Все сот­рудни­ки ком­па­нии, ко­торые при­нима­ют­ся на пос­то­ян­ную или вре­мен­ную ра­боту, дол­жны про­ходить в ком­па­нии обу­чение в фор­ме инс­трук­та­жей по воп­ро­сам ох­ра­ны тру­да, ока­зания пер­вой по­мощи пос­тра­дав­шим от нес­час­тных слу­ча­ев, а так­же по пра­вилам по­веде­ния при воз­никно­вении ава­рийных си­ту­аций, по­жаров и сти­хийных бедс­твий.

Ра­бот­ни­ки, сов­ме­ща­ющие про­фес­сии (в том чис­ле ра­бот­ни­ки ком­плексных бри­гад), про­ходят инс­трук­таж как по их ос­новным про­фес­си­ям, так и по про­фес­си­ям по сов­мести­тельству. Все ви­ды инс­трук­та­жа и про­вер­ки зна­ний, а так­же до­пуск к са­мос­то­ятельной ра­боте фик­си­ру­ют­ся в жур­на­ле ре­гис­тра­ции (лич­ной кар­точке) с под­писью инс­трук­ти­ру­емо­го и инс­трук­ти­ру­юще­го.

Ме­тод инс­трук­та­жа от­но­сительно не­дорог. Ста­жеры обу­ча­ют­ся в про­цес­се ра­боты, от­па­да­ет не­об­хо­димость в ор­га­низа­ции до­рогос­то­ящих клас­сов или ис­пользо­вании прог­рам­мных средств обу­чения.

Ме­тод так­же уп­ро­ща­ет обу­чение, пос­кольку ста­жеры учат­ся, вы­пол­няя фак­ти­чес­кую ра­боту и по­лучая быс­трую об­ратную связь. Од­на­ко при ор­га­низа­ции прог­рамм обу­чения на ра­бочем мес­те не­об­хо­димо учи­тывать нес­колько фак­то­ров, име­ющих от­но­шение к пре­пода­вате­лям, — они са­ми дол­жны быть под­го­тов­ле­ны и обес­пе­чены не­об­хо­димы­ми учеб­ны­ми по­соби­ями. Опыт­ные ра­бочие, от­би­ра­емые в ка­чес­тве пре­пода­вате­лей, дол­жны хо­рошо знать ме­тоды обу­чения, в осо­бен­ности прин­ци­пы обу­чения.

Рас­простра­нен­ным ме­тодом обу­чения на ра­бочем мес­те яв­ля­ет­ся ро­тация.

***Ро­тация пер­со­нала*** — ме­тод, нап­равлен­ный на по­луче­ние зна­ний и при­об­ре­тение опы­та в ре­зульта­те сис­те­мати­чес­кой сме­ны ра­боче­го мес­та.

В ре­зульта­те это­го за оп­ре­делен­ный про­межу­ток вре­мени соз­да­ет­ся пред­став­ле­ние о мно­гог­раннос­ти де­ятельнос­ти и про­из­водс­твен­ных за­дач. На пред­при­ятии мо­гут стро­иться пла­ны пе­ред­ви­жений, вклю­чая фун­кци­ональные и ге­ог­ра­фичес­кие пе­реме­щения.

В про­цес­се ро­тации ха­рак­тер ра­боты мо­жет ко­рен­ным об­ра­зом из­ме­няться, и в та­ких слу­ча­ях фор­ми­ру­ет­ся ра­бот­ник с ква­лифи­каци­ей ши­роко­го про­филя, не­об­хо­димый в бу­дущем, нап­ри­мер ру­ково­дитель про­из­водс­тва.

Ес­ли ра­бот­ник в хо­де ро­тации ме­ня­ет нес­колько ра­бочих мест, от­но­сящих­ся к кру­гу родс­твен­ных спе­ци­альнос­тей, то при этом фор­ми­ру­ет­ся спе­ци­алист с глу­боким и всес­то­рон­ним зна­ни­ем ка­кого-ли­бо од­но­го учас­тка про­из­водс­тва, спо­соб­ный эф­фектив­но учас­тво­вать в тру­довой ко­опе­рации со сво­ими кол­ле­гами. Пе­ревод ра­бот­ни­ка на но­вые ра­бочие мес­та мо­жет про­ис­хо­дить в те­чение всей его тру­довой жиз­ни, но со вре­менем этот про­цесс ос­ла­бева­ет.

Са­мый ин­тенсив­ный пе­ри­од ро­тации — пер­вый пе­ри­од его за­нятос­ти, ог­ра­ничен­ный мо­мен­том, ког­да ра­бот­ник пе­рес­та­ет адап­ти­роваться и эф­фектив­но обу­чаться, дос­ти­га­ет мак­си­мально­го уров­ня ком­пе­тен­тнос­ти и, на­конец, мо­жет найти под­хо­дящее мес­то для на­ибо­лее пол­но­го рас­кры­тия и при­мене­ния всех сво­их спо­соб­ностей.

Обыч­но ро­тация про­из­во­дит­ся на срок от нес­кольких дней до нес­кольких ме­сяцев.

*Пре­иму­щес­тва ме­тода* ро­тации:

* ока­зыва­ет по­ложи­тельное вли­яние на мо­тива­цию сот­рудни­ка;
* по­мога­ет пре­одо­левать стресс, вы­зыва­емый од­но­об­разны­ми про­из­водс­твен­ны­ми фун­кци­ями;
* рас­ши­ря­ет со­ци­альные кон­такты на ра­бочем мес­те.

С од­ной сто­роны, ис­пользо­вание дан­но­го ме­тода рас­ши­ря­ет кру­гозор обу­ча­емо­го, спо­собс­тву­ет ини­ци­ации но­вых идей. С дру­гой сто­роны, не­об­хо­димо учи­тывать ин­ди­виду­альные осо­бен­ности лич­ности, че­ловек мо­жет бо­лез­ненно пе­рено­сить час­тую сме­ну об­ста­нов­ки, что не поз­во­лит ему хо­рошо ус­во­ить но­вые зна­ния.