Задание подготовлено в рамках проекта АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов» «Кадровый и учебно-методический ресурс формирования общих компетенций обучающихся по программам СПО», который реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

**Назначение задания**

ОП.13 Охрана труда

Тема 1.1. Требования охраны труда

**Разработчики**

Кадацкая Розалия Бариевна, ГБПОУ «СТАПМ им. Д.И. Козлова».

Перелыгина Екатерина Александровна, АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов».

**Комментарии**

КОЗ предлагается обучающимся в начале изучения темы после введения основных понятий и информации о типах инструктажа, способствует эмоциональному вовлечению студентов в тематику охраны труда. Подготовительная часть задания – чтение источников – может выполняться студентами в рамках самостоятельной работы.

После выполнения задания преподаватель организует обсуждение действий, совершаемых обучающимися в рамках групповой работы, а также решения, принятые группами.

На производстве часто сталкиваются с тем, что типовые инструктажи, которые получают работники, становятся для них скучными, соответственно, теряется внимание как во время инструктажа, так и в рамках производственного процесса, что может привести к производственному травматизму.

**Прочитайте источники, в которых описываются примеры вовлечения работников в тематику охраны труда. Обсудите в группе и примите обоснованное решение о том, какие мероприятия можно провести на предприятии, где вы будете работать, для повышения культуры безопасности. Будьте готовы сообщить и обосновать ваше решение.**

# Обучать культуре безопасности надо весело

**Как изменить отношение сотрудников к культуре безопасности в атомной отрасли и не только, что такое «живые методы» в обучении, мы поговорили с экспертом в области культуры безопасности, бизнес-тренером Юлией Сотниковой.**

**- Считается, что в России работники не обращают внимания на технику безопасности, в отличие от работников других стран. Так ли это?**

**Ю.С.:** Я бы не стала так обобщать. По природе люди всё-таки склонны избегать опасностей, в нас заложен инстинкт самосохранения. Однако существуют люди (и не только у нас в стране), которые склонны к риску, это всем известный факт.

Хочу подчеркнуть, что здесь я, конечно, не имею в виду ситуации, когда человек рискует жизнью, чтобы спасти жизни других людей.

Работая с разными производственными предприятиями, могу с уверенностью утверждать, что огромное значение имеет среда, в которой человек находится.

Что я имею в виду?

Например, часто можно наблюдать картину в наших российских городах – человек перебегает дорогу в неположенном месте, бросает мусор мимо урны. Те, кто позволяет себе подобное, признаются, что, оказавшись в каком-нибудь европейском городе, где принято четко следовать определенным правилам, неожиданно для себя тоже начинают им следовать.

И причина тому - не только огромные штрафы. Главное, что говорит человек: «Да стыдно как-то нарушать: все по правилам поступают, а я один нарушитель – как дурак». То же самое и на производстве – мало говорить людям, что нужно следовать нормам, правилам и т.д., надо ещё и формировать такую культуру, создавать им условия, в которых не было бы никаких провоцирующих на нарушение или ошибку факторов.

Культура безопасности основана на том, что нужно не только говорить: следуй правилам. Она создает условия, при которых человек захочет и будет действовать по этим правилам всегда, даже в тот момент, когда его никто не видит.

**- Как эту привычку заложить? Годами человеку о правилах безопасности «талдычить»?**

- И «талдычить» тоже, потому что обучение – правильно составленное и поданное имеет огромное значение. Нужно понимать, что культура безопасности не формируется путём «начитывания» скучных лекций и заучивания наизусть определений.

Обучение культуре безопасности дает не просто знания, а меняет отношение к вопросам безопасности. В атомной отрасли есть понятие «ЗУО», вместо всем привычного «ЗУН», то есть «Знания, Умения и Отношения» вместо «Знания, Умения, Навыки». Навыки вырабатываются не во время обучения, а только со временем. Они приходят с опытом.

**Что значит «изменить отношение»?**

- Изменить отношение позволяет «разъяснение смыслов», «осмысленный подход», «осознанное поведение»: эти понятия в последнее время часто используются моими коллегами, и это правильно. Основная цель обучения по культуре безопасности состоит в том, чтобы человек осознанно изменил своё поведение, и я стараюсь, по мере своих сил, вдохновлять людей на безопасное поведение, сама веря в то, что говорю и сама же следуя правилам в жизни и на работе.

**- Как проходят занятия?**

- В Технической академии Росатома есть дистанционный курс по культуре безопасности – в него входят основные понятия и определения, история возникновения этого направления, основные принципы и т.д. Однако с помощью дистанционного обучения курс культуры безопасности не передашь, потому что на расстоянии, через лекции не передашь то самое «отношение». В очном обучении используются активные формы подачи материала, примеры реальных ситуаций, деловые игры, викторины, дискуссии.

Важно, что в аудитории создаётся общее пространство, в котором обсуждаются спорные вопросы, коллективно ищутся (и находятся!) ответы, что еще дополнительно в определенной ситуации можно сделать.

**- А зачем нужны, например, викторины?**

- Начну ответ чуть издалека. На наших атомных станциях много лет существует эффективно действующая система профессионального обучения, основанная на СПО – системном подходе к обучению. Самим наличием такой системы, конечно же, никого не удивишь, но я не знаю, где ещё она была бы настолько качественно выстроена, как это сделано в концерне Росэнергоатом.

Одно из направлений деятельности Технической академии – это подготовка инструкторов производственного обучения для АЭС. Инструкторами (читай – преподавателями) являются сотрудники АЭС, проработавшие на разных должностях, эксперты каждый в своей области, которых обучили, как учить взрослых, как передавать свои знания и опыт. Для их подготовки мы отбираем, коллекционируем и сами разрабатываем подходящие для производственного обучения активные методы обучения. И, конечно же, сами и используем всё это в своей работе.

Обучение должно проходить весело и активно. Викторина – это один из многочисленных инструментов активного обучения, при котором люди выполняют задания, раскладывают карточки, работают в командах, потом мы разбираем правильные ответы. После обычной лекции в голове остается где-то 10%, после активной работы – 70-80% информации.

\*\*\*

Ежегодно 28 апреля отмечается Всемирный День охраны труда. Ведь жизнь и здоровье это самое дорогое, что есть у человека, поэтому в образовательных организациях нашего района уделяется большое внимание охране труда работающих, учащихся и воспитанников. Ежегодно в образовательных организациях (22 школы, 38 детских садов, 1 учреждение доп. образования) проводился День охраны труда, но уже в течение последних 3 лет в районе введено новшество – декада охраны труда с проведением ряда мероприятий и подведением итогов декады и в целом работы по охране труда в течение предыдущего года. Эта необходимость возникла, потому что много интересных и нужных мероприятий нужно провести в рамках активизации вопросов охраны труда в школах, детских садах.

Были проведены следующие мероприятия:

* заседание районного координационного совета по охране труда,
* внутренний аудит документации по охране труда в образовательных организациях,
* внутренний аудит наглядной агитации по охране труда в образовательных организациях (стенды, плакаты),
* участие в областном конкурсе по охране труда от профсоюзов,
* литературно-музыкальный конкурс «Весело о серьезном» (на тематику охраны труда) для сотрудников образовательных организациях,
* конкурс плакатов по охране труда,
* совещание по модернизации системы управления охраной труда с ответственными лицами,
* проведение тестирования знаний по охране труда в учреждениях образования среди работников,
* проведение собраний в образовательных учреждениях, посвященного вопросам охраны труда с единой повесткой дня: «Охрана труда – это интересно и важно»,
* подготовка и подача отчетов по проведению декады.

Образовательные организации были обеспечены материалами для проведения мероприятий в рамках Декады. Все мероприятия были проведены на высоком уровне.

\*\*\*

2 марта в Новокузнецком драматическом театре состоялась спортивно-игровая программа «Весёлые старты», в рамках марафона по охране труда «Скажи да охране труда». Цель мероприятия: умение применять знания по безопасности труда и действий при чрезвычайных ситуациях, на практике.

За звание «Суперспасатели» боролись три команды работников театра, которые демонстрировали свою силу, ловкость и находчивость. Команды выполняли импровизированные конкурсы: спасали людей из задымленного здания, наполняли ведра водой для тушения пожара, перебинтовывали раненых и подавали сигналы SOS. Конечно же, при выполнении заданий не обошлось без творчества и креатива, каждая команда проявила смекалку и внесла свою изюминку в конкурсные состязания. Жюри нелегко было определить победителей, команды набрали практически равное количество очков. В итоге, с небольшим отрывом, победа досталась команде «Театралки», в которую вошли сотрудницы отдела маркетинга и административно-хозяйственной части театра, они получили заслуженные медали.

Хорошее настроение и сладкий чай с баранками стали прекрасным завершением мероприятия.

Поздравляем победителей!

*Источники*

[*https://www.nvkteatr.ru/index.php?id=1184*](https://www.nvkteatr.ru/index.php?id=1184)

[*https://www.solidarnost.org/contest/trade-union-advance-guard-2017/novatsiya/novatsiya\_129.html*](https://www.solidarnost.org/contest/trade-union-advance-guard-2017/novatsiya/novatsiya_129.html)

[*http://protrud.info/articles/obuchenie-i-obrazovanie/yuliya-sotnikova-rosatom-obuchat-okhrane-truda-nado-veselo.php*](http://protrud.info/articles/obuchenie-i-obrazovanie/yuliya-sotnikova-rosatom-obuchat-okhrane-truda-nado-veselo.php)

Инструмент проверки

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| балл | Критерии | Обучающиеся | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| допуск | Содержательно участвует в работе |  |  |  |  |  |
| Выполняет прямые поручения |  |  |  |  |  |
|  | **Процедура обсуждения** |  |  |  |  |  |
| **0** | Нарушает процедуру, уводит обсуждение в сторону от поставленных вопросов |  |  |  |  |  |
| **1** | Следует процедуре или соблюдает культурную норму обсуждения |  |  |  |  |  |
| **2** | Предлагает процедуру, элементы процедуры,  вопросы для обсуждения |  |  |  |  |  |
| Возвращает группу к процедуре или к вопросу |  |  |  |  |  |
| Ведет обсуждение |  |  |  |  |  |
| Следит за регламентом |  |  |  |  |  |
| Резюмирует результаты \ промежуточные  результаты обсуждения в соответствии с целью |  |  |  |  |  |
| Апеллирует к промежуточным результатам обсуждения |  |  |  |  |  |
| **3** | Констатирует неэффективность процедуры или ошибку в постановке вопроса для обсуждения |  |  |  |  |  |
| Предлагает процедурные способы разрешения  противоречия в позициях |  |  |  |  |  |
| Предлагает выход из тупика |  |  |  |  |  |
|  | **Содержание обсуждения** |  |  |  |  |  |
| **0** | Предлагает идею, соответствующую цели обсуждения |  |  |  |  |  |
| Принимает / отвергает идею без объяснений |  |  |  |  |  |
| Продавливает свою позицию, переходя на личности, используя некоммуникативные средства |  |  |  |  |  |
| **1** | Предлагает идею, объясняя / аргументируя |  |  |  |  |  |
| Объясняет / аргументирует отношение к чужой идее |  |  |  |  |  |
| **2** | Задает вопрос на понимание идеи |  |  |  |  |  |
| Перефразирует чужую идею для уточнения собственного понимания идеи |  |  |  |  |  |
| Уточняет / детализирует чужую идею |  |  |  |  |  |
| Развивает чужую идею |  |  |  |  |  |
| **3** | Указывает на общее в разных идеях |  |  |  |  |  |
| Указывает на отличия в разных идеях |  |  |  |  |  |
| Оценивает идею на предмет соответствия цели обсуждения |  |  |  |  |  |
| В случае разногласий формулирует суть разногласий |  |  |  |  |  |
|  | **Результативность обсуждения** |  |  |  |  |  |
| **0** | Решение не достигнуто |  | | | | |
| **1** | Приняли решение стихийно или единоличное решение.  Решение не соответствует заданию или покрывает менее половины требуемого или не оформлено |  | | | | |
| **2** | Заявленное решение не согласовано всеми  Решение соответствует заданию, неполное, частично оформленное |  | | | | |
| **3** | Договорились о решении.  Решение соответствует заданию, полное и оформленное |  | | | | |