

Національна Академія педагогічних наук України  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ  
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ СВІТИ»  
НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ «ОХОРОНА ПРАЦІ»



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

To persevere and to excel

Perstare et praestare



To persevere and to excel

Продовжити й перевершити

БУДУЙ СВОЄ МАЙБУТНЄ З НАМИ!

В РАМКАХ ВСЕСВІТНЬОГО ДНЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ  
Всеукраїнська  
науково-практична інтернет-конференція  
викладачів та фахівців-практиків

«СУЧАСНА ПАРАДИГМА ОСВІТИ З  
ОХОРОНИ ПРАЦІ»

27 КВІТНЯ 2021 РОКУ



БІЛА ЦЕРКВА

УДК 377.1:331.45

ББК 74.58

С – 91

**Сучасна парадигма освіти з охорони праці:** матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (27 квітня 2021 року) / Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2021. 233 с.

#### **Упорядники:**

Сахно О.В к. с.-г н., доц.; Грядуща В.В. – к. тех. н., доц; Лукіянчук А.М. – к. психол н., доц;; Денисова А.В. – ст. викладач; Удовик С.І. - викладач

У збірнику розглядаються актуальні проблеми освіти з охорони праці, які висвітлюють широкий спектр інтересів науковців різних сфер діяльності та педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в усіх регіонах України.

У збірнику представлені матеріали щодо підвищення якості освіти за напрямом «Охорона праці» та висвітлення інноваційних розробок і впроваджень, що направлені на забезпечення безпеки праці, зокрема: управління ризиками в умовах світової пандемії COVID-19; формування ризик-орієнтовного мислення у керівників і працівників; використання і розвиток платформ для дистанційної освіти; створення відкритих онлайн-курсів; організація роботи персоналу в умовах пандемії; освіта дорослого населення в умовах карантину.

Збірник адресовано педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти, науково-педагогічним працівникам закладів вищої освіти, аспірантам, студентам, педагогам та всім тим, хто цікавиться сучасним станом освіти з охорони праці.

***Автори опублікованих матеріалів несуть особисту відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, власних імен та стиль викладу основного матеріалу***

Затверджено на Вченій раді БІНПО (протокол № 7 від 29.09.2021 р.)

Адреса: вул. Леваневського, 52/4, м. Біла Церква, 09108

E-mail: [dipodist@ukr.net](mailto:dipodist@ukr.net)

© БІНПО, 2021

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                             |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>ОХОРОНА ПРАЦІ В СФЕРІ ОСВІТИ..</b>                                                                                                                                       | <b>9</b> |
| ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО МИСЛЕННЯ<br>БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ У ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ<br>ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ<br><i>Бородіна Н.А., Уряднікова І.В. ....</i> | 10       |
| ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ПЕДАГОГІЧНІЙ<br>ДІЯЛЬНОСТІ<br><i>Верченко Н.В. ....</i>                                                                                            | 13       |
| ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ<br>ДИСЦИПЛІН ЗА НАПРЯМОМ “ОХОРОНА ПРАЦІ”<br><i>Волкова О.А. ....</i>                                                            | 17       |
| ОРГАНІЗАЦІЯ СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗАКЛАДІ<br>ОСВІТИ<br><i>Герасимик-Чернова Т.П., Масюк В.П. ....</i>                                                                      | 22       |
| ОХОРОНА ПРАЦІ ПРИ ПІДГОТОВЦІ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ<br>ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ<br><i>Гладкова В.В. ....</i>                                                                  | 25       |
| ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА НАГЛЯДУ ЗА<br>ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ<br><i>Головач Л.В. ....</i>                                                                                | 30       |
| ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ<br>НА УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ПРОФЕСІЙНО-<br>ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ<br><i>Гоменюк С. К. ....</i>                          | 35       |
| ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ<br>ДИСЦИПЛІН ЗА НАПРЯМОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ».<br><i>Горлова Г.Г. ....</i>                                                           | 39       |
| СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ<br>НА ПІДПРИЄМСТВАХ<br><i>Давидюк В.І. ....</i>                                                                                     | 45       |
| ДЕЯКІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ В<br>ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ<br><i>Дем’янчук Ю. В. ....</i>                                                                            | 48       |

|                                                                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ<br>ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ» В ЗАКЛАДАХ<br>ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ<br><i>Діденко О.В.</i> .....                       | 50 |
| ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА<br>УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ<br><i>Дольна В.О.</i> .....                                                                                       | 55 |
| АКТИВІЗАЦІЯ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ<br>ОСВІТИ ШЛЯХОМ УПРОВАДЖЕННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ<br>МЕТОДІВ НАВЧАННЯ НА УРОКАХ ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА<br>ПРАЦІ»<br><i>Заруцька Т.А.</i> ..... | 63 |
| ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА<br>ПІДПРИЄМСТВАХ<br><i>Іваницька Н.Ф.</i> .....                                                                                               | 67 |
| ПРОБЛЕМИ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ, ЯКІ ВИЗНАЧАЄ<br>ДЕРЖПРАЦІ<br><i>Кузнецова О.Т.</i> .....                                                                                             | 70 |
| ПРОГНОЗУВАННЯ РІВНЯ РИЗИКІВ З ВИКОРИСТАННЯМ<br>ІНДЕКСНИХ МЕТОДІВ<br><i>Лактіонов О.І.</i> .....                                                                                    | 74 |
| СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. ОЦІНКА<br>РИЗИКІВ.<br><i>Ліневич Н.І.</i> .....                                                                                                 | 77 |
| ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ<br>ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВИХ<br>ВІДНОСИНАХ<br><i>Лукіяничук А.М.</i> .....                                                   | 81 |
| СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. ОЦІНКА<br>РИЗИКІВ<br><i>Мастилко Н.Г.</i> .....                                                                                                 | 89 |
| РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ<br>ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА<br><i>Моргай К.С.</i> .....                                                                                       | 94 |
| ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВНОГО МИСЛЕННЯ У<br>ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ<br>ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ СПОРТИВНОГО ПРОФІЛЮ<br><i>Мошенська Н.В.</i> .....                        | 95 |

|                                                                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА,<br>ЗБЕРЕЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО СТАНУ РЕГІОНУ ТА<br>ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ<br><i>Пазич І.</i> .....                                                                   | 98  |
| ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ<br>«ОХОРОНА ПРАЦІ» У ЗВО<br><i>Пігулко Н.З.</i> .....                                                                                                           | 102 |
| САМОСТІЙНА ПІДГОТОВКА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У<br>ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ, РОЛЬ ВИКЛАДАЧА В ЇЇ<br>ОРГАНІЗАЦІЇ<br><i>Підлісний В.І.</i> .....                                                                       | 107 |
| ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ У<br>ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ОХОРОНА ПРАЦІ» –<br>УМОВА ФОРМУВАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ<br>РОБІТНИКІВ<br><i>Пінчук Г.Г.</i> .....                                           | 111 |
| ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК НАГАЛЬНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ<br>ПІДГОТОВКИ ПРОДАВЦІВ ПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ<br><i>Пономарьова Т.Ю.</i> .....                                                                               | 115 |
| АНАЛІЗ ХАРАКТЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ Й НАСЛІДКІВ<br>МОБІНГУ<br><i>Ростока М. Л.</i> .....                                                                                                                       | 117 |
| ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВНОГО МИСЛЕННЯ<br>У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ<br>КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ОСНОВІ ДУАЛЬНОСТІ<br><i>Сікорак Л.</i> .....                                                  | 122 |
| ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ<br>ДИСЦИПЛІН ЗА НАПРЯМОМ "ОХОРОНА ПРАЦІ"<br><i>Спорник Л.В.</i> .....                                                                                          | 126 |
| ОРГАНІЗАЦІЙНО-БЕЗПЕКОВІ ЗАХОДИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ<br>КРАЄЗНАВЧОГО ЕКСКУРСІЙНОГО ЗАНЯТТЯ НА<br>ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ В СИСТЕМІ<br>ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ<br><i>Студінський В.А.</i> ..... | 129 |
| ОХОРОНА ПРАЦІ В ЛІСОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ<br><i>Суворов Н.О.</i> .....                                                                                                                                 | 132 |

|                                                                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО МИСЛЕННЯ У<br>ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ<br>ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ ПРЕДМЕТУ «ОХОРОНА ПРАЦІ ТА<br>БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ» |     |
| <i>Табун Н.Ф.</i> .....                                                                                                                                               | 133 |
| СВІТОВИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ                                                                                                                             |     |
| <i>Турманова А.В.</i> .....                                                                                                                                           | 136 |
| ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ПРЕДМЕТУ<br>«ОХОРОНА ПРАЦІ» В ГРУПАХ З ВПРОВАДЖЕННЯМ<br>ЕЛЕМЕНТІВ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ                                                      |     |
| <i>Угрюмова О.Ю.</i> .....                                                                                                                                            | 139 |
| СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ<br>ПРАЦІ                                                                                                                       |     |
| <i>Удовик І.С.</i> .....                                                                                                                                              | 142 |
| КАРАНТИН, ОПЛАТИ ПРАЦІ<br>ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О                                                                                                            |     |
| <i>Удовик С.І.</i> .....                                                                                                                                              | 146 |
| СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. ОЦІНКА<br>РИЗИКІВ.                                                                                                                 |     |
| <i>Фучижі Л.І.</i> .....                                                                                                                                              | 150 |
| ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ<br>У АГРАРНИХ ЗАКЛАДАХ                                                                                                             |     |
| <i>Цегельнюк Г.А.</i> .....                                                                                                                                           | 154 |
| ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО<br>ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ                                                                                                   |     |
| <i>Циганенко В.О.</i> .....                                                                                                                                           | 157 |
| ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ПРИ<br>ВИКЛАДАННІ ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ»                                                                                           |     |
| <i>Чорнобай І.Д.</i> .....                                                                                                                                            | 161 |
| ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ<br>РОЗГЛЯДАННІ ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІД ЧАС<br>ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІН ЗВАРЮВАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ                                     |     |
| <i>Шевченко Л.П.</i> .....                                                                                                                                            | 168 |
| ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ<br>ДИСЦИПЛІН ЗА НАПРЯМОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ»                                                                                  |     |
| <i>Ярошик В.М.</i> .....                                                                                                                                              | 172 |

# РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ..... 179

БЕЗПЕЧНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ, ЯК ОСНОВА  
СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОЇ  
ОСВІТИ

Сахно О.В. .... 180

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА  
ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ЗА НАПРЯМОМ  
«ОХОРОНА ПРАЦІ»

Бартошик І.С. .... 183

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ДИСТАНЦІЙНОГО  
НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІН «ОХОРОНА  
ПРАЦІ», «ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»

Герасимова З.З. .... 185

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ЦИВРОВІЗАЦІЇ В ОХОРОНІ ПРАЦІ

Грядуща В.В. .... 187

СОЦІАЛЬНА ІНЖЕНЕРІЯ ТА ЗАХИСТ ВІД НЕЇ

Гуралюк А.Г. .... 191

ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ  
В НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Зарецька Є.В., Харитонюк І.С. .... 194

ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРИ  
НАВЧАННІ СЛУЖБОВЦІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ІНФОРМАЦІЄЮ,  
В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ)  
ОСВІТИ ЯК ЗАПОРУКА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ  
ПІДГОТОВКИ

Іванов О.О. .... 198

ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ НА  
УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Колесник С.М. .... 202

ВИКОРИСТАННЯ ІКТ НА ЗАНЯТТЯХ З ДИСЦИПЛІНИ  
«ОХОРОНА ПРАЦІ»

Кохан І.Р. .... 205

|                                                                                                                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <p>ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА<br/>ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ЗА НАПРЯМКОМ<br/>«ОХОРОНА ПРАЦІ» ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ МЕДИЧНИХ<br/>ПРАЦІВНИКІВ У КОЛЕДЖАХ</p> <p><i>Ленець О.Є.</i> .....</p> | 207 |
| <p>СТВОРЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ<br/>ЕЛЕКТРОННИХ ЗАСОБІВ НАВЧАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ В<br/>РІЗНИХ ФОРМАТАХ</p> <p><i>Марковець О.С.</i> .....</p>                                              | 210 |
| <p>ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ З ПРЕДМЕТА<br/>«ОХОРОНА ПРАЦІ» ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ</p> <p><i>Рикова З.О.</i> .....</p>                                                                   | 212 |
| <p>ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ<br/>ВИКЛАДАННІ ПРЕДМЕТУ “ОХОРОНА ПРАЦІ”.</p> <p><i>Рузуваєва Н.В.</i> .....</p>                                                                          | 216 |
| <p>ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ<br/>ПІД ЧАС РОБОТИ У ХМАРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ<br/>MICROSOFT TEAMS</p> <p><i>Сташенко С.В.</i> .....</p>                                                 | 221 |
| <p>ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ЯК ВИКЛИК СЬОГОДЕННЯ</p> <p><i>Шняк О.З.</i> .....</p>                                                                                                                 | 225 |
| <p>ПРОПАГАНДА ОХОРОНИ ПРАЦІ У СОЦМЕРЕЖАХ<br/>ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗАКЛАДУ<br/>ОСВІТИ</p> <p><i>Шукалюк Г. П.</i> .....</p>                                                       | 229 |

# **ОХОРОНА ПРАЦІ В СФЕРІ ОСВІТИ**



**ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО МИСЛЕННЯ  
БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ У ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ  
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

*Бородіна Н.А., доктор технічних наук,  
старший науковий співробітник, професор  
кафедри технологій навчання, охорони праці  
та дизайну Білоцерківського інституту  
неперервної професійної освіти*

*Уряднікова І.В., кандидат технічних наук,  
доцент, доцент кафедри технологій  
навчання, охорони праці та дизайну  
Білоцерківського інституту неперервної  
професійної освіти*

В програмах підвищення кваліфікації викладачів, майстрів та старших майстрів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які запроваджено в БІНПО, існує змістовний модуль «Основи охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладі професійної (професійно-технічної) освіти». Перша тема присвячена правовим та організаційним питанням безпеки праці та БЖД в закладі професійної (професійно-технічної) освіти. Оскільки законодавство України за напрямом «Охорона праці» зараз направлено на застосування ризик-орієнтованих підходів, дуже важливо викладачам закладів професійної (професійно-технічної) освіти надати інструменти щодо формування у їх здобувачів ризик-орієнтованого мислення.

Проведений аналіз з формування ризик-орієнтованого мислення [1-6], особистий досвід з акредитації освітніх програм [7-9] та результати засідання круглого столу «Охорона праці у сільському та лісовому господарстві», який було проведено в Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти (<http://umo.edu.ua/news/u-bilocerkivskomu-institutu-neperervnoji-profesijnoji-osviti-vidbulosj-zasidannja-krughlogho-stolu-okhorona-praci-u-siljsjkomu-ta-lisovomu-ghospodarstvi>) показав, що в освітній процес викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти потрібно будувати на визначенні, що ризик-орієнтоване мислення – це здатність людини виконувати етапи ризик-аналізу в будь-якій ситуації.

**Існує чотири основних етапи ризик-аналізу:**

- збір початкових даних про джерела загрози, їх аналіз та інтеграцію;
- визначення ймовірних сценаріїв реалізації небезпеки;
- оцінка ризику;
- розробка плану щодо попередження та контролю ризику.

Також необхідно врахувати, що ризик-орієнтоване мислення формується по різному у окремих категоріях працівників. Якщо формування ризик-

орієнтованого мислення розглядати з представленої в цих тезах позиції, то виникає головне для нас, як викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, практичне питання: «Як сформувати для робітників підприємств ризик-орієнтоване мислення безпечної праці?».

Для вирішення зазначеного питання викладачами БІНПО було застосовано ряд експериментів. По-перше використовувались різні методичні підходи в навчальному процесі; по-друге, в соціальних мережах публікувалися інформаційні матеріали, які за попередньою оцінкою могли формувати (посилювати) ризик-орієнтоване мислення. Результати такої роботи показали, що на початковій стадії формування ризик-орієнтованого мислення доречно проводити ідентифікацію розуміння базових положень ризик-аналізу. До цих базових положень було віднесено терміни: «Безпека», «Загроза (джерело загрози)», «Фактор загрози», «Небезпека», «Ризик».

Під час навчального процесу в БІНПО були застосовані різноманітні методи ідентифікації:

- Тестування.
- Онлайн-кейси (розроблялися таким чином, щоб перехід на наступний етап кейсу був лише після відповіді на певні питання).
- Інтерактивне заняття (інтерактивний мозковий штурм, сесія «питання-відповідь»; групові дискусії тощо).

В результаті було з'ясовано, що для викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, під час курсів підвищення кваліфікації найбільш ефективно застосовували інтерактивні заняття.

Розроблене інтерактивне заняття включає декілька етапів. На етапі 1 «Інформаційний етап», який продовжується до 50 хв.: здійснюється пробудження зацікавленості працівників до питань охорони праці; формується довіра працівників до тренера-викладача; надається інформація щодо реальної ситуації в державі за напрямом охорона праці; налагоджується зворотній зв'язок з працівниками. На етапі 2 «Етап зворотного зв'язку» (займає приблизно 10 хв.): відбувається ознайомлення з системою управління безпекою праці та внутрішньою системою якості. І вже на етапі 3 «Етап ризик-аналізу» завдяки діалогу формується у слухачів ризик-орієнтоване мислення.

### **Висновки:**

1. Одним із заходів зниження травматизму в Україні є надання викладачам закладів професійної (професійно-технічної) освіти інструментарію щодо формування ризик-орієнтованого мислення.
2. В закладах професійної (професійно-технічної) освіти необхідно впроваджувати системи управління безпекою праці, які базуються на ризик-орієнтованих підходах.
3. Досвід БІНПО проведення інтерактивного заняття з формування ризик-орієнтованого мислення підтверджує його ефективність. При цьому

результати такого навчання направлені додатково на розвиток навичок Soft skills [10].

### Список літератури

1. Бородіна Н.А., Голінко В.І., Чеберячко С.І., Цопа В.А., Матвійчук Д.Л., Гільперт В.В. Управління професійними ризиками: кращі практики: [Навч. посіб.] НТУ «ДП». К: ТОВ «Літера», 2021. – 121 с.
2. С. В. Дембіцька, І. М. Кобилянська. Формування ризик-орієнтованого мислення системних інженерів у процесі фахової підготовки. *Педагогіка безпеки*. 2017. № 2. С. 92-97. DOI: <https://doi.org/10.31649/2524-1079-2016-1-1-92-97>
3. Мушнікова С. А. Ризик-орієнтоване мислення як базисна основа інноваційності системи управління безпекою розвитку підприємства. *Економічний вісник*. 2019. №4 (68). С. 93-101. DOI: <https://doi.org/10.33271/ev/68.093>
4. Кобилянський О. В. Теоретичні засади формування компетенцій з безпеки життєдіяльності у студентів економічних спеціальностей [Текст] : монографія / О. В. Кобилянський, С. В. Дембіцька, І. М. Кобилянська. – Вінниця : ВНТУ, 2014. 264 с.
5. Кобилянський О.В. Застосування ризик-орієнтованого підходу при формуванні у студентів компетенцій з безпеки життєдіяльності / О.В. Кобилянський, І.М. Кобилянська // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології // Науковий журнал. – 2013. – № 7 (33). – С. 109–119.
6. Дембіцька С. В., Кобилянська І. М.. Формування ризик-орієнтованого мислення у майбутніх фахівців енергетичної галузі. Збірник наукових праць Каменець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Серія: Педагогічна. 2017. Вип. 23. С. 85-87.
7. Туровська Г.І., Кулініченко Д.О., Бородіна Н.А. Звіт про результати акредитаційної експертизи освітньої програми 30455 «Цивільна безпека». Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Київ, 2020. 30 с. URL: [https://public.naqa.gov.ua/?fbclid=IwAR2neqFiwaGPOig8x2j65NfygMrUhipNPX\\_f25Bno\\_X1BScDJZV2Xf-82QA](https://public.naqa.gov.ua/?fbclid=IwAR2neqFiwaGPOig8x2j65NfygMrUhipNPX_f25Bno_X1BScDJZV2Xf-82QA)
8. Туровська Г.І., Вакал Ю.С., Бородіна Н.А. Звіт про результати акредитаційної експертизи освітньої програми 39150 «Цивільна безпека». Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Київ, 2020. 33 с. URL: [https://public.naqa.gov.ua/?fbclid=IwAR2neqFiwaGPOig8x2j65NfygMrUhipNPX\\_f25Bno\\_X1BScDJZV2Xf-82QA](https://public.naqa.gov.ua/?fbclid=IwAR2neqFiwaGPOig8x2j65NfygMrUhipNPX_f25Bno_X1BScDJZV2Xf-82QA)
9. Чеберячко С.І., Олексішина М.О., Уряднікова І.В. Звіт про результати акредитаційної експертизи освітньої програми 21429 «Цивільна безпека». Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Київ, 2020. 28 с. URL: [https://public.naqa.gov.ua/?fbclid=IwAR2neqFiwaGPOig8x2j65NfygMrUhipNPX\\_f25Bno\\_X1BScDJZV2Xf-82QA](https://public.naqa.gov.ua/?fbclid=IwAR2neqFiwaGPOig8x2j65NfygMrUhipNPX_f25Bno_X1BScDJZV2Xf-82QA)
10. Бородіна Н.А., Чеберячко С.І., Шевчук Н.А. Формування навичок soft skills та принципів академічної доброчесності у здобувачів вищої освіти при викладанні дисциплін зі спеціальності «Цивільна безпека». Вісті Донецького гірничого інституту. Покровськ, 2020. 2 (47). С. 206-214. DOI: <https://doi.org/10.31474/1999-981x-2020-2-206-214>.

## ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*Верченко Н.В., доцентка кафедри  
педагогіки, психології та менеджменту,  
кандидатка біологічних наук,  
Білоцерківського інституту  
неперервної професійної освіти  
(м. Біла Церква Київської обл.)*

За загальним визнанням спеціалістів педагогічна діяльність – це один із видів професійної діяльності, який потребує вирішення проблеми охорони праці з точки зору збереження здоров'я педагогів, тому що вона найбільше деформує особистість людини. Комплекс економічних проблем, що сьогодні склалися (невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість тощо), а також соціально-економічних, пов'язаних з падінням престижу педагогічної професії, робить працю педагога надзвичайно психоемоційно напруженою. Крім того, із збільшенням педагогічного стажу роботи у педагогів знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров'я.

Усі ці фактори здійснюють руйнівний вплив на емоційну сферу педагога. У нього зростає кількість афективних розладів, з'являються почуття незадоволеності собою та своїм життям, труднощі у встановленні контактів з здобувачами освіти, колегами, оточуючими людьми. Ці симптоми негативно відображаються на всій професійній діяльності педагога, погіршуються результати його роботи, знижується рівень задоволеності власною діяльністю. Таким чином відбуваються зміни у мотиваційній сфері педагога і розвивається синдром емоційного вигорання.

Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання – це ті, хто працює у сфері «людина-людина» і в силу своєї професії змушені багато і інтенсивно спілкуватись з іншими людьми. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина». Особливо це актуально в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, в яких навчається молодь що має певні утруднення щодо сформованості у них навичок соціальної поведінки.

Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово. Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати

стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

Стає усе важче зосередитись на виконуваній роботі, усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися у байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії.

Вигорання відбувається дуже поступово (І стадія триває 3-5 років, II триває 5-15 років, III – від 10 до 20 років), на його тлі можуть загострюватись хронічні і виникати нові хвороби.

Професійне вигорання – реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості.

Сучасним фахівцям з охорони праці треба розуміти основні чинники та симптоми професійного вигорання щоб запобігти виникненню цього несприятливого для здоров'я стану в педагогів ЗП(П-Т)О, коли професіонали перестають справлятися зі своїми обов'язками, втрачають творчий настрій щодо предмету й продукту своєї праці.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних літературних джерел дозволив виділити три невід'ємні атрибути цього явища.

По-перше, емоційне вигорання – захисна реакція на стресовий вплив. Зарубіжні дослідники характеризують його як психологічний стан здорових людей, які знаходяться в емоційно напруженій атмосфері при виконанні власних професійних обов'язків.

По-друге, емоційне вигорання виникає в умовах інтенсивного спілкування. Воно виявляється як комунікативна втомленість, неможливість співпереживати.

По-третє, вигорання характерне для соціальних професій, де суб'єкт діяльності постійно виявляється залученим у проблеми партнера, який відчуває емоційне неблагополуччя.

Симптоми емоційного вигорання вказують на риси тривалого стресу та психічного перевантаження, що призводять до повної дезінтеграції різних психічних сфер і, перш за все, емоційної. Емоційне вигорання має безпосередній зв'язок із психологічним стресом, а саме, виступає відповідною реакцією на тривалі стреси міжособистісних комунікацій.

Г. Сельє виділив три стадії стресу: тривога, резистентність (опір) та виснаження. При емоційному вигоранні виявляються ті ж самі стадії.

Протягом першої стадії напругу створюють хронічна психоемоційна атмосфера, обстановка, що дестабілізує; підвищена відповідальність, складний контингент. Нервова напруга є передвісником та запускаючим механізмом у формуванні емоційного вигорання.

Стадія резистентності характеризується тим, що індивід намагається захистити себе від неприємних вражень, прагне до психологічного комфорту, намагається знизити тиск зовнішніх обставин за допомогою засобів, що є в його розпорядженні.

На стадії виснаження відбувається зниження психічних ресурсів, емоційного тону внаслідок того, що виявлений опір був неефективним. Емоційний захист у формі вигорання стає невід'ємним атрибутом особистості.

Особливою групою ризику з точки зору виникнення емоційного вигорання є педагоги. Педагоги – саме та категорія професіоналів, яка найбільш схильна до вигорання внаслідок специфіки професійної діяльності. До основних чинників, що обумовлюють вигорання педагогів, належать: щоденне психічне перевантаження, самовіддана допомога, висока відповідальність за здобувачів освіти, дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами та морально-матеріальною винагородою, рольові конфлікти. Крім того, низька оплата праці з відносно низьким соціальним статусом педагога також сприяють емоційному вигоранню.

Вченими було виявлено безліч чинників емоційного вигорання. В.Є.Орел поділяє їх на дві великі групи: індивідуальні та організаційні чинники.

До групи організаційних чинників належать умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності. Було доведено, що підвищене навантаження у професійній діяльності, наднормова праця, висока тривалість робочого дня, недостатня винагорода, грошова чи моральна, або її відсутність сприяють виникненню вигорання. Як наслідок, підвищується нервова напруга, що призводить до фрустрації, тривожності, емоційного спустошення як передумов психічних захворювань та емоційного вигорання.

Зміст праці педагогів як група чинників включає кількісні та якісні аспекти роботи з молоддю: їхню кількість, ступінь глибини комунікаційного контакту. Велика кількість здобувачів освіти в групі може призвести до недоліку елементарного контролю, що сприятиме вигоранню. Також педагогам часто доводиться мати справу з дітьми із соціально-неблагополучних сімей. Будь-яка критична ситуація із здобувачами освіти, незалежно від її специфіки, негативно впливає на педагогів і може також стати чинником вигорання.

Що стосується індивідуальних чинників, то до цієї групи входять соціально-демографічні та особистісні особливості. В.Є. Орел відзначає, що з усіх соціально-демографічних характеристик найтісніший зв'язок з вигоранням мають вік та стаж. Причина спаду професійної діяльності педагога зрілого віку, за Ю.Л.Львовим, є педагогічний криз. Причини цього кризу полягають: у прагненні педагога використовувати нові досягнення науки і неможливості їх реалізувати у короткі терміни; відсутності віддачі; невідповідності очікуваного результату та фактичного; виникненні шаблонів у роботі, в усвідомленні того, що потрібно змінити ситуацію, що склалася, але як її міняти педагогу невідомо; можливості ізоляції педагога у педагогічному колективі, коли його інновації не підтримуються колегами.

**Однією з важливих задач для фахівців з охорони праці, які опікуються закладами освіти є вирішення питань дотримання психогігієни та психопрофілактики в праці педагога шляхом нормалізації морально-психологічного клімату в колективі ЗП(ПТ)О, міжособових стосунках, нейтралізація факторів підвищення психоемоційної напруги. Важливою умовою нейтралізації психоемоційної напруги педагогічної діяльності – це висока трудова активність, творчий характер праці, бажання отримати радість, задоволення від своєї діяльності, прагнення до професійного росту, удосконалення педагогічної майстерності, можливості проявити свої здібності.**

Зниженню емоційної напруги у педагогічній діяльності сприяє дотримання наступних порад – правильно розподіляти час на труд і відпочинок; регулювати обсяг навантаження; вчасно поповнювати енергію та відновлювати сили; дотримуватися здорового харчування; здорового сну та помірного фізичного навантаження.

**ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ  
ДИСЦИПЛІН ЗА НАПРЯМОМ “ОХОРОНА ПРАЦІ”**

*Волкова О.А., викладач професійно-  
теоретичної  
підготовки Рівненського ВПУ  
ресторанного сервісу і торгівлі(м. Рівне)*

Вимоги сьогодення змушують освіту переходити на інший рівень, котрий без інновацій вже не можливо собі уявити. Не лишився осторонь і напрям охорони праці.

Відповідно “подавати” знання як страву теж більше не ефективно, слід шукати інші шляхи зацікавлення слухачів. Відтепер вони мають не просто “споживати” матеріал, а й брати участь у його “приготуванні”. Тобто завдання сучасного викладача перетворити пасивних слухачів лекції на активну дійову аудиторію, застосовуючи різні форми і засоби викладання предмету “Охорона праці”, зокрема, інтерактивні методи.

Слово “інтерактивний” запозичено в англійській мові, воно утворилося від слова “інтерактив”. “Inter” – це “взаємний”, “act” – діяти, що означає сприяти, взаємодіяти чи знаходитися в режимі бесіди чи діалогу з будь-чим (комп’ютером), чи з будь-ким (людиною). Тобто інтерактивне навчання – це, перш за все, діалогове навчання, в ході якого здійснюється взаємодія викладача і слухача.

Ця форма заняття вимагає організації навчального процесу таким чином, щоби практично всі слухачі були заохочені до процесу пізнання, адже їм належить розуміти і рефлексувати з приводу того, що вони чують, знають, обмірковують та висловлюють.

Окрім цього викладачеві належить створити атмосферу довіри, доброзичливості та взаємної підтримки, щоби результати співпраці були продуктивними. А далі вже можна застосовувати рольову гру, ситуативне моделювання, кейс-метод, опрацювання творчих завдань, обговорення відеоматеріалу(підготовленого наперед самими здобувачами освіти) тощо.

Залежно від складності теми та особливостей її розгляду можна запроваджувати і різні засоби організації заняття: групову роботу, індивідуальну, парну, колективну.

Суть інтерактивного навчання полягає в тому, що воно є діалоговим, таким, що заперечує домінування однієї думки над іншими або одного виступаючого над іншими.

Пам'ятаємо, що інтерактивне навчання має на меті:

- створити умови для залучення всіх слухачів до процесу пізнання;
- надати можливості кожному слухачеві розуміти і рефлексувати з приводу того, що він знає і думає;
- виробити життєві цінності;

- створити атмосферу співпраці, взаємодії;
- розвинути комунікативні якості і здібності;
- створити комфортні умови навчання, які б викликали у кожного здобувача освіти відчуття своєї успішності, інтелектуальної спроможності, захищеності, неповторності, значущості.

“Використання інтерактивної стратегії змінює роль і функції викладача – він перестає бути центральною фігурою і лише регулює навчальний процес, займається його загальною організацією, визначає загальний напрям (готує до уроку необхідні завдання, формулює питання для обговорення у групах, контролює час і порядок виконання наміченого завдання, дає консультації, допомагає в разі серйозних утруднень)”.

Змінюються вимоги і до здобувача освіти, як до активного учасника інтерактивного навчання, і до викладача, як до модератора навчального процесу.

Відтепер здобувач освіти має :

- 1) ставити перед собою навчальні завдання;
- 2) розвивати навчальну активність;
- 3) визначати проблеми в ході навчання;
- 4) опрацьовувати рефлексію своєї навчальної діяльності.

Відповідно викладачеві потрібно:

- 1) створювати в аудиторії атмосферу, яка заохочує здобувачів освіти задавати питання та шукати відповіді; застосовувати такі види навчання, які сприяють розвитку критичного мислення та самостійного отримання знань, стимулювати рефлексію;

- 2) застосовувати наявні ефективні методи; підвищувати свій професійний рівень, тобто розвивати компетенцію спостереження, визначення проблеми та створення нові стратегії для її розв’язання;

- 3) передавати свій досвід колегам, використовувати нові методики навчання.

Таким чином інтерактивне навчання в закладах профтехосвіти передбачає:

- моделювання виробничих ситуацій;
- вирішення практичних завдань;
- спільне розв'язання проблем тощо.

Видів інтерактивних методів навчання є чимало: метод мозкової атаки, круглий стіл, дискусія, ситуаційний аналіз, рольова гра тощо.

На своїх заняттях я часто використовую метод ситуаційного аналізу та рольову гру.

Нагадую, що суть ситуаційного аналізу полягає в тому, що здобувачі освіти, ознайомившись з описом проблеми, самостійно аналізують ситуацію, діагностують проблему й висловлюють свої ідеї та рішення в дискусії з іншими слухачами.

Наприклад, під час вивчення теми “Навчання, інструктування й перевірка знань з питань охорони праці. Інструкції” після викладу нового матеріалу з метою узагальнення та систематизації отриманих знань запроваджую інтерактивну вправу “Перевір себе”(умови проведення та приклади карток дивитися на додатку 1).

Зрозуміло, що успішному проведенню подібних форм навчання передую належне викладання теми. А для цього викладачеві потрібно не тільки досконало знати матеріал, володіти аудиторією, а й активно застосовувати інтерактивні методи в процесі пояснення.

Так, з метою унаочнення фрагменту теми застосовую те ж саме ситуаційне моделювання(приклад дивитися на додатку 1).

Безумовно під час пояснення підстав проведення вступного та первинного інструктажів демонструю електронний(дозволяє виділяти та збільшувати окремі фрагменти) та пластиковий плакати. Добре запам'ятовуються фрагменти відео, які ілюструють тему.

Головне завдання викладача у профтехосвіті не просто переказати написане в підручнику, а спроекціювати матеріал на виробництво. Для цього застосовую рольову гру.

Рольова гра - це ефективна навчальна методика, яка має бути добре продумана й організована, щоб забезпечити позитивний вплив. За допомогою рольової гри можна:

- набути досвіду використання певних навичок в ігровій ситуації;
- проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання гри, зміни ситуації на краще;
- відпрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перед тим, як розпочати їх застосування в реальному житті.

Наприклад, для пояснення теми “Охорона праці жінок та підлітків” застосовую рольову інсценізацію з попереднім опрацюванням матеріалу окремими слухачами(за їх бажанням), котрим належить виконувати роль юристів(схему заняття дивитися на додатку 2).

Звичайно нестандартна форма проведення уроку передбачає і ґрунтовну підготовку з боку викладача, до якої входять презентації, опорні конспекти, плакати, картки-завдання, а також відеоматеріали, фрагменти художніх фільмів та ПЗНП.

Під час пояснення чергової теми доволі часто звертаюсь до аналізу конкретних ситуацій – традиційного аналізу конкретних, ситуацій, що включає глибоке й детальне дослідження реальної або імітованої ситуації.

Висновок: сучасному викладачу особливо у профтехосвіті однозначно слід навчитися застосовувати інтерактивні методи навчання, вид і поєднання яких залежить від конкретної теми заняття, завдань, рівня підготовки здобувачів освіти та умов праці.

## Використані джерела

1. <https://sites.google.com/site/nmcmyk/naukova-dialnist/interaktivni-metodi-navcanna>

### Додаток 1

#### Умови проведення інтерактивної вправи “Перевір себе”

- створюю групи по три чоловіки(зручно для тих, у кого столи розраховані на трьох слухачів), з яких призначаю директора, інженера з охорони праці, шеф-кухаря;
- кожна група отримує картки(кількість карток відповідає кількості столів) з ігровими ситуаціями, які потрібно розв’язати за допомогою опорних конспектів та отриманих знань;
- за кращими відповідями визначається 2-3 групи переможців, котрим в якості призів виставляю позитивні оцінки(решта отримує можливість в ігровій формі закріпити матеріал).

#### Зміст картки № 1

До нашого ресторану “Колиба” прибув шеф-кухар із ресторану “Будьмо!” для показу майстер-класу. Хто, де і які види інструктажів має з ним провести?

*Очікувана відповідь:*

- вступний інструктаж – проведе інженер з охорони праці в кабінеті охорони праці з фіксацією результатів в журналі вступних інструктажів;
- первинний інструктаж – проведе шеф-кухар нашого ресторану “Колиба” безпосередньо на робочому місці з фіксацією результатів в журналі реєстрації інструктажів на робочому місці.

#### Зміст картки № 2

На роботу до нашого ресторану “Колиба” прийняли кухаря, який щойно закінчив “Рівненське ВПУ Ресторанного сервісу і торгівлі”.

Хто, де і які види інструктажів буде проводити з кухарем? Хто і який документ має видати новоприйнятому працівнику?

*Очікувана відповідь:*

- вступний інструктаж – проведе інженер з охорони праці з фіксацією результатів в журналі вступних інструктажів;
- первинний інструктаж – проведе шеф-кухар нашого ресторану “Колиба” з фіксацією результатів в журналі реєстрації інструктажів на робочому місці;
- кухар пройде стажування на робочому місці протягом 5-6 змін(на розгляд нашого шеф-кухаря);
- новоприйнятому кухарю наш шеф-кухар має видати під розписку “Інструкцію для кухаря”.

#### Приклад пояснення із застосуванням ситуаційного моделювання:

- до нашого ресторану в один день прийняли на роботу працівників різного фаху: бухгалтера, сантехніка, кухаря. З ними потрібно провести інструктажі. Спочатку інженер з охорони праці(або особа, на яку покладено ці обов’язки) проведе з ними вступний інструктаж у себе в кабінеті охорони праці, зафіксує результати в журналі реєстрації вступних інструктажів. Потім новоприйняті працівники розійдуться по своїх робочих місцях, де безпосередні керівники проведуть з ними первинні інструктажі(головний бухгалтер – з бухгалтером, завгосп – з сантехніком, шеф-кухар – з кухарем).

### Додаток 2

#### Схема рольової гри “Юридична консультація”

Заняття має проводитись у супроводі презентації, створеної викладачем(“Юридична консультація”) та презентацій, підготовлених здобувачами освіти.

Для успішного втілення ідеї інсценізації 3 або 6 "юристів" із числа слухачів(сьомий не потрібен, адже більшу частину пояснення на цьому ситуацію дає викладач) отримують випереджуючі завдання:

1) детально ознайомитися зі змістом Закону України "Про охорону праці"(розділ II) та Кодексом законів про працю(розділи XII - XIV );

2) підготувати відповідні матеріали для надання грамотних консультацій (презентації з тезами вищезгаданих законів).

"Юристи" сидять обличчям до аудиторії за предметним столом викладача згідно виставлених табличок з їх прізвищами та:

- уважно слухають зміст чергової ігрової ситуації;
- знаходять вихід-відповідь із ігрової ситуації в своїх матеріалах(у разі потреби підкріплюють її відеоматеріалами);
- переконуються в тому, що клієнт вірно усвідомив поради(прослуховують відповідь клієнта та редагують її у разі потреби).

Решта здобувачів освіти виконує роль клієнтів, котрих різні життєво-виробничі ситуації(викладач у довільному порядку роздає слухачам картки-ситуації) спонукали до необхідності звернення до юридичної служби. Зміст кожної картки послідовно з'являється на екрані.

"Клієнти", суворо дотримуючись черги, звертаються до "юристів" згідно номера картки, а саме:

- виразно та голосно читають зміст картки;
- уважно слухають "консультацію" юриста;
- записують в зошит найважливіші моменти відповіді(або підкреслюють її в роздруківці);
- повторюють консультацію-відповідь.

Наступний "клієнт" звертається до "юриста" тільки після того, як попередній "вийшов", тобто отримав вичерпну відповідь на своє питання та усвідомив(повторив) її.

Викладач виконує роль начальника юридичного відділу, тобто координує дії клієнтів та редагує(у разі потреби) консультації своїх фахівців.

Оцінювати відповіді кращих "клієнтів" теж доведеться переважно "юристам". Рівень засвоєння знань решти пропонується провести засобом фронтального або тестового опитування з подальшою перехресною перевіркою("юристами") результатів відповідей.

**ОРГАНІЗАЦІЯ СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ**

*Герасимик-Чернова Т.П., Масюк В.П.,  
викладачі спеціальних технічних дисциплін  
ВСП «Любешиівський ТФК Луцького НТУ»*

Згідно з Законом України «Про охорону праці» у освітніх закладах керівником створюється служба охорони праці або призначаються відповідальні за організацію роботи з охорони праці для організації проведення правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аварій в процесі праці.

Служба охорони праці (відповідальний за організацію роботи з охорони праці) вирішує завдання:

а) забезпечення безпеки при веденні навчально-виховного процесу, устаткування, будівель, споруд;

б) забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту;

в) професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці, пропаганди безпечних методів праці;

г) вибору оптимальних режимів праці і відпочинку працюючих;

д) професійного добору виконавців для визначених видів робіт.

Служба охорони праці або відповідальні за організацію роботи входять до структури освітнього закладу як одна з основних виробничо-технічних служб.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки в разі ліквідації закладу освіти.

Служби охорони праці створюються у освітніх закладах при чисельності працюючих від 101 до 500 чоловік, яку представляє один спеціаліст з охорони праці. При чисельності працюючих до 101 чоловіка призначаються відповідальні за організацію роботи з охорони праці (за сумісництвом).

Перевірка знань з питань охорони праці працівників служби охорони праці, спеціалістів проводиться в установленому порядку до початку виконання ними своїх функціональних обов'язків та періодично - один раз на три роки.

Працівники служби охорони праці у своїй діяльності керуються законодавством про працю, міжгалузевими і галузевими нормативними актами з охорони праці і Положенням про службу з охорони праці.

Працівники служби охорони праці, відповідальні за організацію роботи з охорони праці мають право видавати керівникам структурних підрозділів обов'язкові до виконання приписи щодо усунення наявних недоліків.

Працівники служби охорони праці не можуть бути притягнуті до виконання функцій, не передбачених Законом «Про охорону праці» та Положенням про службу з охорони праці.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові.

Служба охорони праці виконує такі основні функції:

- опрацьовує ефективну цілісну систему управління охороною праці, сприяє удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи.

- складає разом зі структурними підрозділами закладу освіти, комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також розділ «Охорона праці» у колективному договорі.

- проводить для працівників вступний інструктаж з питань охорони праці.

Організовує:

- а) забезпечення працюючих правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці;

- б) паспортизацію робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці;

- в) облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій;

- г) підготовку статистичних звітів закладу, установи, організації з питань охорони праці;

- д) розробку перспективних та поточних планів роботи закладу щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці;

- е) пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, розповсюдження засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів тощо;

- є) підвищення кваліфікації та перевірку знань посадових осіб з питань охорони праці;

- ж) заслуховування на засіданнях ради закладу, виробничих нарадах звітів керівників структурних підрозділів з питань створення здорових і безпечних умов праці і проведення навчально-виховного процесу, стану травматизму, виконання заходів колективного договору або угоди з охорони праці. Готує накази і розпорядження з цих питань;

- з) розслідування нещасних випадків, які сталися під час навчально-виховного процесу відповідно до Положення про порядок розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах;

- і) проведення обов'язкових медоглядів працюючих.

Бере участь у:

- а) розслідуванні нещасних випадків з працюючими;

- б) формуванні фонду охорони праці закладу і розподілі його коштів;

- в) роботі комісій з питань охорони праці закладу;

- г) роботі комісії з введення в дію завершених будівництв, реконструкції або технічного переозброєння об'єктів, відремонтованого або модернізованого устаткування;

д) розробці положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють в межах закладу;

є) роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці.

Контролює:

а) дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці;

б) виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій та подань уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці, використання за призначенням коштів фонду охорони праці;

в) відповідність нормативним актам про охорону праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів, засобів протиаварійного, колективного та індивідуального захисту працюючих;

г) своєчасне проведення навчання та інструктажів працюючих, контролю та перевірки знань з питань безпеки життєдіяльності посадових осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт;

д) забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, миючими засобами, санітарно-побутовими приміщеннями і організацію питного режиму; надання працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій, пов'язаних з важкими та шкідливими умовами праці;

є) використання праці неповнолітніх, жінок та інвалідів згідно з чинним законодавством.

Працівники служби охорони праці закладу освіти несуть персональну відповідальність за:

а) невідповідність прийнятих ними рішень вимогам чинного законодавства з охорони праці;

б) невиконання своїх функціональних обов'язків, передбачених Положенням про службу охорони праці та посадовими інструкціями;

в) недостовірність та несвоєчасність підготовки статистичних звітів з охорони праці;

г) низьку якість проведеного ними розслідування нещасних випадків при проведенні навчально-виховного, виробничого процесу.

#### Список літератури

1. Закон України "Про охорону праці".
2. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджених головою Держгірпромнагляду С. Сторчаком 07.02.2008 року.
3. Система управління охороною праці в закладах освіти області. - Кіровоград: Видавництво Кіровоградського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського, 2010. - 150 с.

**ОХОРОНА ПРАЦІ ПРИ ПІДГОТОВЦІ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ЗА  
ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ**

*Гладкова В.В., майстер виробничого  
навчання Професійно-технічне училище №2,  
м. Дніпро*

Зміна соціально-економічних умов розвитку України в контексті євроінтеграційних, демографічних, зовнішньополітичних та внутрідержавних процесів зумовлює низку перетворень у всіх сферах суспільного життя, зокрема освітній та виробничій.

Трансформаційні процеси, пов'язані з європейською інтеграцією, позитивні результати реформ, підвищення конкурентоспроможності економіки передбачають створення відповідної національної системи освіти та підготовки висококваліфікованих кадрів. Важливим є створення умов для поєднання роботи з навчанням у форматі здобуття освіти здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти на робочих місцях.

Основне завдання дуальної форми навчання – усунути основні недоліки традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, подолати розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищити якість підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

Дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору.

Для здобувача освіти це унікальна можливість здобути якісну професійну освіту, ще й заробляючи собі на життя. Від запровадження дуальної освіти виграти мають всі – народ і економіка України, різні компанії та професійно-технічні заклади, які будуть залучені в цей проект, здобувачі освіти та викладачі. Треба спробувати закрити прогалини між тим, чого ми вчимо, і тим, який досвід дарує знання в реальному житті.

Дуальна форма здобуття освіти передбачає навчання на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору. Обов'язки та взаємодія трьох зацікавлених сторін: Заклад освіти – Роботодавець – Здобувач освіти.

Ринок праці диктує необхідність перегляду традиційних підходів у системі освіти. Сьогодні бізнес цікавить не стільки формат знань випускників закладів освіти, скільки їх готовність до професійної діяльності та вміння працювати в команді.

Дуальна освіта має багато плюсів та переваг і водночас проблем. Для здобувача освіти це можливість водночас навчатися та працювати, черпати знання з двох джерел: із закладу освіти та підприємства, це освіта, орієнтована на практичні знання, набуття всеосяжних базових знань, усвідомлення власного потенціалу через активну участь в освітньому

процесі, гарантоване отримання першого робочого місця та коштів під час навчання, скорочення часу адаптації в умовах сучасного ринку праці, отримання на завершення навчання стаж роботи, необхідний для подальшого професійного зростання. Для роботодавців – це забезпечення власної потреби у фахівцях певної кваліфікації, цільова підготовка майбутніх працівників, висока частка продуктивного використання здобувача освіти в процесі навчання тощо[1].

Договір про здобуття професійної освіти за дуальною формою складається між здобувачами освіти, училищем та підприємством .

Училище видає накази про направлення здобувачів освіти на професійно-практичну підготовку до підприємства, закріплює за здобувачами освіти майстрів виробничого навчання розпорядженням заводу.

Підприємство розподіляє здобувачів освіти на робочі місця або навчально-виробничі ділянки виробничих підрозділів відповідно до укладених договорів про здобуття професійної освіти за дуальною формою та вимог і потреб освітньої програми/стандарту професійної освіти.

За здобувачами освіти розпорядженням підприємства закріплюється майстер, який відповідає за охорону праці на під час проходження виробничої практики [2,3,4,5].

**Організація охорони праці на підприємстві** – це цілісна система прав, обов’язків і повноважень суб’єктів виробничого процесу, процедур, направлених на дотримання безпечного рівня виробництва, правил та нормативних вимог, які регулюють питання найманої праці.

Охорона праці на підприємстві передбачає створення належних і безпечних умов праці. Основний обов’язок щодо забезпечення таких умов покладається на роботодавця. Завдання роботодавця також полягає в забезпеченні дотримання прав робітників, передбачених у нормативних і регуляторних актах з охорони праці.

**Основи законодавства України про охорону праці** – це система взаємопов’язаних законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері реалізації державної політики щодо соціального захисту громадян у процесі трудової діяльності[6].

Воно складається із Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» і прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів [7].

Важливим законом у галузі охорони праці є Кодекс законів про працю (КЗпП, № 322-VIII від 10.12.71, останні зміни № 540-IX від 30.03.2020), У главі IV РОБОЧИЙ ЧАС КЗпП передбачено наступне:

- нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (стаття 50);

- скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від

15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень. 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

- для здобувачів освіти, які проходять навчання за дуальною формою навчання, встановлена норма часу 30 годин на тиждень.

Дуальна форма здобуття освіти у організовується відповідно до освітніх програм/стандартів професійної освіти з професії та робочих навчальних планів, які розробляються спільно із підприємством та затверджуються у встановленому законодавством порядку за погодженням із суб'єктом господарювання.

Дуальна система відповідає інтересам всіх сторін, що беруть у неї участь: навчальних закладів, підприємств, працівників, держави.

### **Дотримання вимог діючих інструкцій з охорони праці при організації професійно-практичної підготовки на підприємствах**

Перед направленням здобувачів освіти на місця проходження виробничої практики їх зорієнтовують на дотримання вимог діючих інструкцій на підприємствах. Забороняється проведення виробничої практики на дільницях, де стан пожежної та електробезпеки, виробничої санітарії та гігієни праці не відповідають нормативним вимогам, а також забороняється проведення виробничої практики без інструктажу на робочому місці про порядок, технологію, безпечні прийоми виконання робіт. Практиканти мають бути забезпечені засобами індивідуального й колективного захисту, спецодягом, спецвзуттям.

До виробничої практики допускаються здобувачі освіти, які досягли 18 річного віку, пройшли медичний огляд.

Практиканти зобов'язані:

- пройти вступний інструктаж з питань охорони праці;
- вивчити інструкції з охорони праці на робочому місці де буде проходити практика та пройти первинний інструктаж;
- беззаперечно дотримуватися встановленої дисципліни, порядку і правил безпеки;
- завжди бути уважними, обережними, взаємоввічливими по відношенню до працюючих;
- не відволікатися від заданої роботи й не відволікати уваги товаришів;
- не проходити повз виявлені небезпечні фактори виробництва;
- про будь-які помічені відхилення від нормативних вимог необхідно повідомити керівника робіт;
- беззаперечно виконувати усі вказівки керівника робіт, не допускати порушення регламенту робіт;
- забороняється вмикати без дозволу майстра будь-які верстати та механізми з електричним приводом, їздити за кермом будь-якого внутрішнього транспорту на механізмах, які потребують спеціального фахового навчання.

Перед початком роботи здобувач освіти повинен ознайомитися з інструкцією охорони праці, технологічним обладнанням, небезпечними вузлами та механізмами, способами захисту від небезпечних факторів,

переліком колективних та індивідуальних засобів захисту, передбачених нормативними актами, а також місцями найближчого розташування первинних засобів пожежогасіння, медичної аптечки, шляхами евакуації з робочого приміщення на випадок аварії, пожежі.

Спеціальний одяг, взуття, головний убір має бути в належному стані. Необхідно ретельно перевірити стан свого робочого місця, звільнити його від зайвих речей, забезпечити собі вільний рух на робочому місці в усі напрями. Досить ретельно необхідно перевірити стан свого інструменту на відповідність запланованій роботі та отримати від майстра завдання й інструктаж щодо безпечних прийомів роботи безпосередньо на цьому обладнанні.

Під час виконання роботи треба постійно спостерігати за надійністю кріплення вузлів і агрегатів, не відволікатися на інші справи та розмови. Не залишати увімкнутим устаткування навіть при короткочасному відлученні. Залишаючи своє робоче місце, попереджують майстра.

Якщо у процесі виробничої практики виникла поломка або збій у роботі обладнання, треба вимкнути живлення і сповістити про несправність майстра. Після закінчення роботи необхідно прибрати обладнання та своє робоче місце, промаслене ганчір'я й інший матеріал для протирання зберігати у спеціально закритих ємностях. Металеві відходи поміщають у спеціальні контейнери. Необхідно вимкнути всі електричні споживачі на робочому місці, за винятком контрольного освітлення, здати робоче місце майстру.

Під час виникнення аварійних ситуацій на об'єкті, де проводиться практика, керівник уживає невідкладні заходи щодо виведення практикантів з небезпечної зони. Евакуація здійснюється згідно з планом і порядком евакуації установленими на даному підприємстві.

У разі нещасного випадку з практикантом надається перша долікарська допомога та здійснюється виклик швидкої медичної допомоги за тел. **103**.

- На підприємстві розслідуються нещасні випадки, що сталися з практикантами й оформлюється відповідний акт Н-1, відповідно до вимог

Практика показує, що безпека праці здебільшого залежить від дотримання працівником нормативно-законодавчих документів, діючих інструкцій з охорони праці за професіями та безпечної організації робіт на робочих місцях.

Дуальна форма дає можливість випускникам отримати величезний досвід практичної підготовки та підвищить зацікавленість в обраній спеціальності.

Здобувач освіти фактично є, на термін навчання, співробітником компанії, отримуючи завдання відповідно до його здібностей та навчальної програми. Головний аспект, що охорона праці вивчається в закладі освіти та на підприємстві. Отже, здобувач освіти розвивається як майбутній професіонал в реальних умовах і може відразу визначитися на місці - зможе або захоче він виконувати цю роботу і далі, вже після отримання диплома.

### Список літератури

1. Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Дуальна форма здобуття освіти як одна з моделей поліпшення якості підготовки фахівців для аграрного сектору економіки України». 17 жовтня 2019 року, Науково-методичний центр ВФПО.-Київ, 2019.-122с.

2. Стечкевич О.О. Інтерактивні методи і засоби організації професійної підготовки фахівців у ПТНЗ/О.О.Стечкевич.
3. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід / М. Г. Дернова // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. - 2014. - Вип. 2. - С. 137-145. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD\\_2014\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_2_19)
4. Закон України «про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII//Відомості Верховної ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст. 380 (Електронна версія) - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
5. Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах (наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419);
6. Професійна освіта.Словник. Навч. посіб/Уклад. С.У. Гончаренко та ін.; за ред..Н.Г. Никчало. Київ. Вища школа, 2000.380с.
7. Посібник для організаторів та наставників дуальної форми здобуття освіти в умовах виробництва/В.М. Василенко, О.В. Гришаєва, С.Л. Федоренко, Т.М. Безценна, Т.С. Гришук. Дніпро. – НМЦ ПТО у Дніпропетровській області, 2020.- с.42

## ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Головач Л.В., Начальник навчального пункту Аварійно-рятувального загону спеціального призначення Головного управління ДСНС України, старший викладач Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, аспірант Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка.*

**ВСТУП.** Безпека та здоров'я працівників є невід'ємною частиною поняття «безпека людини». Реалізація цього постулату здійснюється за допомогою свідомої діяльності суспільних інститутів і окремих індивідів, спрямованої на доцільне впорядкування суспільних відносин у галузі охорони праці.

### 1. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.

В Україні функціонує багаторівнева система управління охороною праці (СУОП), функціональними ланками якої є відповідні структури державної законодавчої і виконавчої влади різних рівнів, управлінські структури підприємств і організацій, трудових колективів.

Система управління охороною праці передбачає існування різних органів на різних рівнях, скоординованих з метою досягнення спільних цілей, а саме:

- забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці;
- запобігання травматизму та профзахворюванням;
- додержання прав працівників, гарантованих законодавством з питань охорони праці;
- здійснення лікувально-профілактичного і санітарно-побутового обслуговування працівників.

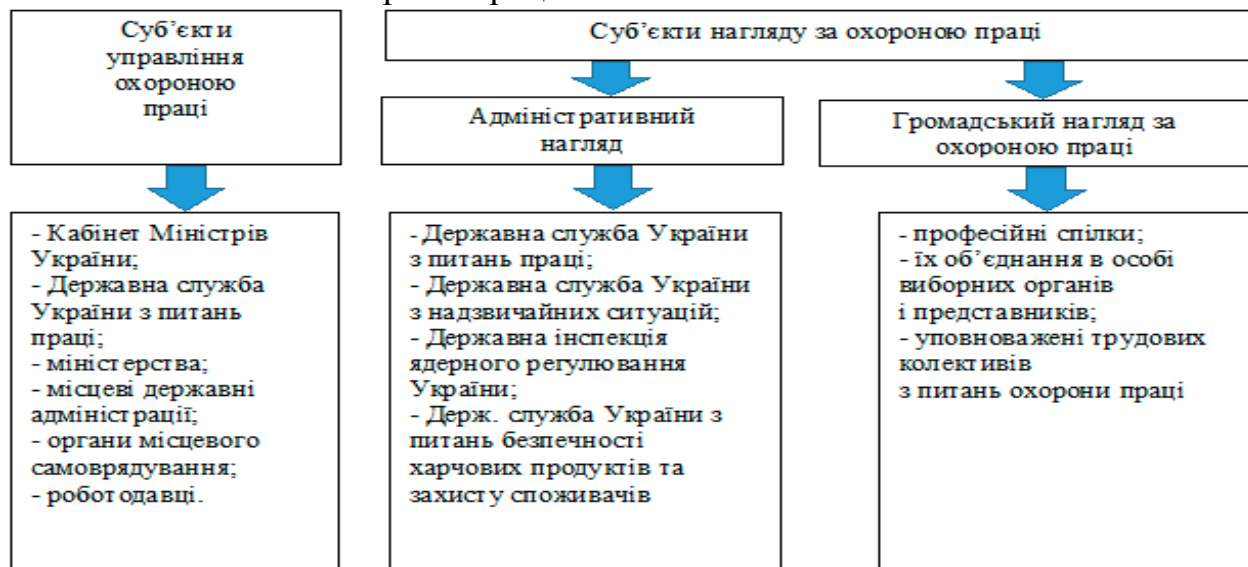
**Державне управління охороною праці:** Держава створює нормативно-правове законодавство в галузі охорони праці, визначає обов'язки, права і відповідальність державних адміністрацій усіх рівнів щодо проведення державної політики у відповідних регіонах, створює навчально-методичні й експертно-технічні центри, систему органів Державної служби з питань праці, органів пожежної, екологічної безпеки, Фонд соціального страхування від нещасного випадку і профзахворювань та інші наглядові органи, а також систему нормативно-правового, організаційно-управлінського, матеріально-технічного, кадрового, інформаційного, наукового і фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

**Управління охороною праці з боку роботодавця:** Згідно зі ст. 13 Закону України «Про охорону праці» [3] роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці

відповідно до чинних нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства про права працівників у галузі охорони праці.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вище вимог.

**Управління та нагляд за охороною праці з боку працівників:** З метою залучення широких кіл працівників до здійснення громадського нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці на виробництві, створення дієвих систем управління охороною праці відповідно до ст. 41 і 42 Закону України «Про охорону праці» [3] на підприємствах, в установах, організаціях створюються професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників, а також інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.



**Рис. Структура системи управління та нагляду за охороною праці в Україні**

Таким чином, система управління та нагляду за охороною праці виступає як функціональна підсистема системи управління господарським комплексом України в цілому.

## **2. СУБ'ЄКТИ ТА РІВНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ.**

Існує п'ять рівнів організації управління та нагляду за охороною праці:

а) міжнародний; б) національний; в) регіональний; г) галузевий; д) локальний.

а) Міжнародний рівень організації управління та нагляду за охороною праці: право на охорону праці належить до невід'ємних прав людини, записаних у фундаментальних міжнародних документах, таких, як Загальна декларація прав людини ООН (1948 р.), Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права (1976 р.), Хартія Євросоюзу про основні права людини (2000 р.)

Україна є членом Міжнародної агенції з атомної енергетики (МАГАТЕ), Міжнародної Організації Охорони Здоров'я (МООЗ) та інших

спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй і виконує схвалені ними нормативні акти та рекомендації стосовно охорони здоров'я та життя працюючих.

б) Національний рівень організації системи управління охороною праці: Державне управління охороною праці здійснюють Кабінет Міністрів України, Державна служба України з питань праці, міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

в) Регіональний рівень організації управління та нагляду за охороною праці: Управління охороною праці на регіональному рівні здійснюють в:

- області – обласна державна адміністрація;
- районах – районні державні адміністрації;
- містах, селищах та селах – виконавчі органи (комітети) відповідних рад.

Відповідальними керівниками органів управління охороною праці є на рівні:

- області – голова обласної державної адміністрації;
- району – голова районної державної адміністрації;
- села, селища, міста – голова відповідного виконавчого комітету рад;
- підприємства – власник (роботодавець).

г) Галузевий рівень організації управління та нагляду за охороною праці: управління охороною праці на галузевому рівні здійснюють міністерства та інші центральні органи влади, а також об'єднання підприємств. З метою координації роботи з охорони праці і контролю за цією роботою вони у межах своєї граничної чисельності створюють структурні підрозділи з охорони праці або покладають реалізацію повноважень з охорони праці на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

д) Управління охороною праці на локальному рівні:

організація і координація робіт з охорони праці в установі повинні передбачати формування органів управління охороною праці, встановлення обов'язків і порядку взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні, а також прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Для забезпечення активного та цілеспрямованого впливу на різні фактори, які формують безпеку в установі, управління охороною праці й організацію безпечного виконання робіт у підрозділах установи здійснюється як мінімум на чотирьох рівнях: безпосередні виконавці; одиничний трудовий колектив: ланка, наряд, бригада, зміна; одиничний функціональний підрозділ: ділянка, цех; структурно-функціональний підрозділ у цілому: комплекс, термінал, господарство.

### **3. НАВЧАННЯ ТА ІНСТРУКТАЖІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ.**

Усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі трудової діяльності проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці [3].

Навчання та інструктажі працівників з питань охорони праці є складовою системи управління охороною праці. Інструктажі з питань охорони праці проводяться на всіх підприємствах, установах і організаціях незалежно від характеру їх трудової діяльності, підлеглості та форми власності. Мета інструктажу – навчити працівника правильно і безпечно для себе й оточуючого середовища виконувати свої трудові обов'язки. Інструктажі проводяться з учнями, вихованцями та студентами навчально-виховних закладів, працівниками в процесі їх трудової діяльності.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, забороняється.

У разі незадовільних знань з питань охорони праці працівники повинні навчатися повторно.

Інструктажі за часом і характером проведення бувають вступними, первинними, повторними, позаплановими та цільовими.

#### **4. ФІНАНСУВАННЯ РОБІТ З ОХОРОНИ ПРАЦІ.**

Чинним законодавством передбачено [1-4], що фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем, але фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством у державному і місцевих бюджетах.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

Витрачати кошти, передбачені на заходи по охороні праці, на інші цілі забороняється (ст. 162 КЗпП).

Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів і засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

#### **Список літератури**

1. Конституція України : Закон України від 28 червн. 1996 р. № 254к/96-ВР: URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від від 10.12.1971 № 322-VIII: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

6. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 2 жовтня 2012 року № 5403-VI:  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>.
7. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. № 270:  
URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/270-2001-%D0%BF>.
8. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96:  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.

**ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ НА  
УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ  
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

*Гоменюк С.К., викладач спеціальних  
дисциплін ДПТНЗ «Луцьке вище професійне  
училище»*

Підготовка учнів професійних закладів до безпечної праці неможлива без своєчасного засвоєння знань з основ охорони праці. Навчання майбутніх працівників безпечним прийомом роботи, вимогам охорони праці є ефективним інструментом зниження виробничого травматизму та професійних захворювань.

Вдосконалення навчання охороні праці за допомогою впровадження в навчальний процес інноваційних технологій продовжує залишатися актуальним напрямком діяльності закладів профтехосвіти [3,с.59].

Серед інноваційних технологій, які доцільно використовувати під час викладання охорони праці, можна виділити: метод проектів, дидактичні ігри, інтерактивні методи навчання, елементи дослідницької роботи, проблемного навчання, та інші.

Сьогодні основні методичні інновації пов'язані з використанням інтерактивних методів навчання [3, с.99]. Інтерактив – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, одним із завдань якої є створення комфортних умов навчання. «Інтерактивний» означає здатність взаємодіяти у процесі бесіди, діалогу з чимось (комп'ютером) або кимось (людиною). Отже, інтерактивне навчання – це насамперед діалогове навчання, у ході якого здійснюється взаємодія педагога та учня.

Перевага інтерактивного навчання полягає у тому, що викладач організовує пізнавально-навчальну діяльність учнів таким чином, що вони самостійно розв'язують певні ситуації, проблеми, спираючись на свої потенційні можливості і вже набуті знання у процесі взаємодії «учень-інформація», «учень-знання», «учень-учень», «учень-група» тощо.

Інтерактивні методи навчання можна класифікувати за декількома ознаками. О. Пошетун та Л. Пироженко розподіляють інтерактивні технології навчання на чотири групи залежно від мети уроку та форм організації навчальної діяльності тих, хто навчається [5, с. 27]: інтерактивні технології кооперативного навчання (робота в парах, ротаційні (змінювані) трійки, «Два-чотири – всі разом» або «Сніжний ком», робота в малих групах тощо); інтерактивні технології колективно-групового навчання («Мозковий штурм», «Навчаючи-учусь» технології ситуативного моделювання (рольова гра, інсценізація); технології опрацювання дискусійних питань («Займи позицію», дискусія, дебати).

У методичній літературі можна зустріти класифікації інтерактивних методів навчання за іншими критеріями. Наприклад, виділяють групи

інтерактивних методів для проведення занять: методи висловлення думок та вибору позицій («Мозковий штурм», «Займи позицію», «Мікрофон», «Шкала думок», тощо); організації обговорень та дискусій («Акваріум», «Інтерактивна дискусія», «Чотири кути»); роботи з текстами («Снігова куля»); проведення досліджень та реалізації проєктів («Міні-дослідження», «Проект»); проведення аналізу та рефлексії («Сінквейн», «Сенкан»); методи аналізу, систематизації й планування («SWOT-аналіз», «Діаграма Венна», «Письмова дискусія» тощо); методи організації зворотного зв'язку («Конверти» або «Плюси, мінуси, запитання», «Незавершені фрази» тощо) [4, с.225-246].

При проведенні уроків з предмета «Охорона праці», можна ефективно використовувати такі інтерактивних методи, як: вікторини, аукціони, конкурси, лото, ребуси, робота в парах, міні-проєкти, «Ти – інспектор», «Виправ помилку», «Вірю – не вірю», «Найрозумніший», «Дуель», «Відгадай», «Хто швидше», «Ти – учитель», «Мозковий штурм», «Снігова куля» тощо.

Дослідження, що провели американські вчені показують, що інтерактивне навчання дозволяє різко збільшити процент засвоєння матеріалу, оскільки впливає на свідомість того, хто навчається, почуття, волю. Під час проведення лекцій засвоюється 5 % навчального матеріалу, читання – 10 %, роботи із відеоматеріалами – 20 %, демонстрації – 30 %, роботи у дискусійних групах – 50 %, практики через дію – 75 %, навчання інших, застосування отриманих знань одразу ж – 90% засвоєння навчального матеріалу [5, с. 8-9].

Для ефективного застосування інтерактивних технологій педагог повинен старанно спланувати свою роботу, щоб дати завдання студентам для попередньої підготовки; прочитати, продумати, виконати самостійні підготовчі завдання; підібрати для заняття інтерактивні вправи; під час інтерактивних вправ дати час подумати над завданням. На одному занятті можна використовувати одну-дві інтерактивні вправи. Викладачу необхідно заздалегідь підібрати питання, які б допомогли студентам висловити своє ставлення до обговорюваної проблеми.

Однією з інтерактивних технологій навчання є ситуаційна методика. Безпосередня мета методу – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію, яка має місце у реальному житті і розробити практичне рішення; закінчення процесу – оцінка запропонованих варіантів і вибір кращого.

Суть методу полягає у використанні конкретних випадків для спільного аналізу, обговорення або вироблення рішень учнями з певного розділу навчання дисципліни [1, с.101]. Цінність методу полягає в тому, що він одночасно відображає не тільки практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, який необхідно засвоїти при вирішенні цієї проблеми, а також вдало суміщає навчальну, аналітичну і виховну діяльність, що безумовно є діяльним і ефективним в реалізації сучасних завдань системи

освіти. Проблемна ситуація може бути висвітлена як при вивченні нової теми у викладенні теоретичного матеріалу, так і може використовуватися з метою закріплення отриманих знань, узагальнення та систематизації матеріалу. На уроках охорони праці можна використовувати цей метод при вивченні тем «Правові та організаційні основи охорони праці», «Надання долікарської допомоги при нещасних випадках», «Основи пожежної безпеки» та інших.

Наприклад, метою застосування інтерактивних технологій навчання при вивченні теми «Розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» буде власне розслідування нещасних випадків, а не звичайне репродукування навчального матеріалу. Спочатку потрібно ознайомити учнів з Порядком розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, який затверджений Кабінетом Міністрів України 17 квітня 2019 р., забезпечити кожного учня навчальним матеріалом, із яким він буде працювати, а саме опорними конспектами та схемами: «Перелік видів нещасних випадків на виробництві, які підлягають розслідуванню», «Перелік обставин виробничих нещасних випадків», «Порядок розслідування нещасних випадків на виробництві», «Дії комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві» та іншими.

Учні формують групи по 4-5 чоловік та отримують завдання провести розслідування певного нещасного випадку, що стався на виробництві. Приклади нещасних випадків бажано підготувати реальні, які сталися протягом останнього часу. Далі кожна група створює комісію з розслідування, знаходить, аналізує, порівнює інформацію, заносить дані до акту розслідування нещасного випадку за формою Н-1. По завершенні завдання групи представляють свої результати розслідування, а інші учні можуть доповнити чи виправити виступи своїх однокласників. Багато важливої інформації при підготовці до таких уроків, як викладачам так і учням, можна знайти на сторінках журналу «Охорона праці».

У вирішенні питання навчання, тестування та самопідготовки з предмета «Охорона праці» допоможуть мультимедійні технології, пов'язані із створенням мультимедіа-продуктів: електронних книг, комп'ютерних фільмів, баз даних, у яких об'єднані текстова, графічна, аудіо- та відеоінформація. Мультимедійні засоби забезпечують одночасне використання декількох каналів сприйняття, завдяки чому досягається інтеграція інформації; імітація складних реальних ситуацій.

Особливо цінним є творчий підхід до створення системи роботи на різних етапах уроку в залежності від його типу та навчального матеріалу. Зацікавити учнів можна шляхом використання різних методів та прийомів: презентацій, слайд-шоу, учнівських ілюстрацій до текстів, тощо.

Завдяки ефекту новизни та оригінальності інтерактивних методів, при правильній їх організації, зростає зацікавленість процесом навчання. Крім того, завдяки практичній орієнтації, учні мають змогу пов'язати отримані на заняттях знання з професійною діяльністю.

Отже, застосування інтерактивного навчання під час викладання предмета «Охорона праці» в професійно-технічних навчальних закладах дозволяє створити умови, за яких кожен учень вчиться креативно мислити, ухвалювати продумані рішення, переносити теоретичні знання основ охорони праці у професійну діяльність, що є особливо важливим для формування працівника, який відповідально ставиться до безпеки своєї праці.

#### **Список літератури**

1. Гур'янова О.В. Педагогічні інновації в технологічній освіті - Кіровоград: ПП Центр оперативної поліграфії «Авангард», 2014. - 60 с.
2. Інноваційні педагогічні технології: посібник / За ред. О.І. Огієнко; Авт. кол.: О.І. Огієнко, Т.Г. Калюжна, Ю.С. Красильник, Л.О. Мільто, Ю.Л. Радченко, К.В. Годлевська, Ю.М. Кобюк. – К., 2015. – 314с.
3. Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції / автори: Л. Нестерова, П. Лузан, В. Манько, Т. Герлянд, О. Слатвінська, М. Шимановський; за заг. ред. Л. Нестерової. – К.: ППТО НАПН України, Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
4. Педан-Слепухіна О. Методична скарбничка / О. Педан-Слепухіна // Спільна історія. Діалог культур: [навч. посібн.] - Львів: ЗУКЦ, 2013. - С. 225-246.
5. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: [наук.-метод. посібн. / О.І. Пометун, Л.В. Пироженко; за ред. О.І. Пометун]. - К.: Вид-во А.С.К., 2004. - 192 с.

## **ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІН ЗА НАПРЯМОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ»**

*Горлова Г.Г., завідувач відділу сучасних  
технологій виробництва БІНПО*

Основи знань з охорони праці учні здобувають з метою формування у них рівня знань та умінь із правових та організаційних питань охорони праці, основ фізіології, виробничої санітарії, гігієни праці, пожежної безпеки, а також активної позиції щодо практичної реалізації принципів пріоритетності охорони життя та здоров'я здобувачів.

Пріоритетним завданням дисципліни «Охорона праці» вважається набуття знань та умінь запобігання нещасним випадкам через формування соціальної позиції особи щодо її особистої безпеки та безпеки оточуючих. Світовий і український досвід показує, що навчання майбутніх кваліфікованих робітників безпечним прийомам роботи, вимогам охорони праці, надання першої допомоги потерпілим на виробництві є ефективним інструментом зниження виробничого травматизму та професійних захворювань.

Традиційне навчання не є спроможним задовольнити підвищені вимоги до підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, оскільки не створює умов для формування вмінь та навичок самостійної пізнавальної діяльності, не сприяє розвитку творчих здібностей. Це зумовлює ряд протиріч між наявним рівнем готовності кваліфікованого робітника до професійної діяльності та сучасними вимогами до його підготовки, між потребою здобувача у самовираженні та здатністю освіти задовольнити дану потребу.

Необхідно повернути учням інтерес до вивчення спеціальних предметів, в тому числі «Охорони праці», зробити навчання цікавим, посилити бажання учитися, яке буде спонукати до пошуків. Все це вимагає пошуку нових підходів до навчання охорони праці, яке повинно опиратися не на трансляцію готових знань, а на створення умов для інноваційної пізнавальної діяльності на основі наявного досвіду. Серед інноваційних технологій, що доцільно використовувати під час викладання основ охорони праці можна виділити: дидактичні ігри, інтерактивні методи навчання, диспути, круглі столи, кейс-методи.

Застосування інноваційних технологій під час викладання дисципліни «Охорона праці», сприяє значному підвищенню мотивації та пізнавальної активності здобувачів, що зумовило у своїй сукупності більш ефективне формування їх професійної працезахоронної компетентності.

Розглянемо декілька технологій, які найчастіше використовуються під час викладання основ охорони праці

**Освітній квест (веб-квест) (web)quest)-** уявляє собою проблемне завдання з елементами ролівої гри, для виконання якої широко використовуються інформаційні ресурси мережі Інтернет або ресурси місцевості. Особливість у тому, що частина (або вся інформація) для самостійної чи групової інтелектуальної діяльності є закодованою. Здобувачі

шукають різні можливості для вирішення завдань квесту, використовуючи підказки викладача.

Важливо також, що результатом роботи із веб-квестом чи квестом є публікація, фотозвіт тощо (локально або в мережі Інтернет).

Види завдань для веб-квесту:

Розробити рекомендації для педагогів щодо попередження травматизму в освітньому середовищі.

Навести перелік питань, які доречно включити до інструктажу здобувачів перед канікулами, щоб охопити весь спектр можливих небезпек.

Поширені види завдань для квестів – передати матеріал у новому форматі (презентація, плакат, оповідь, малюнок, схема, ребус, постер тощо).

### **«Акваріум»**

Коло обраних осіб (5-8) на очах у великої аудиторії обговорюють проблемне питання. Аудиторія має відповідні правила залучення до цієї дискусії. Так може бути опрацьовано теоретичний матеріал. Цікаво в такий спосіб обговорювати спірні питання.

Нотатки для організації роботи:

Нагадує інтелектуальну гру «Що? Де? Коли?».

Аудиторія готується до роботи заздалегідь: у центрі виставляються стільці для роботи учасників «акваріума».

Його учасники обираються добровільно.

Можна обрати форму «акваріума»: відкритий - передбачає вільними ще 1-2 стільці, куди з аудиторії можуть підсідати бажаючі в процесі роботи.

Закрита форма «акваріума» передбачає, що всі учасники займають місця відповідно до стільців на певний час (раунд) роботи.

Інші учасники аудиторії сліdkують за «акваріумом», чекають своєї черги. Усі мають побувати в «акваріумі» під час хоча б одного раунду.

Функції викладача: оголосити тему обговорення, сліdkувати за часом і ходом його проведення. Час минає тоді, коли вичерпуються нові думки.

Регламент роботи (10-15 хв.).

«Акваріум» закривається після того, як усі учасники в аудиторії взяли участь в обговоренні.

Можливі питання для обговорення в «Акваріумі»

- Подумайте та сформулюйте причини виникнення пожеж?
- Що може стати причиною пожежі на підприємстві?

### **Кейсове навчання**

#### ***Ситуативне навчання, моделює життєву ситуацію***

Мета кейсового методу («кейс» – конкретна ситуація) – навчити здобувачів на прикладі «кейса» аналізувати проблему і приймати самостійне рішення.

Це активна взаємодія: «викладач – здобувач, група здобувачів»  
Передбачає максимальну активність . Усі можуть бути праві!

Кейсове навчання – інтегроване, міждисциплінарне. Передбачає пошук і використання будь-яких засобів навчання, які допомагають розв'язанню конкретної життєвої проблеми.

Може бути оцінений весь теоретичний матеріал, задіяний для створення «тематичного кейса» із кількох дисциплін (взаємодія викладачів).

Наприклад: Згідно зі статистичними даними найбільш травмонебезпечним є вік 6–11 років. Пояснити, якими віковими особливостями це зумовлено.

Вказати шляхи запобігання стресам у здобувачів у різних видах діяльності: пізнавальній, комунікативній, ігровій, художньо-естетичній, трудовій.

Здобувачі відбирають і обробляють фактичні дані самостійно, застосовують різний інструментарій, обмірковують досвід, роблять висновки.

Здобувачі вчаться працювати в групі.

Викладачі діють як фасилітатори й консультанти.

### **“Мозковий штурм”**

#### **(Brainstorming)**

“Штурмуючі” мають запропонувати незвичні рішення (нешаблонні) проблеми.

Орієнтовна тривалість дискусії – 20-40хвилин, Викладач фіксує напрацьовані ідеї та підбиває підсумки.

Уході їх фіксування він не оцінює ідеї, а пропонує їх оцінити аудиторії.

Нотатки для організації роботи:

Викладачем для роботи «штурмуючим» можуть бути запропоновані стратегії пошуку незвичайних рішень, а саме:

- запропонувати національні розв'язки проблеми (Як би вирішували цю проблему в іншій країні? (Охорона праці в Європі);

Ви працюєте у торговельному залі. Раптом відчуваєте запах диму у складському приміщенні та крики про допомогу. Ваші дії.

У групі студентів, окрім «штурмової групи», обираються експерти. Їх роль – упорядкувати, ранжувати й оцінити напрацьовані ідеї.

***Дебати як вищий рівень дискусійного обговорення питань з теми/проблеми***

#### **DEBATE - інтерактивна дискусія**

Нотатки для організації роботи.

- Викладач заздалегідь обирає серед студентів пари учасників дебатів (протягом заняття – не більше 3).

- Готуючись до дебатів, здобувачі укладають зміст власного висловлювання у формі есе з формулюванням та аргументацією однієї тези.

Також дебатуючи готують по 2-3 запитання для опонента.

Схема побудови висловлення: теза-аргумент – її доказ – підтримка чи свідчення – міркування – висновок (1 учасник – 1 аргумент чи 1 доказ).

Аудиторія розподіляється за парами дебатуючи і «суддівством». Судді-студенти можуть реагувати на виступи дебатуючи символами, кольоровими

значками, табличками, руками тощо. У підсумку дебатів ведучий-викладач може дати слово суддівству для резюмуючи виступів, в яких зазначено про влучні чи невдалі приклади аргументів.

- Дебатуючі й учасники дебатів в аудиторії працюють з урахуванням основних принципів (виписуються на дошці чи фліп-чарті). Це – чесність, повага до опонента, бажання розвиватися/ вчитися/ змінювати думку, вміння слухати. Учасникам, які категорично обстоюють власну позицію, у дебатах брати участь немає сенсу.

### ***Оцінювання дебатуючих***

#### ***Аргументація групи захисників ідеї:***

***переконливість, інформативність, ясність, закінченість, грамотність***

***Аргументація спростування: переконливість, інформативність, ясність, закінченість, грамотність, співробітництво***

#### ***Експертна панельна дискусія***

Важливе питання в аудиторії обговорюється за участю запрошених експертів у цій галузі (3-4), які висловлюють свої позиції, залучаючи аудиторію до роздумів і доповнень, запитань тощо (заміна традиційній лекції та презентації).

#### ***Нотатки для організації роботи:***

Викладач чітко формулює тему дискусії, готує запитання до неї (до 3-4).

Наприклад: навести приклад травматизму з власного досвіду навчання в закладі П(ПТ)О та проаналізувати його причини.

Бажано запросити до виступу зовнішніх експертів, студентів чи викладачів-колег із різними позиціями щодо вирішення проблеми, досвідом.

Роль викладача під час дискусії: планує і контролює час, складає план, слідкує за толерантністю виступів і тематичною їх відповідністю.

Панельна дискусія – це живе обговорення проблем «очі-в-очі», тому небажано під час дискусії надто захоплюватися написаним.

Час для висловлювання експерта (15-20 хв.), для запитань і відповідей до 10 хв.

Підбиття підсумків дискусії її організатором – до 5 хв.

#### ***Примірні питання для розгляду.***

***Фактори, що впливають на ступінь ураження людини.***

Основні причини нещасних випадків, пов'язаних з обслуговуванням електричних мереж і електроустановок:

**Фішбоун** (діаграма «риб'ячої кістки» (англ. *FishboneDiagram*) – один з найбільш ефективних прийомів, який можна використовувати в тоді, коли необхідно встановити причинно-наслідкові зв'язки, здійснити обґрунтований вибір, розвинути навички роботи з інформацією, навчити вирішувати проблеми тощо.

Метод Fishbone можна використовувати як окремо для здійснення аналізу певної ситуації, так і зробити його стратегією цілого заняття. При цьому найбільшого ефекту можна досягти під час занять узагальнення та систематизації знань, коли тема вже вивчена. Схема включає в себе чотири основні блоки, представлені у вигляді голови, кісток та хвоста риби. Кожна з них відповідає за конкретні складові:

- голова – тема, питання або проблема, що підлягає аналізу;
- верхні кістки (або ті, що розміщені з правого боку при вертикальному положенні схеми) – основні поняття теми та причини виникнення проблеми;
- нижні кістки (або ті, що розміщені з лівого боку при вертикальному положенні схеми) – факти, що є підтвердженням певних причин чи понять, вказаних у схемі;
- хвіст – відповідь на поставлене питання, висновки.

*Найважливіші поняття треба розміщувати ближче до голови.*

Fishbone буде доречним як під час індивідуальної, так і в процесі роботи в групах.

Наприклад обговорити і скласти схему: місця потенційної небезпеки на території закладу та необхідність відповідних заходів з охорони праці.

**Метод сторітелінгу.** Метод сторітелінгу або розповідання історій, особливо ефективний в епоху технологій, коли факти, що їх мають запам'ятати на уроках здобувачі, губляться серед інформаційного буму. Вдало побудована історія має великий шанс прижитися серед аудиторії. Адже розповідання історій передбачає вкраплення власного або чужого досвіду, комунікацію та емоційне співпереживання. Донесення ідеї, а не лише інформації.

**Вступ** – основна мета цього етапу – підготувати здобувачів до самої історії, створюється контекст історії.

**Розв'язка** – це переломний момент в історії. Наприклад, було погано, ми щось зробили і стало добре або навпаки. Історії без розв'язки не цікаві дітям.

**Висновки** – їх треба озвучувати обов'язково. Досить часто з однієї історії можна зробити кілька висновків, тому треба спрямувати думки вихованців у потрібне нам русло. І головне на цьому етапі не перейти тонку межу між висновками та повчаннями

Робітники виконували ремонтні роботи. Від грозового дощу вони сховалися під високим деревом на краю поля. При черговому спалаху блискавки 5 чоловік було вражені блискавкою, 3 з них потребували лікарської допомоги. Які види травм отримали люди? Чому так сталося?

Наведені інноваційні методи та форми допомагають змінити акценти в процесі навчання. Акцентується розвиваючий потенціал навчання, актуалізуються цінність пошукової діяльності, набуває розвитку особистісно-професійна готовність до вирішення питань у професійній галузі, створюються педагогічні умови, при яких стимулюються творчі здібності учнів;

моделюються елементи майбутньої професійної діяльності, формуються не тільки знання, вміння та навички з предмета Охорона праці , а загальнокультурні та професійні компетенції, активна життєва позиція та головний спонукальний мотив навчальної діяльності – професійний інтерес у поєднанні з самореалізацією й орієнтацією на розвиток особистих і професійно важливих якостей.

**СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ  
НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Давидюк В.І., викладач спеціальних  
дисциплін Рубіжанського індустріально-  
педагогічного коледжу (м. Рубіжне  
Луганської обл.)*

Сучасні умови соціально-економічного розвитку в Україні та світі характеризуються зростанням ролі охорони праці на підприємствах. Високий рівень охорони праці на підприємстві забезпечує відчуття надійності та стабільності у працівників, посилення їх мотивації до високопродуктивної праці; зменшення плинності кадрів, скорочення втрат робочого часу, уникнення або зменшення втрат підприємства через настання нещасних випадків чи профзахворювання, а отже, сприяє стійкому розвитку підприємства, національної економіки та суспільства в цілому. Змінюється також і зміст охорони праці як міждисциплінарної галузі знань, системи управління та об'єкту інвестицій. Щоб максимально повно використовувати можливості охорони праці для забезпечення ефективності та безпеки підприємства в динамічних умовах господарювання, слід вивчити стан і сучасні тенденції розвитку охорони праці на вітчизняних підприємствах.

В останні роки спостерігається зниження рівня загального травматизму в Україні, хоча порівняно з розвиненими країнами світу він є надто високим. За даними Міжнародного бюро праці в нашій країні у середньому на 100 тис. працівників щороку припадає 11 загиблих, що є найвищим показником серед країн СНД. Кількість випадків травматизму, в т. ч. зі смертельними наслідками, впродовж останніх років істотно не змінювалася [5]. Спостерігається високий рівень травматизму зі смертельними наслідками в агропромисловому комплексі, вугільній промисловості, будівництві і транспорті, у соціально-культурній сфері та торгівлі [2, 4, 5]. Однак в агропромисловому комплексі, в житлово-комунальному господарстві, соціально-культурній сфері, вугле- та нафтогазовидобуванні вдалося скоротити смертність на виробництві [5].

На малих підприємствах реальний рівень травматизму значно вищий, ніж на великих і середніх підприємствах, що зазвичай зумовлене порушеннями трудового законодавства з боку керівництва таких підприємств, зокрема, відсутністю офіційного працевлаштування, нехтуванням вимогами охорони праці, відповідно, безкарністю керівництва та незахищеністю працівників [3].

За статистичними даними найбільшу кількість травм отримують особи з досвідом роботи, що свідчить про недостатній рівень інформаційної та навчальної роботи з працівниками на підприємствах. Найвищий рівень травматизму по Україні за 2018 р. відзначається серед працівників віком від 50 до 59 років (1262 особи або 26,3% загальної кількості травмованих).

Більшість травмованих на підприємствах України становлять чоловіки. Незважаючи на загальну тенденцію до зниження чисельності травмованих, частка чоловіків серед травмованих на рівні 70% за останні роки не змінилась. Найчастіше працівники на підприємствах отримують такі травми, як струс головного мозку, переломи верхніх та нижніх кінцівок, опіки тощо. Більшість нещасних випадків (66,8% від усіх зафіксованих) відбувається з організаційних причин, наприклад, невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, порушення правил безпеки руху, технологічного процесу. Ці причини можна усунути силами самих підприємств. Через психофізичні причини трапилося 20,9% нещасних випадків, через технічні – 12,3%.

Кількість професійних захворювань в Україні за 9 місяців 2019 р. порівняно із 9 місяцями 2018 р. збільшилась на 26,5% (з 1314 до 1662 випадків). Найчастіше фіксувалися хвороби органів дихання (45,4% від загальної кількості діагнозів), захворювання опорно-рухового апарату (радикуліти, остеохондрози, артрити, артрози) – 25,1%, хвороби слуху (14,9%), вібраційна хвороба (7,3%). Найбільше професійних захворювань зареєстровано у добувній промисловості та розробці кар'єрів (83,5% від загальної кількості профзахворювань в Україні), що на 28,4% (307 осіб) більше порівняно з 9 місяцями попереднього року [5].

Отже, основними передумовами підвищеного рівня травматизму на промислових підприємствах є застаріла матеріально-технічна база (у деяких галузях знос основних засобів сягає 80%) та дефіцит коштів на її оновлення; незадовільні умови праці, які не відповідають гігієнічним вимогам; значний рівень захворюваності працівників; неповне виконання вимог охорони праці та недостатня ефективність державної політики у сфері охорони праці. Також вкрай недостатніми є обсяги фінансування заходів і засобів з охорони праці, що стримує темпи впровадження засобів та приладів колективної безпеки на підприємствах [5]. Не на всіх підприємствах на високому рівні знаходяться підготовка робітників і роботодавців з питань охорони праці, забезпечення належного контролю за станом безпеки на робочих місцях і виконання встановлених норм [1].

Відповідно зростають витрати підприємства та держави на виплати й компенсації потерпілим особам, погіршуються економічні показники діяльності підприємств через порушення вимог охорони праці, погіршується якість трудових ресурсів. Отже, стан охорони праці на вітчизняних підприємствах потребує покращення.

Поряд з істотними проблемами існує практичний досвід різних інновацій у сфері охорони праці на підприємствах, наприклад, застосування трекінг-пристроїв, електронних браслетів, технології глобальних систем позиціонування (GPS) для забезпечення безпеки праці; фітоергономіка для очищення виробничих приміщень; тренінги з лайфрестлінгу для консультування з питань безпеки праці. Інноваційні технології у сфері охорони праці базуються на використанні нових підходів до аналізу

інформації, наприклад, розглядаються відомості про аварійність і травматизм на виробництві на основі теорії ризику і створення нових запобіжних заходів щодо мінімізації виробничих ризиків і небезпек, зокрема, технологій навчання працівників безпечним прийомам праці та підвищення культури безпеки в цілому [5].

Підписано та ратифіковано угоду України з Європейським Союзом, що передбачає впровадження комплексної програми адаптації регуляторних норм у всіх сферах господарської діяльності зі стандартами ЄС, в т. ч. пов'язаних з безпекою праці, спрямованих на запобігання ризикам, пропаганду гігієни та безпеки праці, збереження здоров'я працівників, а отже, підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства. Тому незабаром суб'єкти господарювання в Україні будуть зобов'язані не тільки виконувати нові регуляторні норми, а й вимоги щодо надання прозорості й достовірної звітної інформації, у т. ч. за показниками травматизму. Інновації у сфері охорони праці охоплюють як організаційні рішення, спрямовані на вдосконалення системи підготовки персоналу на знання норм і правил охорони праці із застосуванням тренінгових та комп'ютерних технологій, впровадження віддаленого моніторингу технологічних процесів, забезпечення персоналу засобами індивідуального захисту тощо [5].

Здійснення інновацій у галузі охорони праці сприятиме мінімізації ймовірності нещасних випадків і захворювань працівників та забезпечення умов для стабільного розвитку вітчизняних підприємств.

#### Список літератури

1. Виноградов О. В. Охорона праці. Аналіз стану охорони праці в Україні / О. В. Виноградов // Статистика України. -2011. - №3. - С. 31-35.
2. Геврик Є. О. Охорона праці: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / Є. О. Геврик. – К. : Ельга: Ніка-центр, 2003. – 280 с. – Режим доступу : [lib.ltd.ua/охорона-праці-геврик.html](http://lib.ltd.ua/охорона-праці-геврик.html)
3. Гогіташвілі Г. Г. Основи охорони праці [Електронний ресурс] / Г. Г. Гогіташвілі, В. М. Лапін. – К. : Знання, 2008. – 302 с. – Режим доступу : [library.nung.edu.ua/okhorona-pratsi-yak-vazhlivii-aspekt-diyalnosti](http://library.nung.edu.ua/okhorona-pratsi-yak-vazhlivii-aspekt-diyalnosti)
4. Жидецкий В. Ц. Основи охорони праці : підручник [Електронний ресурс] / В. Ц. Жидецкий, В. С. Джигирей, О.В. Мельников. – 5-те вид., доп. – Львів : Афіша, 2000. – 350 с. – Режим доступу : <http://www.studmed.ru/bezopas....raslyam>
5. Ніпіаліді О., Васильчишин О. Сучасний стан охорони праці в Україні у контексті забезпечення її інноваційного розвитку. Актуальні проблеми правознавства. 1 (21)/2020. С. 164-169.

## ДЕЯКІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

*Дем'янчук Ю. В., доктор юридичних наук, доцент, спеціаліст вищої кваліфікаційної категорії, старший викладач кафедри педагогіки і психології дошкільної та початкової освіти Комунального закладу Київської обласної ради „Білоцерківський гуманітарно-педагогічний фаховий коледж”, (м. Біла Церква Київської області)*

Статистика свідчить, що в Україні щорічно травмується 31 тис. людей, із них 1,4 тис. – гине, близько 11 тис. –інваліди, а більш 8 тис. людей одержують професійні захворювання. Зрозуміло, що це дуже негативно впливає на розвиток держави в цілому і має негативний соціальний фактор, тому державі необхідно створювати систему профілактики нещасних випадків [4].

Зауважимо, що охорона праці – це сукупність правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [1].

Для управління охороною праці в закладах освіти та забезпечення безпечних умов праці в закладах освіти, використовуючи сукупний підхід і вважаючи, що кожна система передбачає підсистеми, необхідно, виявити систему працезохоронного менеджменту в закладах освіти.

У стрімкий час розвитку глобалізаційної економіки в закладах освіти, створення безпечних умов праці в закладах освіти неодмінно залишається невід'ємною частиною соціально-правового розвитку держави та складовою державної політики в цілому. Так, відповідно із ст. 3 Конституції України та Закону України „Про охорону праці”, основним принципом державної політики є пріоритет життя та здоров'я працівників відносно будь-яких результатів виробничої діяльності.

В Україні існує система охорони праці, яка на законодавчому рівні визначена Законом України „Про охорону праці”, Кодексом законів про працю України, Законом України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” та прийнятих відповідно до них інших нормативно-правових актів, дотримання яких дає змогу працедавцю створити у процесі трудової діяльності безпечні умови праці в закладах освіти [2].

Як і будь-яка інша система управління, менеджмент системи охорони праці в закладах освіти має: орган управління й об'єкт управління. Окрім цих основних елементів система працезохоронного менеджменту містить систему наглядових працезохоронних органів і працезохоронну інформаційну систему, ці елементи утворюють систему працезохоронного менеджменту.

Система керування охороною праці складається з наступних елементів: працезахоронних законодавчих актів і керівних структур. Вона включає суб'єкти праці, предмети та засоби праці, суспільні відносини, що утворюють, санітарно-гігієнічні, організаційно-технічні, соціально-економічні та суспільні умови в закладах освіти.

При аналізі системи охорони праці в закладах освіти та техніки безпеки вбачається, що всі працезахоронні системи на будь-якому рівні є соціально-економічними, оскільки головний елемент у них – це людина, яка, здійснюючи трудову діяльність, реалізує як свої економічні інтереси, так і інтереси колективу, суспільства, держави в цілому. У системі управління охороною праці в закладах освіти передбачається принцип ієрархічності. Кожна наступна ланка в системі управління охороною праці в закладах освіти є також керованою вищою ланкою.

У системі охорони праці передбачається наступні рівні: вищі менеджери (Президент, віце-президент, голова та члени ради директорів); менеджери середньої ланки (директор підприємства, керівник підрозділу, головний інженер, головний фахівець, головний бухгалтер та їх заступники); менеджери першої ланки (керівник відділу, фахівці, майстер, бригадир); неуправлінські працівники та службовці, тобто безпосередні виконавці робіт.

В управлінні охороною праці можна виділити дві ознаки за якими вона здійснюється: територіальний і функціональний.

За територіальним принципом виділяють такі рівні: перший рівень (нижча ланка) – індивідуальний; другий рівень (середня ланка) – локальний; третій рівень (висока ланка) – регіональний; четвертий рівень (найвища ланка) – державний.

За функціональною ознакою (яку ще називають виробничою) управління охороною праці здійснюється за відомчою належністю. При цьому виділяють перший, другий і третій відомчі рівні (перший і другий із них однакові з територіальними). Третій рівень – керівник відомства) та його заступники.

Управління охороною праці на загальнодержавному рівні здійснюють Кабінет Міністрів України і Державний нагляд охорони праці України. Інші центральні органи державного управління забезпечують державну політику охорони праці на регіональному та галузевому рівні [3].

Ураховуючи зазначене можемо стверджувати, що на державні органи, керівників вищої ланки господарювання, власників і працедавців покладено відповідальність за дієве функціонування системи охорони праці в Україні.

Отже, виконання працедавцем безпечних умов праці в закладах освіти значною мірою залежить від нормативно-правових актів з охорони праці, спрямованих на реалізацію права людини на безпечні та здорові умови праці.

#### **Список використаних джерел**

1. Закон України „Про охорону праці” (дата звернення: 20.04.2021).
2. Охорона праці в Україні: Нормативні документи / Упоряд. О. М. Роїна, ред. О. А. Кривенко. 2-ге вид., виправлене і доповнене. К.: КНТ, 2016. 418 с.
3. Основи охорони праці: навч. посіб. / В. В. Березуцький, Т. С. Бондаренко, Г. Г. ВАЛЕНКО та ін.; за заг. ред. ... Видавництво „Факт”, 2017.
4. URL: <https://podil.kyivcity.gov.ua/news/775.html> (дата звернення: 21.04.2021).

**ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ  
ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ» В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ  
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

*Діденко О.В., методист НМЦ ПТО  
у Харківській області (м. Харків)*

Оновлення змісту освіти, зростаючі вимоги до якості знань здобувачів професійної освіти, головним результатом яких є здатність робітника до самовдосконалення, швидкої адаптації до змін на виробництві, потребують застосування інноваційних форм і методів навчання в професійній підготовці сучасного робітника.

Охорона праці, як система забезпечення та збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, є найважливішою складовою професійної освіти, а основи охорони праці – необхідною професійною компетентністю відповідно до оновлених стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, так як розвиток технологій сучасного виробництва диктує нові небезпеки, з якими людина не стикалася досі. Тому, для підвищення якості підготовки здобувачів професійної освіти у ЗП(ПТ)О велике значення мають: використання ефективних нових технологій навчання (комп'ютерних, модульних, мультимедійних); технології проєктного навчання; використання інтерактивних методів навчання; здійснення необхідного і якісного контролю досягнень учнями відповідного рівня знань, навичок та умінь; розробка дидактичних засобів навчання, в тому числі: електронних навчальних посібників, ілюстративних і методичних матеріалів, навчальних відеоконтентів в дусі відповідального ставлення до власного здоров'я і здоров'я оточення як до найвищої індивідуальної і суспільної цінності.

При впровадженні сучасних стандартів П(ПТ)О, педагог як професіонал (теоретик і практик), може інтегрувати різні види і форми навчання. Перед ним завдання – обов'язково стимулювати та мотивувати здобувачів професійної освіти до опанування майбутнім фахом у галузі, здійснювати управління їх навчально-пізнавальною діяльністю через модуль. Педагог професійного навчання – консультант і помічник, а також творець освітнього середовища, в якому розкриваються творчий потенціал особистості.

Освітній процес на основі компетентнісного підходу, з використанням інноваційних технологій та застосуванням інтерактивних і тренувальних вправ надає здобувачам професійної освіти можливість навчатися поведженню на робочому місці або в ситуації, що імітує трудове середовище. Таким чином, змінюється спрямування уроків, акценти: зі знай

компетенції.

Саме інтерактивні методи навчання надають можливість розвивати у майбутніх кваліфікованих робітників професійні якості та м'які навички (hard skills і soft skills). Основні інтерактивні методи навчання, а також

завдання учнів і педагога [3, с.270, 5, с. 123, 6, с. 96] представлені на екрані. Види уроків під час яких це відбувається, а також методи навчання подано на екрані. Впровадження нестандартних методів навчання, серед яких вправи на мотивацію, технологія колективно-групового навчання, застосування інтерактивних методів: тренувальних вправ, кейсів, інсценування, суттєво підвищують активність та впевненість здобувачів освіти у своїх професійних можливостях; навчають виходу з критичних ситуацій.

Методика навчання дисципліни «Охорона праці» здобувачів П(ПТ)О на основі використання інноваційних технологій включає основні принципи дидактики, перелічені на екрані. Саме інтерактивна модель навчання завдяки інтенсивної форми групової роботи, сприяє отриманню особистісного досвіду професійної діяльності. Навчання ділової активності здобувачів освіти має пріоритетне значення при викладанні предмета «Охорона праці». Уроки можуть проводитись за сценарієм навчального тренінгу у вигляді ігор, змагань та поєднувати індивідуальну, фронтальну та групову форми навчання. Таким чином, педагог адаптує середовище, забезпечує комфортну психологічну атмосферу. Переваги, принципи навчальних тренінгів, а також методи для реалізації прийомів тренінгових вправ ви бачите на екрані [1, с. 5-12, 7, с. 95].

Окрім тренінгових вправ на уроках предмета «Охорона праці» необхідно використовувати і ситуаційні, які моделюють реальні технологічні процеси і здійснюють інтеграцію освітніх компонентів/навчальних предметів [2, с.154, 4, с. 215]. Серед ефективних інтерактивних методів навчання є наступні: дидактичні ігри, робота в малих групах, кейс-метод, тобто проблемно-ситуаційне навчання, коли здобувачі освіти дослідивши ситуацію, повинні запропонувати або вибрати правильні рішення. Коли учні займають активну позицію у навчанні і отримують задоволення від процесу, це стимулює їх до прагнення мислити нестандартно, мобільно і критично.

У ході застосування ігрових методик на уроках предмета «Охорона праці» здобувачі професійної освіти навчаються аналізувати конкретні завдання, обирати найбільш доцільний технологічний процес з раціональною організацією робочого місця та безпечними прийомами роботи, враховуючи вимоги пожежної та електробезпеки, гігієни праці та виробничої санітарії. Тобто, інтерактивні методи навчання – взаємодія здобувачів професійної освіти не лише з викладачем, а й між собою.

Отже, інтерактивний метод – це взаємопов'язаний спосіб активної суб'єкт-суб'єктної діяльності між учасниками навчального процесу, спрямований на засвоєння знань, умінь і навичок оволодіння соціальним досвідом спілкування, розвиток особистості [5, с. 13]. Розподіл інтерактивних технологій за формами навчання на чотири групи, залежно від мети уроку та форм організації навчальної діяльності учнів ви бачите на екрані [6, с. 27].

Для викладачів охорони праці дуже важливо на початку будь якого заняття (уроку, заходу) або просто на початку вивчення предмета створити

позитивну психологічну атмосферу. Створюються ситуації, де успіх буде забезпечений.

На екрані перераховані приклади вправ на етапі підготовки здобувачів освіти до сприйняття теми уроку, під час мотивації (вправи на рефлексію), для здійснення інтеграції освітніх компонентів (наведення прикладів надзвичайних ситуацій, руйнувань, пожеж, нещасних випадків із проблемними питаннями щодо уникнення травматизму). Практичному навчанню сприятиме критичне мислення під час обговорення з учнями виробничих ситуацій за допомогою наочних посібників та макетів. І під час очного і під час дистанційного навчання на етапі узагальнення навчального матеріалу можна використовувати метод «відеоспостереження».

Під час проведення місячників з професій, тижнів та різних заходів професійної спрямованості, які представлені на екрані, робота з освітніми проєктами розвиває м'які навички, необхідні випускникам ЗП(ПТ)О такі, як: здатність працювати у команді, вміння розв'язувати проблеми, критичне мислення, комунікативність, креативність.

На відміну від традиційних форм проведення уроків, уроки із застосуванням інтерактивних методів найбільш відповідають особистісно-орієнтованому підходу. Завдяки активній діяльності суб'єктів освітнього процесу на уроках предмета «Охорона праці» формуються професійні і здоров'язберігаючі компетентності.

А під час дистанційного навчання це відбувається завдяки використанню таких засобів навчання, як відео- та документальних фільмів, друкованої продукції профілактичного спрямування: листівок, буклетів, шпаргалок, пам'яток, плакатів, інтерактивних тестів-малюнків за різними професіями, що пропонують періодичні видання з охорони праці, приклади представлені на екрані. Наочні пам'ятки чи плакати можна використати в дистанційному навчанні під час створення навчального відеоконтенту. Психолог А.Дистервег сказав: «Поганий учитель підносить істину, хороший – учить її знаходити». Зараз, засоби візуалізації навчальної інформації мають не аби яке значення.

Сучасні засоби подачі навчального матеріалу та його візуалізації під час дистанційного і під час змішаного навчання продемонстровані на екрані: скрайбінг із професійним спрямуванням, скринкасти, різні прийоми візуалізації навчального матеріалу. Інтернет-сервіси підтримують навчання і викладання за допомогою інтерактивних вправ. LearningApps.org, представлений на екрані, пропонує шаблони: завдання на класифікацію, тести, кросворди, вікторини, складання пазлів та ін. Для предмета «Охорона праці» можна створювати власні чи використовувати вже готові шаблони завдань в рубриках: «Безпека», «Знаки», «Здоровий образ життя», «Основи здоров'я», «Перша допомога», «Надзвичайні ситуації» та інші.

Також, інтерактивним швидким і нескладним методом оцінювання знань здобувачів освіти є тестування, яке розміщується на Google диску та вноситься у Google форми. І, продовжити нашу розмову хочу з цитати

американського філософа, реформатора освіти Джона Дьюна: «Ми позбавляємо дітей майбутнього, якщо продовжуємо вчити сьогодні так, як вчили цьому вчора».

Нинішня ситуація спонукає викладачів шукати все більше різних способів викладання предмета з використанням сучасних цифрових технологій: короткі відеоповідомлення, анімовані картинки, подача матеріалу у формі карикатур, сторітелінг щодо нехтування безпекою в професії, гейміфікація з використанням гумору і в реальному і у віртуальному просторі. Доцільним інтерактивним методом навчання правилам і вимогам охорони праці є використання навчального відео, оскільки слуховий та зоровий аналізатори є домінуючими каналами сприйняття навчального матеріалу. В пам'яті сучасної молоді відкладаються найбільш яскраві моменти-спалахи. Здебільшого здобувачі освіти П(ПТ)О не здатні сконцентруватися на інформації із довгих текстів. Тому, створення відеоконтентів з предмета «Охорона праці» в програмах, призначених для монтажу, редагування, запису відео- і аудіопотоків – це сучасний інтерактивний метод навчання.

Фактори, які підвищують зацікавленість представлені на екрані. Краще використати декілька коротких роликів, ніж відеолекцію на 1 годину. Результат – короткий відеоконтент із застосуванням ролика, плакатів, дидактичного матеріалу, а також музичного супроводу, або коментаря, приклад якого може продемонструвати. Відеоконтент створений в програмі Vegas Pro.

Підводячи підсумки, хочу зазначити, що творчість викладача – це запорука педагогічної майстерності, від якої залежатимуть професійні надбання майбутніх фахівців. Тож, розвивайтесь, перебувайте постійно в пошуку зручних інструментів для формування у здобувачів освіти на уроках охорони праці, бо здоров'я – це безцінне надбання не тільки кожної людини, а й всього суспільства. Ми повинні зберегти захистити і укріпити здоров'я майбутнього покоління.

#### Список літератури

1. Бухлова Н.В. Тренінг про тренінг: формування самоосвітньої компетентності учнів / Наталія Бухлова. – К. : Шк. світ, 2009. – 128 с.
2. Коваленко О.Е. Дидактичні основи професійної освіти: підруч./ О.Е. Коваленко, Н.О. Брюханова, Н.А. Божко, В.В. Белікова, В.Б. Бакатанова; за ред. О.Е.Коваленко / Укр. Інж.-пед. акад. – Харків: Друкарня Мадрид», 2017. – 238 с.
3. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. – № 2 (46). – 452 с.
4. Педагогічні основи організаційно-методичного забезпечення ПТО. Частина 2: навч. посіб. /під ред. О.Е. Коваленко . – Харків: УІПА, 2012. – 280 с.
5. Пометун О. Енциклопедія інтерактивного навчання / О. Пометун. – К., 2007. – 142 с.
6. Пометун О.І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Наук.-метод. посібн. / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко. За ред. О. І. Пометун. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 136 с.

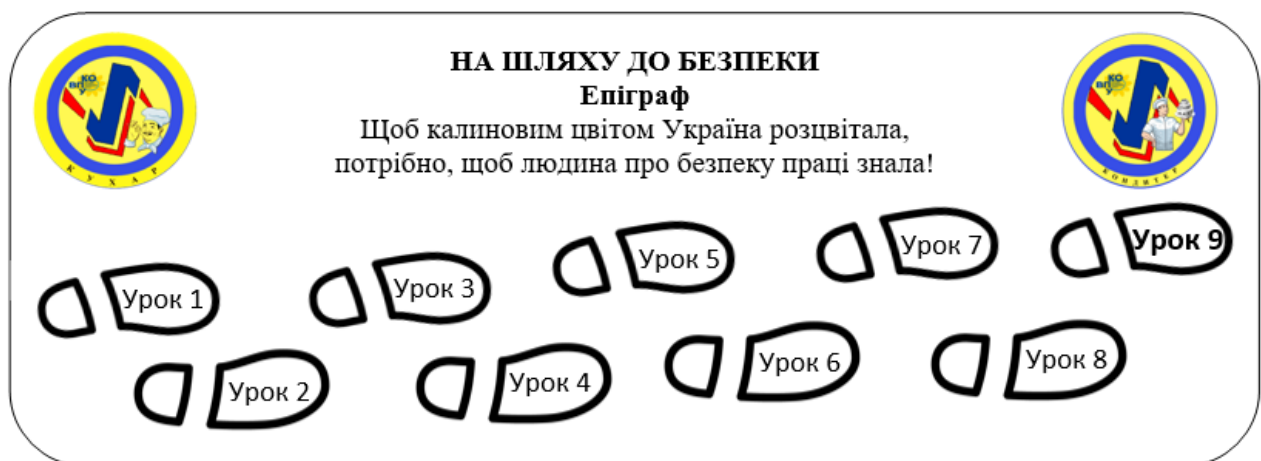
7. Штефан Л.В. Проектування навчального процесу сучасних фахівців в умовах реалізації інноваційної парадигми. Materials of proceedings of the International Scientific and Practical Congress «Mind technologies: Science», (Geneva, 31 March, 2017 y.). – Geneva, 2017. – С. 93 – 98.

## ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Дольна В.О., викладач, інженер з ОП,  
старший викладач ДНЗ «Київське обласне  
ВПУ харчових технологій та ресторанного  
сервісу»*

В умовах постіндустріального суспільства суттєвого значення набуває формування асоціативного типу робітника, здатного до самовдосконалення, саморозвитку та творчого вирішення проблем у професійній діяльності. Тому актуальним стає питання впровадження в освітній процес професійної (професійно-технічної) освіти закладів освіти сучасних методів, які дозволяють не просто передавати учням знання та професійні вміння, але й сприяють всебічному розвитку особистості майбутнього фахівця.

Кожен урок охорони праці – це крок на шляху до безпеки праці, а безпека праці – це спільна справа. Тому необхідно, щоб кваліфікованим робітникам робота за обраною професією приносила лише позитивні емоції, щоб вони почували себе комфортно, впевнено і безпечно на робочих місцях.



Серед освітніх завдань одним з головних є формування в учнів активного підходу до процесу навчання, тобто вміння самостійно отримувати нову інформацію, переробляти (систематизувати, аналізувати) отримані знання, ставити і вирішувати проблемні завдання; при цьому важливо створювати ситуацію успіху. Таким є інтерактивне навчання. Поняття *інтерактив* походить від англійських слів «*interact*» – взаємний, «*act*» – діяти, «*interaction*» – взаємодія. Інтерактивність – здатність перебувати в режимі взаємодії, діалогу з ким-небудь. Суть інтерактивного навчання полягає у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учнів, в ході якого учні навчаються критично мислити, вирішувати складні проблеми на основі аналізу обставин і відповідної інформації, враховувати альтернативні думки, приймати

продумані рішення, брати участь у дискусіях, спілкуватись з іншими людьми.

Учень і викладач є рівноправними суб'єктами навчання. Організація інтерактивного навчання припускає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, загальне рішення питань на підставі обставин і ситуації. Структура інтерактивного уроку буде відрізнятися від структури звичайного уроку. Тому в структуру уроку включаються елементи інтерактивної моделі навчання – інтерактивні технології, тобто конкретні прийоми й методи, які дозволяють зробити урок незвичайним і більше насиченим і цікавим, який дозволяє різко збільшити процент засвоєння матеріалу, оскільки впливає не лише на свідомість учня, а й на його почуття, волю (дії, практику).

«Не достатньо мати гарний розум, головне - правильно його використовувати»

***Рене Декарт***

Інтерактивні технології навчання формують соціокультурну компетентність, навички критичного мислення та діалогового спілкування учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, розширюють їхні пізнавальні можливості у здобутті, аналізі та застосуванні інформації, а також виступають базою для формування умінь та навичок у майбутній професійній діяльності.

**Розглянемо декілька технологій, які найчастіше використовую на уроках охорони праці (приклади технологій в додатках):**

**1. «Сенкан» («Синквейн»)-** один з прийомів технології активізації пізнавальної діяльності, який формує вміння та навички працювати з інформацією: робити резюме, виділяти головне, синтезувати та аналізувати інформацію, викладати складні ідеї, почуття і уявлення в декількох словах. Це досить ефективний метод, який сприяє розвитку образної мови. Перевірка домашнього завдання здійснюється за допомогою синквейна, який готують учні малих груп, як творче домашнє завдання.

**«Сенкан» («Синквейн»)** — це форма вільного вірша з п'яти рядків, що синтезує інформацію, яку отримали під час вивчення нового матеріалу. Цей вид роботи використовую як інструмент, щоб спонукати молодь до розмірковування над темою. Сенкан — це п'ятирядковий неримований вірш із 11-12 слів.

*Формула зі складання сенкану*

1. Тема (іменник).
2. Опис (два прикметники).
3. Дія (три дієслова).
4. Ставлення (фраза-чотири слова).
5. Перефразування змісту (одне слово).

Сенкан можна використовувати на *стадії актуалізації знань, перевірки домашнього завдання, усвідомлення, закріплення, повторення матеріалу*. Розвиває у юнаків та дівчат здатність узагальнювати, систематизувати

інформацію, схоплювати складні ідеї та оформляти їх коротко. Це вимагає ретельного обмірковування на основі глибокого розуміння матеріалу.

## **2. «Атака на викладача»**

Після вивчення нового матеріалу оголошую присутнім учням, що зараз вони поміняються місцями, тобто молодь ставитиме свої запитання, а я, викладач, відповідатиму на них. Висувається умова — викладач відповідатиме тільки на розумні й цікаві запитання. Ця умова стимулює юнаків та дівчат складати запитання проблемного характеру.

## **3. «Мозковий штурм»**

Доречно використовувати для збирання найбільшої кількості ідей, фактів під час роботи в парах, групах або фронтально.

Під час «мозкового штурму» молодь може висловлювати будь-які думки з приводу запропонованої теми. Я занотую всі висловлення учнів, навіть найабсурдніші. Жодна ідея не може бути поганою. Цей прийом активізує роботу молоді, допомагає їм розкритися, порівняти різноманітні думки і знайти багато нового та цікавого. У безперервному пошуку народжується істина, нові думки породжують нові відкриття.

## **4. «Мікрофон»**

Дана стратегія використовується для *підбиття підсумків уроку*, передбачає відповідь-узагальнення усіх присутніх у групі; тривалість відповіді обмежена в часі (як правило, формулюється одним реченням або однією фразою). «Мікрофон» передають один одному по черзі, висловлюється тільки той, у кого він у руках.

## **5. «Картинна галерея»**

На дошці вивішується 4 – 5 світлин/фотокарток/ілюстрацій (демонструються слайди мультимедійним проектором), які містять ознаки основного поняття чи теми і пропонується дати назву теми уроку.

## **6. «Доміно».**

Даний метод доцільно проводити у вигляді гри та проводити в *кінці вивчення теми для повторення вивченого матеріалу*.

Грати в доміно можуть 2, 3, 4 здобувача освіти. Прямокутники діляться між ними порівну. Починає гру той юнак чи дівчина, у кого є прямокутник зі словом «Початок». На другій половині є запитання. Всі інші шукають серед своїх прямокутників правильну відповідь на запитання.

Коли покласти правильну відповідь до запитання, то на другій половині прямокутника висвітлиться нове запитання і т. д. Грають учні доти, поки на останньому прямокутнику не буде написано слово «Кінець».

## **7. «Групування» («Асоціативний кущ»)**

Стратегія навчання, що спонукає молодь вільно розмірковувати, відкрито висловлюватися на певну тему. Вона спрямована на стимулювання мислення про зв'язки між окремими поняттями. Для роботи обирають опорне слово чи поняття, словосполучення. Відповідно до нього добирають слова за певними зв'язками. Цю стратегію використовую на етапі актуалізації знань,

перевірки домашнього завдання, подавання нового матеріалу, закріплення та для стимулювання мислення тоді, коли тема ще недостатньо вивчена.

*Етапи тронування:*

- 1) написати центральне слово чи словосполучення;
- 2) записати слова та фрази, що спадають на думку здобувачам освіти з обраної теми;
- 3) коли всі ідеї записані, установити там, де це можливо, зв'язки між поняттями.

*Правила, яких слід дотримувати:*

- 1) записувати все, що спадає на думку;
- 2) не зупинятись, доки є час на ідеї;
- 3) встановити якомога більше зв'язків.

Гронування — це різновид роботи з письма, що може стати потужним інструментом для залучення до письма здобувачів освіти, неохочих писати. Ця стратегія допомагає тому, хто хоче краще зрозуміти самого себе, свої знання, переконання щодо теми. Можна скласти «гроно» на початку вивчення теми, а потім доповнити його під час закріплення.

## **8. Робота з інтерактивною вправою «ПАЗЛИ».**

Надає великі можливості підвищення ефективності процесу навчання, оскільки забезпечує одночасне використання декількох каналів сприйняття, завдяки чому досягається інтеграція інформації; дозволяє візуалізувати абстрактну інформацію завдяки її динамічному представленню; дозволяє впливати на розвиток якостей, що характеризують творче мислення.

## **9. Ситуаційна методика**

Однією з інтерактивних технологій навчання застосовую ситуаційну методику (аналіз ситуацій, метод case-study), що набула популярності у Англії, США, Німеччині, Данії та інших країнах, розроблена англійськими науковцями М. Шевером, Ф. Едейем та К. Єйтс [8, с. 100]. Безпосередня мета методу case-study – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію – case, яка має місце у реальному житті і розробити практичне рішення; закінчення процесу – оцінка запропонованих алгоритмів і вибір кращого в контексті поставленої проблеми. Проблемну ситуацію застосовую як при вивченні нової теми у викладенні теоретичного матеріалу, так і використовую з метою закріплення отриманих знань, узагальнення та систематизації матеріалу, адже урок, проведений нестандартно, стимулює творчість викладача і вихованців, створює сприятливі умови для співпраці учнів один з одним і з викладачем.

**10.** Один з популярних засобів серед сучасних інформаційних технологій навчання - **інтерактивний плакат**, що має інтерактивну навігацію, яка дозволяє відобразити необхідну інформацію: графіку, текст, звук.

## **11. Гра «СВІТЛОФОР»**

Під час експрес - опитування вивченого матеріалу учні сигналізують викладачу, чи знають відповідь на питання (круг зеленого кольору –

«готовий відповідати», червоного кольору – «не готовий», круг жовтого кольору – «не знаю»).

Сучасні реалії потребують заміни концепції «передачі знань» на «навчання вчитися», «навчання жити». Все це вимагає пошуку нових підходів до навчання на уроках охорони праці, яке повинно опиратися не на трансляцію готових знань, а на створення умов для інноваційної пізнавальної діяльності на основі наявного досвіду.

В процесі такої підготовки акцентується розвиваючий потенціал навчання, актуалізуються цінність пошукової діяльності та дидактичні цілі високого пізнавального рівня, набуває розвитку особистісно-професійна готовність до вирішення питань у професійній галузі, створюються педагогічні умови, при яких стимулюються творчі здібності учнів; моделюються елементи майбутньої професійної діяльності, формуються не тільки знання, вміння та навички з предмета, а загальнокультурні та професійні компетенції, активна життєва позиція та головний спонукальний мотив навчальної діяльності – професійний інтерес у поєднанні з самореалізацією й орієнтацією на розвиток особистих і професійно важливих якостей.

## **ДОДАТКИ**

### **1. «Сенкан» («Синквейн»):**

Наприклад, учнями було виконано у такому вигляді:

**Тема: «Правові та організаційні основи охорони праці»**

Охорона праці,  
Вимоглива, сувора,  
Зберігає, стримує, запобігає,  
Нещасним випадкам на виробництві.  
Це – наша БЕЗПЕКА.

**Тема: «Поняття про виробничий травматизм та профзахворювання»:**

Нещасний випадок,  
Раптовий, несподіваний,  
Травмує, вбиває, псує життя,  
Це вплив небезпечного виробничого фактору,  
Це – НЕПРИПУСТИМО.

**Тема: «Колективні та індивідуальні засоби захисту в електроустановках»:**

Засоби індивідуального захисту,  
Різноманітні, всілякі,  
Захищають, оберігають, спасають,  
Обов'язкові для використання,  
Купує роботодавець для працівників.

### **2. «Атака на викладача»:**

Наприклад, при вивченні розділу «Основи пожежної безпеки» спонукала учнів ставити власні запитання щодо дотримання правил пожежної безпеки.

### 3. «Мозковий штурм»:

Наприклад:

- Подумайте та сформулюйте причини виникнення пожеж?
- Що може стати причиною пожежі у закладах ресторанного господарства?

Відповіді:

- порушення пожежних норм і правил у технологічних процесах виробництва;
- порушення правил користування електрообладнанням;
- неправильне облаштування систем опалення, вентиляції, електроустаткування;
- паління у заборонених місцях.

### 4. «Мікрофон»:

Наприклад,

- Як надати першу долікарську допомогу потерпілому?
- Розкажіть про правила поведінки під час грози.

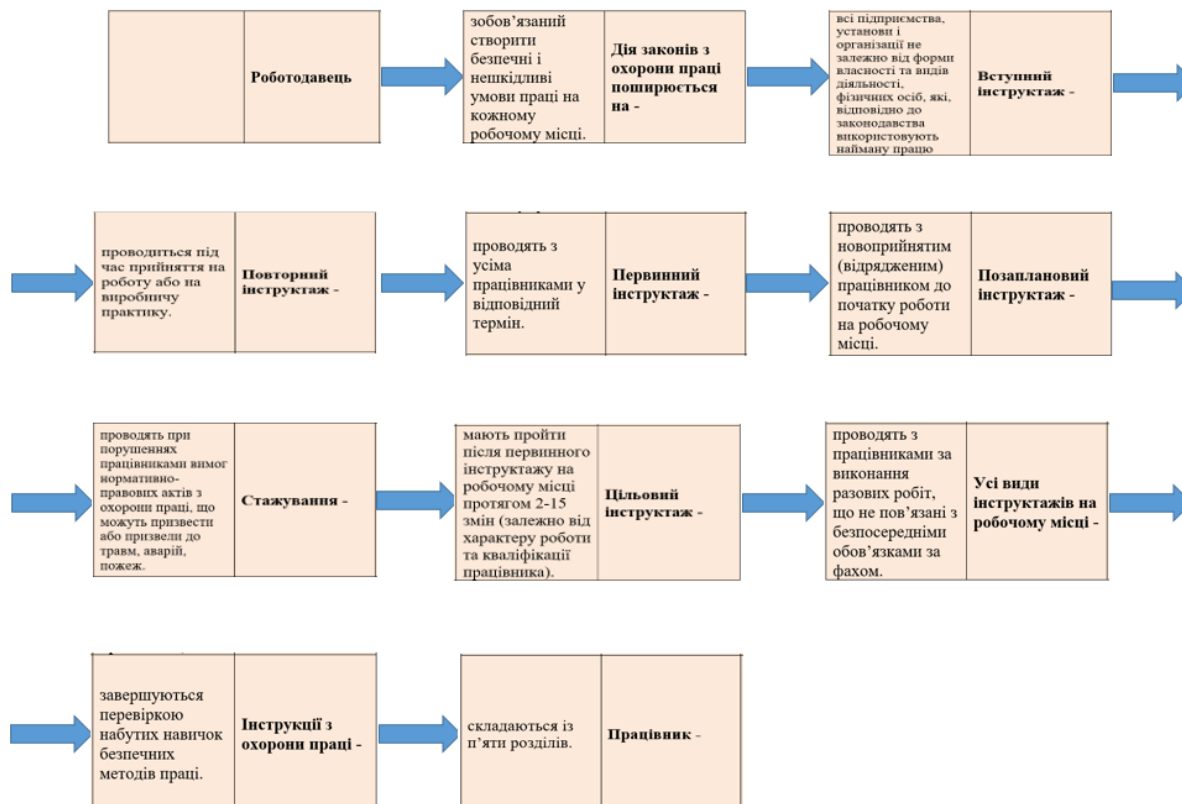
### 5. «Картинна галерея»:

Наприклад,

На даному слайді мультимедійного проектору демонструю 4 – 5 світлин, ілюстрацій до теми «Виробничий травматизм» («Шум», «Види освітлення») і пропоную дати назву темі.

### 6. «Доміно»:

Наприклад,



## 7. «Групування» («Асоціативний куш»):

Наприклад,

- Які асоціації у вас виникають зі словом «вогонь»?

Вогонь: тепло, полум'я, піч, газова плитка, пожежа, рятувальник, безпека.

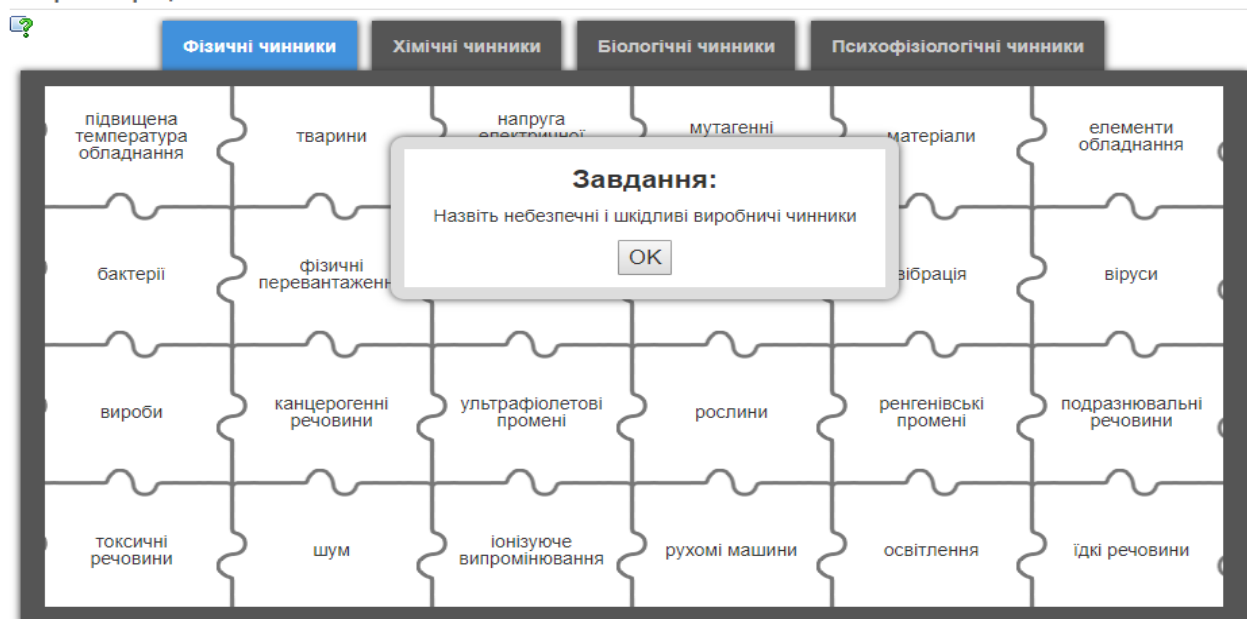
## 8. Робота з інтерактивною вправою «ПАЗЛИ» (рис.1):

Наприклад,

- Назвати небезпечні та шкідливі чинники або фактори, які впливають на умови праці.

Охорона праці

2018-11



## 9. «Ситуаційна методика»:

1). Наприклад, при проведенні вступного заняття з предмета "Охорона праці" (тема "Поняття про охорону праці, її значення та завдання") на етапі вивчення нового матеріалу учням пропонується таке ситуаційне завдання:

Розглянемо два ЗРГ "Пузата хата" та "Хата рибака". Обидва заклади займаються приготуванням страв широкого асортименту, на яких працює однакова кількість працівників – 25. Проте умови праці у цих ЗРГ різні. У ЗРГ "Пузата хата" створені оптимальні умови праці для працівників, закуплене нове обладнання, працівники цього закладу сумлінно дотримуються правил внутрішнього трудового розпорядку і дотримуються вимог інструкцій та інших нормативних документів з охорони праці. У ЗРГ "Хата рибака" роботодавець не намагається покращувати умови праці для своїх працівників, а самі ж працівники недбало ставляться до своїх трудових обов'язків – можуть запізнитися на роботу з неповажних причин, прийти в стані алкогольного сп'яніння тощо, а також не завжди дотримуються вимог інструкцій з безпеки праці.

Обдумавши, дайте відповіді на запитання:

- На якому підприємстві рівень травматизму буде вищий?
- Працівники якого підприємства виготовлять більше продукції за один робочий день?

- На якому підприємстві собівартість продукції буде нижчою?
- Зробіть висновок про соціальне та економічне значення охорони праці.

У цьому випадку спільне обговорення даної ситуації підводить учнів до висновку про значення охорони праці.

2). Наприклад, при вивченні теми «Навчання, інструктування та перевірка знань з охорони праці» учням пропоную такі ситуаційні завдання:

1). Ви – шеф-кухар експрес кафе «Тралі Валі». У вашому закладі ресторанного сервісу працює 165 працівників. Нещодавно були введені в дію нові нормативно-правові акти з охорони праці. Подумайте, який вид інструктажу потрібно провести у даному випадку?

2). Ви бригадир кондитерського цеху приватного закладу ресторанного сервісу «Марципан». У заклад в зв'язку з розширенням виробництва прийняли 25 нових працівників, 5 з яких прийшло працювати у ваш відділ. Який вид інструктажу потрібно провести з новоприйнятими працівниками?

#### 10. **«Інтерактивний плакат»:**

Наприклад,

- Основні законодавчі акти з охорони праці;
- Горіння речовин і способи його припинення.

**АКТИВІЗАЦІЯ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ  
ШЛЯХОМ УПРОВАДЖЕННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ  
НАВЧАННЯ НА УРОКАХ ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ»**

*Заруцька Т.А., викладач-методист  
предмета «Охорона праці» Головинського  
вищого професійного училища нерудних  
технологій Черняхівського району  
Житомирської області*

Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта ставить перед педагогічними працівниками багато завдань, головним з яких є підготувати кваліфікованих працівників, професіоналів, вмотивованих, цілеспрямованих і здатних швидко адаптуватися до запитів ринку.

Традиційне навчання з його авторитаризмом, орієнтацією на середнього здобувача освіти, перевагою репродуктивної діяльності над пошуковою не відповідає вимогам часу. Тому настала необхідність переходу від «передачі знань» до «навчання вчитися», «навчати жити». Сучасному здобувачу освіти не стільки потрібно подати тему, як навчити осмислювати її, а він вже потім шукатиме інформацію, яка допоможе реалізувати проблему [1].

Отож повернути здобувачам освіти інтерес до вивчення предмета «Охорона праці», зробити навчання цікавим, посилити бажання учитися спонукає педагогів до пошуків. Значною мірою цього можна досягти, використовуючи сучасні інноваційні форми роботи, зокрема технології інтерактивного навчання, перетворюючи таким чином традиційний урок в інтерактивний.

Інтерактивний урок з предмета «Охорона праці» - це зазвичай урок із застосуванням аудіо - та відеоматеріалів, інформаційно-комунікаційних технологій. Наприклад, тести в онлайн-режимі, робота з електронними підручниками, навчальними програмами, навчальними сайтами.

На сучасному уроці з предмета «Охорона праці» впроваджую сучасні педагогічні технології, інноваційні підходи:

- технологію особистісно орієнтованого навчання;
- технологію дистанційного навчання;
- хмарні технології;
- впровадження сучасних аудіовізуальних пристроїв;
- використання функціоналу сучасних гаджетів;
- впровадження інтернет-ресурсів у викладацьку діяльність викладача;
- використанням інноваційних форм та методів роботи з метою формування у здобувачів освіти ключових компетентностей;
- проектні технології.

Крім того, при проведенні уроків з охорони праці цікавими є такі інтерактивні методи як:

- висловлення думок та вибір позиції («Мозковий штурм», «Займи позицію», «Мікрофон», «Шкала думок», «Метод ПРЕС» тощо);
- обговорень та дискусій («Акваріум», «Інтерактивна дискусія»);
- роботи з текстами («Ажурна пилка», «Снігова куля»);
- досліджень («Міні-дослідження», «Проект»);
- організації зворотного зв'язку («Конверти» або «Плюси, мінуси, запитання», «Незавершені фрази» тощо) [4].

Нагромаджений мною досвід переконливо свідчить, що застосування інтерактивних технологій сприяє оптимізації освітнього процесу. Вони дають змогу здобувачам освіти:

- полегшити процес засвоєння знань;
- творчо підходити до засвоєння навчального матеріалу;
- аналізувати навчальну інформацію;
- навчитись формулювати власну думку, правильно її виражати, доводити свою точку зору, аргументувати й дискутувати;
- моделювати різні соціальні ситуації і збагачувати власний соціальний досвід через включення в різні життєві ситуації;
- слухати іншу людину, поважати альтернативну думку, прагнути до діалогу;
- знаходити спільне розв'язання проблем, розвивати навички проєктної діяльності, самостійної роботи, виконання творчих робіт.

Використання інтерактивних методів дозволяє реалізувати ідею співробітництва, сприяє оздоровленню психологічного клімату на уроці, створює доброзичливу атмосферу, значно підвищує мотивацію здобувачів освіти до навчання [5].

При викладанні предмета «Охорона праці», намагаюся спонукати здобувачів освіти до відвертих думок, диспутів. Кожна смілива думка – це невеличка перемога для кожного, в якій я вбачаю сенс своєї кропіткої роботи. А якщо на уроці немає байдужих – це головне для мене.

Основними цілями своєї діяльності вважаю: збудити прагнення здобувачів освіти до самоосвіти, підвищити практичну спрямованість навчання, сформувати певний набір знань, сформувати систем дій, необхідних для пізнавальної діяльності.

Обов'язково на уроках враховую особливості кожного здобувача освіти. Тому завдання розробляю так, щоб кожен здобувач освіти був активним учасником освітнього процесу: для більш сильних здобувачів освіти - одне завдання, для менш активних – інше, але працювати повинні всі.

Для ефективного застосування інтерактивних технологій намагаюсь старанно спланувати свою роботу, щоб: дати завдання здобувачам освіти для попередньої підготовки; прочитати, продумати, виконати самостійні підготовчі завдання; відібрати для заняття такі інтерактивні вправи, які б дали здобувачам освіти «ключ» до опанування теми, тобто заздалегідь підібрати питання, які б допомогли здобувачам освіти висловити своє ставлення до обговорюваної проблеми.

Суть мого досвіду з упровадження в освітній процес інтерактивних технологій ґрунтується на ефективному поєднанні різноманітних інтерактивних форм і методів включення здобувачів освіти у пізнавальну діяльність на основі:

- застосування проблемного навчання;
- робота із словниками та Інтернетом;
- підвищення у здобувачів освіти інтересу до теоретичного матеріалу;
- проведення нестандартних уроків, уроків-вікторин тощо.

Кожен урок за інтерактивною технологією будує за структурою: мотивація – 5%, повідомлення теми й очікуваних результатів – 5%, інформація викладача – 10%, рефлексія – 20%. Звичайно, інтерактивні завдання є центральною частиною заняття, що займають близько 60% уроку, де із захопленням здобувачі освіти колективно або індивідуально виконують конкретні навчальні види робіт – однакові для всіх груп чи різні.

Успішне застосування тієї чи іншої технології навчання вимагає від викладача глибоких знань навчального предмета, педагогіки, методології, психології; залежить від ерудованості, практичних умінь, творчості, майстерності. Тому на своїх уроках не просто викладаю предмет, а аналізую зміст того, чим уже володіє здобувач освіти із запропонованої теми, що він про це думає, де він з цим уже зустрічався або де може зустрітися.

У своїй діяльності багато уваги приділяю розробці детальних інструкцій з охорони праці. Такий підхід дозволяє сформувати у здобувачів освіти навички самостійної роботи та реалізувати навчальний потенціал у вирішенні практичних завдань.

Серед багатьох методів роботи, які стимулюють здобувачів освіти до нових знань, апробую метод проєктів, в основі якого лежить дослідження певної проблеми, надаю здобувачам освіти свободу у виборі теми, методів, форм роботи, про що свідчать спільні інноваційні проєкти: «Засоби індивідуального захисту», «Вогнегасники та порядок приведення їх у дію», «Виробництво, розподіл та споживання електроенергії». Ця робота спрямована на те, щоб зацікавити здобувача освіти у глибокому пізнанні професії, реалізації їхніх інтересів і здібностей, повної адаптації на ринку праці.

Щоб успішно застосовувати у своїй педагогічній діяльності інтерактивні технології, рекомендую викладачам предмета «Охорона праці»:

- заздалегідь до проведення уроку опрацьовувати необхідні нормативні документи;
- забезпечувати поступовий і системний підхід у викладанні предмета;
- поступово впроваджувати нові технології, дозувати завдання за принципом «від простого до складного».
- тактовно коригувати й спрямовувати думки здобувачів освіти, вчасно надавати потрібну інформацію;
- створювати на уроці ситуації успіху, що сприятимуть розкриттю «замкнених характеристик», появи оригінальних ідей.

На мою думку, дуже важливо дати здобувачам освіти зрозуміти, що успіх уроку залежить від їхньої роботи упродовж заняття, а не роботи викладача, і потрібно не забувати, що викладач повинен більше працювати не на уроці, а готуючись до нього. Зазначена думка залишається професійним девізом у моїй роботі, і реалізувати його мені допомагають здобувачі освіти та інтерактивні технології навчання.

Майстерність педагога сьогодні полягає у творчому підході до конструювання уроків, у постійному прагненні підвищити ефективність навчально-пізнавальної діяльності шляхом новітніх організаційних форм. При цьому значущою залишається реалізація на уроці виховних, розвивальних та освітніх завдань.

Досвід використання інтерактивних технологій при викладанні предмета «Охорона» праці дозволяє здобувачам освіти зрозуміти та засвоїти теоретичні засади та сформувати практичні навички охорони праці.

#### **Список літератури:**

1. Використання мультимедійних засобів навчання у середній школі С. Пугач - 2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [dspace.tnpu.edu.ua](https://dspace.tnpu.edu.ua)
2. Інноваційні технології навчання в контексті компетентнісного підходу в освіті Х.В. Подковко - Медична освіта, 2016 – с. 15
3. Інноваційні технології навчання в сучасному закладі загальної середньої освіти О.С. Муха - 2020 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [dspace.pnpu.edu.ua](https://dspace.pnpu.edu.ua)
4. Особливості проектування інноваційних технологій навчання Л.В. Лебедик - 2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [dspace.pnpu.edu.ua](https://dspace.pnpu.edu.ua)
5. Проектування вчителем інтерактивних технологій навчання на основі електронних освітніх ресурсів В.Ю. Стрельников - 2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [repository.sspu.sumy.ua](https://repository.sspu.sumy.ua)

Практичний досвід з охорони праці на підприємстві

Загальний педагогічний стаж в Покровському професійному ліцеї майстром виробничого навчання - 26 років. На посаді майстра виробничого навчання з професії електрозварника ручної зварки – 10 років.

На підставі Постанови Кабінету Міністрів України від 07.06.1999 № 992 «Порядок надання робочих місць для проходження учнями (слухачами) професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» Покровський професійний ліцей заключає договір з підприємствами на виробничу практику. Таким є базове підприємство ПрАТ «ШУ Покровське», де проходить виробнича практика з найбільшою кількістю учнів. Всі види зварювальних робіт виконуються учнями безпосередньо під контролем майстра-наставника, який закріплюється наказом базового підприємства.

До виконання електрозварювальних робіт допускаються особи, які досягли 18-річного віку, визнані придатними для даної роботи медичною комісією, пройшли спеціальне навчання з безпечних методів і прийомів ведення робіт та мають кваліфікаційну групу з електробезпеки не нижче II.

Для забезпечення учнів безпечним умовам праці на кожному робочому місці на рівні нормативних вимог, старший майстер, начальник зміни з охорони праці та начальник ділянки оглядаємо робоче місце і складаємо акт про відповідність норм техніки безпеки, протипожежної безпеки та промислової санітарії.

Учні за професією «Електрозварник ручного зварювання» проходять вступний інструктаж з охорони праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки, прийомів і способів надання долікарської допомоги потерпілим, ознайомлюються під розпис з умовами праці, правами та пільгами за роботу в шкідливих та небезпечних умовах праці, про правила поведінки при виникненні аварій.

До початку роботи на базовому підприємстві, безпосередньо на робочому місці, електрозварник ручного зварювання проходить первинний інструктаж з безпечних прийомів виконання робіт. Інструктаж для учнів проходить в навчальному пункті підприємства. Після занять учні проходять тести з охорони праці та техніки безпеки.

Про проведення вступного інструктажу та інструктажу на робочому місці роблять відповідні записи в Журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці і Журналі реєстрації інструктажів з питань охорони праці відповідно до ділянок.

Електрозварник ручного зварювання працює у спецодязі та спецвзутті, передбачених Типовими галузевими нормами: костюмі брезентовому або костюмі для зварника, рукавицях брезентових, черевиках шкіряних.

Робочі місця забезпечені інвентарними загородженнями, захисними та запобіжними пристроями, має достатнє освітлення. В разі потреби, користуватися справним переносним світильником напругою не вище 42 В, а при роботі в котлах, цистернах, колодязях – не вище 12 В.

При виконанні робіт учні протягом усього робочого дня тримають в порядку і чистоті робоче місце.

Електрозварювальну установку учень включає в електромережу тільки за допомогою пускового пристрою та під наглядом наставника.

Робочі місця при роботі кількох електрозварників в одному приміщенні слід огорожувати світлонепроникними щитами (екранами) з вогнетривкого матеріалу, заввишки не менше 1,8 м.

Як майстер виробничого навчання та наставник стежимо, щоб у учня: руки, взуття та одяг були завжди сухі.

Учням забороняється виконувати зварювальні роботи на посудинах, що перебувають під тиском.

До початку зварювання деталі (конструкції) повинні бути надійно закріплені.

Забороняється залишати без догляду електродотримач під напругою, а також працювати при несправності зварювального агрегату, зварювальних проводів, електродотримача або шолома-маски (щитка).

Забороняється:

- різати і зварювати метал у всякому положенні;
- дивитись самому і дозволяти дивитись іншим на електрозварювальну дугу без захисних окулярів, щитів;
- працювати з щитом, окулярами, які мають щілини і тріщини;
- працювати на електрообладнанні з оголеними проводами та відкритими струмоведучими частинами;
- послідовне включення у заземлюючий провідник кількох електрозварювальних установок.

Завжди роблю акцент щоб, над клемми зварювальних трансформаторів були козирки і надписи: “Висока сторона”, “Низька сторона”.

Про всі випадки обривання проводів, несправності заземлюючих пристроїв та інші пошкодження електрообладнання учень негайно повідомляє майстру.

По закінченні роботи учень:

- відключає електрозварювальну установку від джерел електроенергії;
- виключає вентиляцію.

Упорядковує робоче місце, обладнання, інструменти і пристрої.

Прибирає проводи та інструмент у відведене для них місце.

Знімає спецодяг і спецвзуття, очищає його від пилу та іншого бруду і кладе у відведене для зберігання місце та переодягається. Потім миє обличчя і руки теплою водою з милом або приймає душ.

Повідомляє майстра про закінчення робіт.

При виникненні аварійної ситуації учень повинен повідомити наставника та діяти під його керівництвом.

При нещасних випадках учень повинен уміти надати потерпілому першу долікарську допомогу, при необхідності, викликати швидку медичну допомогу та повідомити адміністрацію.

Учні знають, що робочі місця, як постійні, так і тимчасові повинні бути забезпечені місцевою витяжною вентиляцією, а приміщення – припливно-витяжною вентиляцією.

Робочі місця на відкритому повітрі повинні бути обладнані навісами із вогнетривких матеріалів.

На базовому підприємстві «ШУ Покровське», приділяють багато часу на вивчення та дотримання правил з Охорони праці, Техніки безпеки при виконанні зварювальних робіт.

Як майстер виробничого навчання слідкую за дотриманням всіх вимог та правил техніки безпеки та охорони праці наших учнів на підприємстві.

**ПРОБЛЕМИ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ, ЯКІ ВИЗНАЧАЄ  
ДЕРЖПРАЦІ**

*Кузнецова О.Т. викладач професійно-теоретичної підготовки, Кам'янський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів будівництва та автотранспорту  
(м. Кам'янське, Дніпропетровська обл.)*

**ВСТУП.**

Ця аналітична стаття написана на підставі акту перевірки з охорони праці навчального закладу управління державної служби України з питань праці. Стаття розрахована на викладачів охорони праці та інженерів з охорони праці.

**Основна частина.**

**Акт перевірки суб'єкта господарювання ( виробничого об'єкту)**

1. Діяльність навчального закладу, його фактична структура, та відповідність структурних підрозділів установчим і реєстраційним документам відповідають.

2. Наявність системи управління охороною праці впроваджена через структурні підрозділи та функціонує.

3. Служба охорони праці ( призначені посадові особи), яка забезпечує вирішення конкретних питань охорони праці , наявна.

4. Служба охорони праці функціонує.

5. Інші служби технічної підтримки виробництва (якщо це визначено відповідними нормативно - правовими актами з охорони праці) функціонують, відповідальних за безпечне виконання робіт та експлуатацію обладнання призначено.

6. Положення, інструкції та інші акти з охорони праці , що діють у межах ДПТНЗ та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників і здобувачів освіти на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці розроблені у встановленому порядку та наявні.

7. Проведення навчань та перевірки знань з охорони праці працівників та спеціалістів з охорони праці проводяться та відповідають вимогам чинних нормативно-правових актів.

8. Освіта керівного складу, а також займані працівниками посади кваліфікаційним вимогами, зазначеним у нормативно-правових актах з охорони праці відповідають.

9. Контроль за роботою служби охорони праці ( спеціально призначених посадових осіб), яка забезпечує вирішення конкретних питань охорони праці роботодавцем здійснюється.

10. Розмір витрат на охорону праці становити не менш 0,5 % відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

11. Комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці розроблені та реалізуються.

12. Аудит охорони праці, оцінка технічного стану виробничого обладнання та устаткування, вжиття заходів щодо усунення небезпечних для здоров'я виробничих факторів проводяться.

13. Нещасні випадки та аварії розслідуються в повному обсязі правильно та своєчасно.

14. Облік нещасних випадків ведеться.

15. Облік аварій ведеться.

16. Причини, що призводять до нещасних випадків, усуваються своєчасно.

17. Заходи, визначені комісіями за підсумками розслідування причин нещасних випадків, здійснюються.

18. Документи дозвільного характеру, необхідність одержання яких передбачена законами, наявні.

19. Фактичний стан виробничих майстерень вимогам нормативно-правових актів з охорони праці, що охоплюються умовами дозволу, відповідає.

20. Необхідна проектна та технічна документація наявна.

#### ***Поширені порушення пункту 5 .***

1. У структурному підрозділі відсутній план-графік проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці.

2. У журналі реєстрації інструктажів з ОП на робочому місці не вказана назва інструкції по якій проводився інструктаж, не вказано вид інструктажу, якій проводився.

3. На робочих місцях відсутні інструкції з охорони праці, а також не видані працівникам на руки під розпис.

5. Відсутній додатковий комплект інструкцій з охорони праці, а також перелік інструкцій, затверджений роботодавцем у окремому структурному підрозділі.

6. Майстер виробничого навчання електрогазозварник не має IV групи електробезпеки, не пройшов навчання та перевірку знань з «Правил безпеки та безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском».

7. Майстер виробничого навчання не пройшла навчання та перевірку знань з «Правил охорони праці на автомобільному транспорті».

8. Працівники підприємства (сторож, слюсар - ремонтник) допущені до виконання робіт без повторного інструктажу з питань охорони праці з їхньої основної професії.

9. Не оформлюється наказом (розпорядженням) допуск до стажування (дублювання) прийнятих на підприємство працівників.

10. У структурному підрозділі не розроблені програми стажування (дублювання) для конкретних професій.

11. Не оформлюється наказом (розпорядженням) допуск працівників до самостійної роботи після закінчення стажування (дублювання).

12. Відсутній перелік посад і професій, які повинні проходити стажування (дублювання), а також не визначена керівником навчального закладу тривалість стажування (дублювання) працівників.

13. Не розроблена інструкція з охорони праці для осіб, які знаходяться у відрядженні;

14. *Не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці члени постійно діючої комісії підприємства з перевірки знань з питань охорони праці у встановленому порядку «Типового положення...», а саме: директор, інженер з охорони праці, заступник директора.*

*«Типове Положення...», на яке так не коректно посилається управління Держпраці це наказ № 15 від 26.01.2005 р. Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою».*

**Виникла конфліктна ситуація.** Держпраці ігнорувало той факт, що постійно діюча комісія навчального закладу пройшла навчання і перевірку знань з охорони праці і безпеки життєдіяльності у Дніпровській академії неперервної освіти МОН України. Держпраці наполягало, щоб *постійно діюча комісія з перевірки знань з охорони праці навчального закладу знову* пройшла перевірку знань за умови включення до комісії представника Держпраці. Навчальний заклад письмово заперечив такому висновку, посилаючись на п.6, п.9 розділ 3 наказу МОН України № 304 від 18.04.2006 року «Про затвердження Положення про проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах управління Міністерства освіти і науки України.

#### ***Порушення правил охорони праці на виробництві .***

1. Площадки для зберігання транспортних засобів повинні мати розмітку, яка виконана незмивною фарбою або іншим засобом і визначає місця встановлення автомобілів та проїздів.

2. У боксі на дні (підлозі) оглядової канави відсутні міцні дерев'яні решітки (трапи); на в'їзній частині оглядової канави відсутній розсікач висотою 0.15-0.2м. В оглядовій канаві відсутня направляюча реборда. Для входу та виходу канава не обладнана сходами, не обладнана стаціонарним відбійним пристроєм.

3. Відсутній схематичний план (схема) руху транспорту та людей по території закладу.

4. На воротах боксів відсутній пристрій, що виключає їх самовільне закриття або відкриття.

5. На підприємстві робітники не в повному обсязі забезпечені спеціальним одягом, взуттям, засобами індивідуального захисту.

6. Відсутня розмітка на площадці для перевірки гальм транспортних засобів.

### **Висновок.**

- 1) До перевірки Держпраці треба готуватися заздалегідь по акту, який ви бачили на початку.
- 2) У перевіряючого дізнавайтеся як робити правильно і як не правильно *і в якому нормативному документі це написано.*
- 3) Якщо ви незгодні з висновками перевірки, пишіть заперечення до Головного управління Держпраці вашої області. Бажаю успіху!

## ПРОГНОЗУВАННЯ РІВНЯ РИЗИКІВ З ВИКОРИСТАННЯМ ІНДЕКСНИХ МЕТОДІВ

*Лактіонов О.І., к.т.н., викладач*

*Відокремленого структурного підрозділу*

*«Полтавський політехнічний фаховий  
коледж Національного технічного  
університету «Харківський політехнічний  
інститут» (м. Полтава, Полтавська обл.)*

Недостатнє виконання умов охорони праці фахівцями промислових підприємств, врахування станів зовнішнього середовища вказує на необхідність дослідження задач прогнозування ризиків та відповідних програмних засобів. Дослідження ризиків, залежно від змісту досліджень, умовно диференційоване на напрями, де ризики розглядають як об'єкт дослідження [1], та як один з елементів при прийнятті рішень [2]. Це дозволяє обґрунтувати та обрати оптимальне рішення особі, котра приймає рішення з врахуванням розподілу імовірності станів середовища та без в управлінні [3, с.149]. Окрім цього, вектор сучасних досліджень направлений на створення сучасних інформаційних технологій та реалізацію інструментів дослідження у програмних засобах систем підтримки прийняття рішень [9].

Існуючі системи управління охороною праці та оцінка ризиків широко враховуються в різних дослідженнях [4] й передбачають використання не лише первинних оцінок, а й інтегрованих показників. Відома науково-дослідна робота, де вивчався «...орієнтовний механізм оптимізації показників кількісної оцінки ризиків настання нещасних випадків, визначених з використанням взаємозв'язку показників ризиків із інтегральними показниками в системі соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві...» [5, с.109].

Результати досліджень прогнозування рівнів ризиків [1-5] вказують на використання різного за складністю математичного апарату й програмних засобів. Процес прогнозування рівнів ризиків має обмеження стосовно математичного апарату, де недостатньо враховуються індексні оцінки, зокрема індекси [6; 7]: професійної компетентності ( $I_{ПК}$ ), якості підготовки ( $I_{ЯП}$ ), якості взаємодії елементів підсистем системи «Верстатник–Оброблювальний центр–Керуюча програма виготовлення деталі» (далі ВОКП), ( $I_{ЯВ}$ ). Також не враховуються особливості специфіки системи ВОКП.

Тому розглянутий інструментарій [6; 7], де врахувавши існуючий досвід, запропоновано реалізовувати у відповідних програмних засобах й використовувати для визначення індексних оцінок та прогнозування ризиків. Запропоновані підходи будуть цінними на етапі проектування і реалізації системи життєвого циклу програмного засобу та на період супроводу, де враховуватимуться, за необхідності, інші елементи підсистем, уточнюватиметься питома вага вагових коефіцієнтів тощо.

Розглянемо використання індексних оцінок ( $I_{ПК}$ ), ( $I_{ЯП}$ ), ( $I_{ЯВ}$ ) на основі відповідних методів теорії прийняття рішень, див. Етап 1 – Етап 6.

Етап 1. Процес реалізації вказаного етапу передбачає формування досліджуваної вибірки систем ВОКП з моделі генеральної сукупності, де здійснюється [8]: визначення планової кількості опитуваних верстатників, узгодження планової вибірки з моделлю генеральної сукупності, формування обсягу вибірки різними підходами, дослідження похибки і достовірності отриманих результатів.

Отримавши обсяг вибірки здійснюється формування індикаторів, Етап 2. Вказані індикатори використовуються для збору оцінок й об'єднання рядів оцінок у відповідні індекси [6; 7]. Так, запропоновані індекси професійної компетентності ( $I_{ПК}$ ) та якості підготовки ( $I_{ЯП}$ ) містять у своїй структурі відповідний набір індикаторів гностичного ( $K_{Гі}$ ), мотиваційного ( $K_{Мі}$ ), результативного компонентів ( $K_{Рі}$ ). Індекс якості взаємодії елементів підсистем системи ( $I_{ЯВ}$ ) опирається на первинні оцінки елементів соціальної (верстатник), технічної (оброблювальний центр) та інформаційної (керуюча програма виготовлення деталі) підсистем.

Етап 3. Об'єднання рядів оцінок у відповідні індекси. Оцінки отримані за індексами використовуються як змінні у методах теорії прийняття рішень.

Етап 4. Використання відповідних індексів для обчислення критеріїв [3]: Лапласа, Вальда, Гурвіца з метою здійснення прогнозування ризиків. Примітка. Прогнозування ризиків можливо реалізувати на основі певного індексу, але для цього необхідно мати два і більше діагностичних зрізи. Якщо різниця індексів, наприклад, третього і другого зрізу  $I_{3i} - I_{2i}$ , позитивна, то це свідчить про відсутність ризику так як верстатник за рахунок інформальної/неформальної освіти підвищив рівень своїх вмінь. Якщо навпаки, від'ємна, то це вказує на ймовірність ризику, так як відбувся спад активності навчання тощо.

Етап 5. Визначення достовірності отриманих результатів та їх аналіз особою, що приймає рішення.

Етап 6. Якщо результати досліджень не задовольняють особу, котра приймає рішення є можливість повторити дослідження з іншою вибіркою. Інакше дослідження завершують та приймають рішення.

Здебільшого, при проведенні досліджень з однією вибіркою систем ВОКП, досліджувана вибірка вже сформована й індексні оцінки визначені, тому дослідження розпочинається з Етап 4.

Таким чином запропоновано підхід прогнозування ризиків на основі відомих критеріїв: Лапласа, Вальда, Гурвіца, де у якості змінних використовуються індексні оцінки. Запропонований підхід доцільно реалізувати у інструментальному засобі для проведення експерименту. При цьому варто дослідити й інші методи прогнозування з використанням емпіричних даних.

### Список літератури

1. Казимир В. В., Посадська А. С. Динамічна оцінка ризику виконання плану робіт методом імітаційного моделювання // Технічні науки та технології. 2016. № 3. С. 113-121.
2. Башинська О. О. Інформаційна технологія оцінки якості безпілотних авіаційних комплексів за даними технічної діагностики : дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : 05.13.06 : захист 04.03.2020 / наук. кер. В.В. Казимир. Чернігів: ЧНТУ, 2020. 181 с.
3. Файнзільберг Л. С., Жуковська О. А., Якимчук В. С. Теорія прийняття рішень: підручник. Київ: Освіта України, 2018. 246 с.
4. Лис Ю. С. Оцінка ризиків в системі управління охороною праці / Ю. С. Лис // Системи обробки інформації. 2016. №9. С. 193-196.
5. Ромась М. Д., Іхно Д. С. Ризики в охороні праці на різних рівнях управління // Проблеми охорони праці в Україні. 2014. № 28. С. 109-120.
6. Laktionov A. Research of information maintenance technology of machine operator training quality assessment as the element of the system. «*Eureka: physics and engineering*». №6 2018. P. 12-21.
7. Лактіонов О. І., Лисенко М.В. Обчислення індексу якості взаємодії оператора оброблювального центру з елементами технічної та інформаційної підсистем. «Електронні та мехатронні системи: теорія, інновації, практика»: тези доповідей VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (Полтава, 06 листопада, 2020 р.). 2020. С. 20-24.
8. Гухман В. Б. О планировании репрезентативных выборок данных в социально-гуманитарных исследованиях // Вестник Тверского государственного технического университета. 2013. № 2. С. 12-17.
9. Кузьміна К. Ф. Інформаційна технологія підтримки прийняття групових рішень у розподілених системах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : 05.13.06 : захист 15.10.2020 / наук. кер. Р. Н. Кветний. Вінниця: ВНТУ, 2020. 24 с.

*Ліневич Н.І., майстер виробничого навчання I категорії ДНЗ «Житомирське вище професійне технологічне училище»*

Перехід економіки України до ринкової, поступовий курс на євроінтеграцію вимагає від підприємств всіх форм власності та переходу на європейські стандарти у сфері охорони праці, а створення безпечних умов праці є одним із першочергових завдань, що стоять перед державою. Виконання цього завдання безпосередньо пов'язане з вдосконаленням системи управління охороною праці на підприємствах. Система управління охороною праці та ризиками є частиною загальної системи управління підприємства, яку використовують, щоб розробити та запровадити політику підприємства у сфері охорони праці, підвищувати рівень безпечності виконання робіт на підприємстві, зменшувати, запобігати чи усувати вплив небезпечних чинників і керувати ризиками, пов'язаними з небезпеками [1]

В Україні щорічно травмується 30 тис. людей з них 1,3 тис. – гине, близько 10 тис. – стаються інвалідами, а більш 7 тис. людей одержують професійні захворювання. Це негативно впливає на розвиток економіки і має негативний соціальний фактор, тому держава бере на себе необхідність створювати систему профілактики нещасних випадків.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [2]. Для управління охороною праці і забезпечення безпечних умов праці, використовуючи системний підхід і вважаючи, що кожна система складається з підсистем, необхідно, виявити систему працезахоронного менеджменту. У стрімкий час розвитку глобалізаційної економіки, створення безпечних умов праці неодмінно залишається невід'ємною частиною соціально-економічного розвитку держави та складовою державної політики. Так, згідно з ст. 3 Конституції України і Закону України «Про охорону праці», основним принципом державної політики є пріоритет життя і здоров'я працівників відносно будь-яких результатів виробничої діяльності. В Україні існує система охорони праці, яка на законодавчому рівні визначена Законом України «Про охорону праці», Кодексом законів про працю України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них інших нормативно-правових актів, дотримання яких дає змогу роботодавцю створити в процесі трудової діяльності безпечні умови праці [3].

Як і будь-яка інша система управління, менеджмент системи охорони праці має: орган управління і об'єкт управління. Крім цих основних елементів

система працезохоронного менеджменту містить систему наглядових працезохоронних органів та працезохоронну інформаційну систему, ці елементи утворюють систему працезохоронного менеджменту.

Система керування охороною праці складається з наступних елементів: працезохоронних законодавчих актів і керівних структур. Вона включає суб'єкти праці, предмети і засоби праці, суспільні відносини, що утворюють, санітарно-гігієнічні, організаційно-технічні, соціально-економічні та суспільні умови. При аналізі системи охорони праці вбачається, що всі працезохоронні системи на будь-якому рівні є соціально-економічними, оскільки головний елемент у них – це людина.

В системі управління охороною праці передбачається принцип ієрархічності. Кожна наступна ланка в системі управління охороною праці є також керованою вищою ланкою. В системі охорони праці передбачається наступні рівні: вищі менеджери (президент, віце-президент, голова і члени ради директорів); менеджери середньої ланки (директор підприємства, керівник підрозділу, головний інженер, головний фахівець, головний бухгалтер та їх заступники); менеджери першої ланки (керівник відділу, фахівці, майстер, бригадир); неуправлінські працівники та службовці, тобто безпосередні виконавці робіт. В управлінні охороною праці можна виділити дві ознаки за якими вона здійснюється: територіальний і функціональний. За територіальним принципом виділяють такі рівні: перший рівень (нижча ланка) – індивідуальний; другий рівень (середня ланка) – локальний; третій рівень (висока ланка) – регіональний; четвертий рівень (найвища ланка) – державний. За функціональною ознакою (яку ще називають виробничою) управління охороною праці здійснюється за відомчою належністю. При цьому виділяють перший, другий і третій відомчі рівні (перший і другий із них однакові з територіальними). Третій рівень – керівник відомства) і його заступники. Управління охороною праці на загальнодержавному рівні здійснюють Кабінет Міністрів України і Держнагляд охорони праці України. Інші центральні органи державного управління забезпечують державну політику охорони праці на регіональному та галузевому рівні.

Враховуючи вище наведене можемо стверджувати, що на державні органи, керівників вищої ланки господарювання, власників і роботодавців покладено відповідальність за дієве функціонування системи охорони праці в Україні. Виконання роботодавцем безпечних умов праці значною мірою залежить від нормативно-правових актів з охорони праці, спрямованих на реалізацію права людини на безпечні та здорові умови праці.

Ризик-орієнтовані підходи в сфері охорони праці мають на меті попередження виникнення небезпечних ситуацій шляхом виявлення та управління ризиками. Поняття «ризик» є багатозначним, а в галузі охорони праці поєднує в собі ризик виникнення професійного захворювання та ризик виробничого травматизму внаслідок дії шкідливих і небезпечних виробничих факторів чи виробничого середовища в процесі трудової діяльності. Сучасна система управління охороною праці повинна будуватись

на базі оцінки та аналізу ймовірних ризиків, приведенні їх рівнів до припустимих значень та розробленні проектів заходів щодо покращення умов праці. Міжнародний стандарт вимагає у заходах щодо покращання охорони праці передбачати ідентифікацію небезпек, оцінку та контроль ризиків. Для цього на підприємствах повинні бути запроваджені процедури, які гарантують ідентифікацію небезпек, оцінку, регулювання та контроль ризику, постійну оцінку необхідності цих дій.

Ризики, які визнані як неприпустимі, стають основою для розробки цілей, завдань, програм і планів роботи, політики підприємства у галузі охорони праці.

Планування є ключовим елементом системи управління охороною праці і ризиком для успішного функціонування СУОП. Вона повинна активно залучати до управління охороною праці працівників усіх рівнів. У стандартах особливо підкреслюється важливість навчання з питань охорони праці, кваліфікації та компетентності персоналу (їхні знання та вміння).

Підприємство повинно контролювати рівень знань працівника, що стосуються його обов'язків з охорони праці, наслідків його дій з точки зору безпеки праці, розуміння своєї відповідальності, включаючи дії в аварійних ситуаціях, можливих наслідків недодержання технологічних інструкцій, проводити аудит. Один раз на п'ять років повинна проводитися атестація робочих місць і складатися карти умов праці.

Проведення процесу оцінки ризиків на робочих місцях передбачає таку послідовність: вхідні дані → ідентифікація небезпек → визначення категорій вірогідності виникнення небезпечної події → визначення категорій тяжкості шкоди небезпечної події → визначення рівня ризиків → визначення методів управління виявленими ризиками → вихідні дані. Ідентифікація небезпек та оцінка ризиків проводиться з метою виявлення небезпек, що можуть виникнути в процесі виробничої діяльності.

Ідентифікація небезпек полягає у визначенні всіх об'єктів, ситуацій або дій, що притаманні діяльності підприємства і несуть потенційну загрозу для здоров'я та життя працівників. При проведенні ідентифікації небезпек розглядають основну та допоміжну виробничу діяльність, постійні та тимчасові роботи, а також позапланові види робіт (наприклад аварійні), діяльність всіх осіб, які мають доступ до робочого місця. До найбільш непередбачуваних належать ризики, що викликані так званим «людським» фактором.

Методи оцінки ризиків поділяються на кількісні та якісні. Кількісні методи полягають у оцінюванні частоти ризиків та ймовірності їх наслідків. Якісні ж методи направлені на виявлення та ідентифікацію причин та видів ризиків на виробництві. За результатами оцінки ризиків встановлюється величина виявленого ризику та зазначені неприйнятні ризики. Дана інформація використовується для визначення черговості впровадження заходів безпеки на виробництві.

Отже, система управління охороною праці та ризиками необхідна для створення безпечних, здорових і комфортних умов праці, базуючись на нормативно-правовій базі необхідних законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, з врахуванням специфіки кожного конкретного підприємства та залежно від видів економічної діяльності, дозволить знизити рівень виробничого травматизму.

#### **Список використаної літератури**

1. Гогіашвілі Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : Навч. посіб / Г. Г. Гогіашвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – Київ: Знання, 2007. – 367 с
2. Закон України Про охорону праці.
3. Охорона праці в Україні : Нормативні документи/ Упоряд. О. М. Роїна, Ред. О. А. Кривенко. – 2-ге вид., виправлене і доповнене. – К.: КНТ, 2006. – 418 с. — (Нормативні директивні правові документи).
4. Основи охорони праці: Навч. посіб. / В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г. Валенко та ін.; За заг. ред. ... Видавництво «Факт», 2005, 2007.
5. Державне управління охороною праці. Монографія / К. Н.Ткачук, Д. В. Зеркалов, К. К. Ткачук, Ю. О. Полукаров. – Київ: Основа, 2013. – 348 с.

## ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

*Лукіяничук А.М., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту перервної професійної освіти*

Професія педагога є однією з найбільш соціально значущих. У зв'язку з великою емоційною напруженістю професійної діяльності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти, нестандартністю педагогічних ситуацій, відповідальністю та складністю, збільшується ризик розвитку синдрому «професійного вигорання».

У проблемі професійного вигорання здебільшого дослідники приділяють увагу аспекту емоційного вигорання, головним чином, стосовно стресу з яким стикається педагогічний працівник у трудовому колективі. Найбільша кількість наукових робіт припадає на останнє десятиріччя, актуальність питання є наслідком росту техногенності та інформатизації сьогодення, що сягнула непомірних значень, які не можуть не відбиватися на психофізіологічному стані працюючої людини. До питання емоційного вигорання зверталися такі науковці, як: Е. Грінгласс, Л. Китаєв-Смик, К. Маслач, Т. Форманюк, Х. Фрейденбергер, І. Фрідман, Р. Шваб, В. Шауфелі, Л. Юр'єва, та інші. Вагомий внесок у вивчення окресленої проблеми здійснили В. Бойко, Н. Водоп'янова, О. Рукавішніков (розробляли психодіагностичний інструментарій), С. Максименко, Л. Карамушка (вивчали та обґрунтовували сутність та структуру емоційного вигорання), В. Орел, Т. Зайчикова, М. Борисова (аналізують детермінанти розвитку емоційного вигорання), К. Лаврова, Д. Трунов, Є. Ільїн, Н. Самоукіна (здійснюють пошук засобів профілактики та корекції синдрому вигорання), Т. Яценко (висвітила феномен психічного вигорання в аспекті його взаємозв'язку з внутрішньою суперечливістю психіки, особистісною проблематикою суб'єкта) та інші.

Науковий і практичний інтерес до синдрому вигорання обумовлений тим, що його наслідки є небезпечними не лише для працівників соціальної сфери, а й для об'єктів їх професійної діяльності. Професійно виснажений, емоційно знесилений педагогічний працівник не спроможний продуктивно працювати, оскільки у нього знижується рівень психологічної готовності до інноваційної діяльності, особистісного та професійного самовдосконалення, погіршуються взаємини з адміністрацією та колегами у колективі.

Синдром професійного вигорання бере свій початок з хронічного повсякденного навантаження, емоційної перевтоми пережитої людиною в особистісно-значущих ситуаціях спілкування з іншими людьми. Найчастіше він трактується як довготривала стресова реакція, що виникає внаслідок

тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Вчені розглядають дане явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів. Загалом, під професійним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється в професіях типу «людина-людина».

Вперше термін був введений американським психіатром Х. Фреденбергером в 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами (пацієнтами) в емоційно складній атмосфері у процесі надання професійної допомоги. Під «вигоранням» розумівся стан знемоги з відчуттям власної даремності [7 с. 211]. Не менш поширеною є точка зору (наприклад А. Шира та Е. Грунфелда), про те, що вигорання на робочому місці є окремим аспектом стресу через те, що вигорання визначається та досліджується науковцями як певна реакція на хронічний робочий стрес, при цьому акцентується увага на сфері міжособистісних відносинах працівника. В такому разі складові емоційного вигорання — емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень, — на їх думку, є результатом дії різноманітних робочих стресорів, що перевищують адаптаційні можливості людини з подолання стресу.

За Н. Водоп'яною, синдром вигорання — професійна деструкція особистості у вигляді стійких психічних переживань з подальшими змінами у професійній діяльності [3, с. 76]. Подібна деструкція виникає в професійно важких ситуаціях, які суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові та носять дезадаптивний характер.

На сучасному етапі проблема вивчення емоційної сфери педагогічних працівників набуває значної ролі для психології як науки. Професійна діяльність викладачів пов'язана з необхідністю засвоєння та переробки величезного обсягу наукової інформації, що призводить до перенапруження.

За даними соціально-демографічних досліджень, праця педагога відноситься до числа найбільш стресогенних в емоційному плані видів праці. За ступенем напруженості навантаження викладача в середньому більше, ніж у менеджерів і банкірів, генеральних директорів і президентів асоціацій, тобто у тих, хто безпосередньо працює з людьми. Отже, спираючись на вищенаведені дані, є всі підстави вважати педагогічну працю одним з найбільш напружених видів праці. Іншими словами, проблема емоційного вигорання набуває особливої актуальності серед педагогічних працівників.

Результати досліджень Л. Борисової показують, що висока якість педагогічної праці досягається, як правило, шляхом збільшення робочого часу [2].

Оскільки дані наукових досліджень показали, що вигорання є найбільш характерним для педагогічних фахівців, постала потреба науково досліджувати цей феномен.

Не достатньо вирішеними залишаються можливості попередження емоційного вигорання викладачів, які навчають осіб робітничим професіям; визначення психологічних чинників попередження емоційного вигорання викладачів ЗП(ПТ)О; дослідження особливостей запобігання розвитку цих чинників.

Навчання в ЗП(ПТ)О є найбільш відповідальною сферою професійної підготовки фахівців робітничих професій у ланцюзі організованих інститутів системи освіти. Викладачі ЗП(ПТ)О мають допомогти учням оволодіти не тільки теоретичними знаннями, а й надати практичні навички для їхньої майбутньої професійної діяльності. Так як освіта в ЗП(ПТ)О є завершальним етапом процесу підготовки компетентних фахівців робітничих професій й основною стадією подальшої професійної підготовки, від якості викладання на цій стадії багато в чому залежить подальше становлення людини в майбутній професійній діяльності, її готовність вирішувати будь-які виробничі проблеми, а також пошук методів взаємодії з іншими людьми. Враховуючи надзвичайно високі вимоги до особистості викладача, на сьогоднішній день зростає використання виробленого людиною механізму психологічного захисту у формі виключення емоцій у відповідь на стресоутворюючі впливи, отже, у педагогів виникає емоційне вигорання [6].

Слід зазначити, що на кожному етапі педагогічної діяльності є свої особливості, які впливають на психоемоційний стан педагогічного працівника З(ПТ)О.

Перші 5 років — це час адаптації молодого працівника до умов роботи. 6-7 років — формування професійної позиції, підвищується професійна значущість. Для викладача з 11-15 — річним стажем роботи характерна «педагогічна криза», яка носить суперечність між бажанням щось уміти і можливостями педагога. 16-20 років — період, пов'язаний із «кризою середини життя», коли підводять попередні підсумки. [10].

Найпродуктивнішим вважається період у викладачів зі стажем 21-25 років. Це педагоги, які мають сформовані професійно важливі риси. У цьому віці вони повністю зосереджуються на роботі. Для педагогів зі стажем понад 25 років характерне особливе сприйняття контролю за своєю діяльністю, яке залежить від біологічного старіння, психоемоційного напруження, професійного старіння (небажання опановувати нові методи роботи, несприйняття інновацій в освіті) [9]. Основна психологічна проблема в діяльності викладача — це постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

Дослідники вважають, що найчастіше синдром «емоційного вигорання» трапляється у людей, які мають 11-16 років стажу [9].

Основними психологічними проблемами в діяльності педагогічного працівника є постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на

активні й доцільні дії; постійним знаходженням у стані підвищеної відповідальності за здобувачів освіти; потребою тримати під контролем кілька компонентів освітнього процесу, таких, як дисципліна в навчальній групі, процес засвоєння знань різними учнями, динаміку працездатності, тощо; а, також, з багатофункціональною соціально-відповідальною діяльністю в умовах інформаційних перевантажень.

Серед симптомів, що виникають першими, можна виділити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною. Педагог може легко впасти в гнів, дратуватися і почувати себе розбитим, зосереджувати увагу на деталях і бути налаштованим надзвичайно негативно до усіх подій. Гнів, що він відчуває, може призвести до розвитку підозрілості. У трудовому колективі може виникати думка, що співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися почуттям «незалученості», особливо якщо раніше педагог брав участь у всіх подіях. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає роздратування.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Чи навпаки, людина, що зазвичай тиха й стримана, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду будь з ким. У стані «професійного вигорання» педагог може стати ригідним у мисленні. Ригідний педагогічний працівник закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Педагог, який відчуває, на собі дію синдрому «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників та здобувачів освіти, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, педагог може часто бути відсутнім на роботі. Він може спілкуватися безособовими способами з колегами й учнями, може зменшувати власну залученість до контактів з ними. Педагог, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Хочеться усамітнитись, тому що набагато приємніше спілкування з тваринами і природою, ніж з людьми. Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію [9].

Фахівці в галузі «вигорання» вважають, що розвиток «вигорання» не обмежується професійною сферою, його наслідки позначаються на особистісному житті людини, її взаємодії з іншими. Хворобливе розчарування в роботі як способі отримання значення характеризує всю життєву позицію [4]. В. Бойко розглядає «вигорання» як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії. «Вигорання» — частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. В той же

час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності.

Симптоми «вигорання», описані В. Бойко, наступні [1, с. 9]:

- емоційний дефіцит — розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

- емоційне відчуження — створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях. Людину майже нічого не хвилює, ніщо не викликає емоційного відгуку — ні позитивні обставини, ні негативні. При чому це не початковий дефект емоційної сфери, не ознака ригідності, а набутий за роки емоційний захист. Педагог поступово навчається працювати як робот, як бездушний автомат. В інших сферах педагог живе повнокровними емоціями. Реагування без відчуттів і емоцій — найважливіший симптом «вигорання». Він свідчить про професійну деформацію особистості і завдає збитків суб'єкту спілкування;

- особистісне відчуження (деперсоналізація) — порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі. Особистість стверджує, що робота з людьми не цікава, не приносить задоволення, не становить соціальної цінності;

- психосоматичні та психовегетативні порушення — погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлад сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Інші симптоми емоційного вигорання виділяє О. Мірошніченко [8, с. 11]. Психофізичні симптоми: почуття постійної, неминаючої втоми не тільки по вечорах, але і зранку, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми); відчуття емоційного і фізичного виснаження; зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху); загальна астения (слабкість, зниження активності і енергії, погіршення біохімії крові і гормональних показників); часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту; різка втрата чи різке збільшення ваги; повне чи часткове безсоння (швидке засипання і відсутність сну вранці, починаючи з 4 год., або ж навпаки, нездатність заснути до 2-3 год. ночі і «важке» пробудження вранці, коли потрібно вставати на роботу); постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом всього дня; задуха або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні; помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів, запаморочення, тремтіння [8, с. 11].

Емоційні симптоми: байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості); підвищена дратівливість на незначні, дрібні події; постійне переживання негативних емоцій, для яких у

зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому); постійне відчуття млявості; втрата почуття гумору; негативізм в роботі і в особистому житті; відчуття розчарування, безпорадності, невпевненості, нав'язливі думки (помститися); важко зосередитися, нервовий плач, поганий настрій, песимізм [5, с. 13].

Поведінкові симптоми: відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її — все складніше і складніше; працівник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде); незалежно від об'єктивної необхідності, працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить; керівник відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі й іншим; відчуття, що все марно, зневіра, зниження ентузіазму стосовно роботи, байдужість до результатів; невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на погано усвідомлюване чи не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій; дистанціювання від співробітників та учнів, підвищення неадекватної критичності; відчуття некомпетентності в професійній діяльності; нестача енергії та ентузіазму; зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.[5].

Соціально-психологічні симптоми: часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»); почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»); почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися; загальна негативна установка на життя і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»); втрата ідеалів, надій, професійних перспектив; відчуття непотрібності, підвищене почуття відповідальності; нестача часу або енергії для соціальної активності; зменшення інтересу до дозвілля, хобі, соціальні контакти обмежуються роботою; відчуття ізоляції; девіантні форми поведінки (зловживання алкоголем, тютюном, кавою) [8, с. 14].

Таким чином, порушення можуть впливати на різні сторони трудового процесу: професійну діяльність, особистість професіонала, професійне спілкування. Ці порушення зумовлюють розвиток професійного «вигорання» — симптомокомплексу, що включає набір показників, під впливом яких руйнується особистість фахівця. Педагог не може повністю використовувати особисті можливості у зв'язку зі станом психічної втоми, або втрачає свої трудові вміння та навички. В результаті відбувається порушення і деформація професійної діяльності, знижується результативність праці в цілому.

Профілактиці професійного вигорання педагогічного працівника сприяє виконання низки рекомендацій: визначення короткострокових і довгострокових цілей, відпочинок від роботи та інших навантажень, оволодіння вміннями і навичками саморегуляції, професійний розвиток і

самовдосконалення, уникнення непотрібної конкуренції, емоційне спілкування, фізичні навантаження і здоровий спосіб життя. Створення можливості для творчого зростання, підвищення рівня заробітної плати, використання технічних засобів, хороші взаємини в колективі, високий рівень відповідальності за працю. Також для попередження та допомоги педагогічним працівникам у подоланні синдрому професійного вигорання рекомендується: організація робочих пауз для емоційного розвантаження; оптимізація режиму роботи і відпочинку; навчання прийомам релаксації та саморегуляції психічних станів; прищеплювання навичок конструктивних (успішних) моделей доцільної поведінки.

Слід зазначити, що постійні зміни в економічній, політичній та соціальній сферах держави так чи інакше накладають відбиток на освітню галузь. Ці процеси сприяють тому, що персонал організацій зазнає великого психологічного навантаження. Як наслідок, у значної кількості працівників виникають ознаки професійного стресу та емоційного «вигорання». Більшість фахівців, що вивчають проблеми емоційного «вигорання», сходяться на спільному розумінні його типових ознак — що це складний психофізіологічний феномен, якому властиві емоційне, фізичне й когнітивне виснаження унаслідок тривалого емоційного навантаження. Типовими ознаками психоемоційного вигорання особистості є психосоматичні нездужання, безсоння, негативне ставлення до колег, здобувачів освіти, роботи, зловживання хімічними речовинами (алкоголь, тютюн, кава, інші психотропні речовини) тощо. Досить частими є відсутність апетиту або, навпаки, переїдання, а також агресивні почуття, насамперед, тривожність, дратівливість, напруженість, гнів, образливість, загальний пригнічений настрій та закономірний спектр пов'язаних з ним емоцій — цинізм, песимізм, апатія, депресія, відчуття безглуздості й безнадійності подальшого життєіснування, переживання почуття провини, виснаження, втрату мотивації та відповідальності. Синдром «вигорання» проявляється в депресивному стані, почутті втоми та спустошеності, нестачі енергії та ентузіазму, неспроможності бачити позитивні результати своєї праці, негативному ставленні до роботи й життя в цілому. У реальності педагог перебуває в умовах безперервних змін, значення яких детерміновано особливостями емоційної й інтелектуальної сфер психіки. Факт будь-якого явища визначається людиною шляхом порівняння, зіставлення з відомим. Зміни можуть носити зовнішній характер і супроводжуватися невідомістю, новизною та нечіткістю. При суб'єктивному відображенні це може набувати форми неясності та невизначеності образів, ідей, спогадів, бажань, потреб тощо. Процеси подолання невідповідності між об'єктивною реальністю та суб'єктивним відображенням визначають і емоційну активність педагога, і зміст регуляції поведінки.

#### **Список використаних джерел**

1. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. СПб., Добродійко, 1999. 105 с.
2. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов :

- автореф. дис. канд. психол. Наук : спец. 19.00.01 «Педагогическая психология»: Ярославль, 2003. 28 с.
3. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2000. 315 с.
  4. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика СПб. : Питер, 2008. 336 с.
  5. Грисенко Н. В. Носенко Е. Л. Роль позитивних цінностей і властивостей особистості у попередженні емоційного вигорання педагога Д. : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту, 2012. 164 с.
  6. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. С. Ковальчук, Г. Л. Федосова, О. Ф. Філатова, О. А. Філь. К. : Міленіум. 2004. 24 с.
  7. Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В. . Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Т. 1. 2006, 210–217.
  8. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.
  9. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу в педагогічних працівників. [електронний ресурс]. Режим доступу : <http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>
  10. Тютюнник М. Профілактика професійного вигорання педагогів / М. Тютюнник Психолог. 2017. №15/16. С. 52-54.

Умови та безпека праці, їх стан та поліпшення – самостійне і важливе завдання соціальної політики будь-якої сучасної промислово розвиненої держави.

Державна політика України в галузі охорони праці спрямована на створення безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Вона базується на ряді принципів, основними з яких є пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення безпечних та належних умов праці, підвищення рівня безпеки, комплексне розв'язання завдань з охорони праці, соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Одним з резервів підвищення ефективності виробництва є вдосконалення методів забезпечення безпеки праці, тому що травматизм визначає істотну частину непродуктивних втрат робочого часу, а боротьба з травматизмом, крім гуманістичного спрямування, має чітко виражений економічний аспект. Безпека праці виступає і як один з факторів, які забезпечують високу продуктивність праці. Доведено, що висока продуктивність праці може бути досягнута тільки в умовах, коли забезпечена її безпека.

Міжнародний досвід засвідчує, що організація праці, яка ігнорує вимоги гігієни і безпеки праці, підриває економічну ефективність підприємств і не може бути основою для сталої стратегії їх розвитку. В концепції ООН про «сталій людський розвиток» безпека праці розглядається як одна із основних (базових) потреб людини.

Достойна праця – це, в першу чергу, безпечна праця. Однак щорічно в світі реєструється приблизно 270 млн нещасних випадків виробничого характеру та 160 млн професійних захворювань. При цьому близько 2,0 млн чоловіків і жінок гинуть, а економічні збитки досягають 4% від світового валового внутрішнього продукту (ВВП), який, до речі, в 2001 році дорівнював 1 трильйону доларів США.

В Україні щорічно травмується близько 30 тис. людей, з яких приблизно 1 тис. – гине, близько 10 тис. – стають інвалідами, а більше 7 тис. людей одержують профзахворювання (відео 1).

Величезні втрати робочого часу через непрацездатність потерпілих, що обумовлена умовами праці і обчислюється мільйонами «людино-днів».

Такий стан безпеки праці багато в чому пояснюється тим, що більша частина основних виробничих фондів фізично зношена, морально застаріла, а

нові машини вітчизняного виробництва в абсолютній більшості не відповідають вимогам безпеки.

І це відбувається в умовах, коли працівник стає найважливішим виробничим капіталом, здоров'я якого, як вважають у розвинутих капіталістичних країнах, вигідно всілякими методами оберігати.

За рівнем виробничого травматизму будівельний комплекс займає в Україні друге місце після паливно-енергетичного комплексу і майже вдвічі перевищує середній рівень у народному господарстві.

В останні роки простежується чітка тенденція росту питомої ваги травмованих на виробництві через порушення трудової і виробничої дисципліни, правил експлуатації машин, механізмів, устаткування.

В усьому цивілізованому світі проводиться сертифікація машин за такими критеріями: безпека, екологічність, взаємосполученість, взаємозамінюємість.

Такий підхід дозволяє контролювати ринок і проводити відбір найбільш якісних, тобто безпечних та нешкідливих, а тому і дорожчих машин.

Установлено, що так званий «людський фактор» присутній у формуванні причин майже 90% нещасних випадків. Уроджене почуття небезпеки в людини розвинене недостатньо й у ряді мотивацій її діяльності «безпека» стоїть на другому місці після «вигоди». Тому нещасні випадки частіше пов'язані зі ставленням до питань охорони праці, ніж із кваліфікацією працюючих або конструкцією машин.

Психологи праці стверджують, що психічно нормальна людина не прагне до самознищення, травмування себе й оточуючих її людей. Тому причини порушення правил і норм охорони праці варто шукати не тільки в психічних властивостях особистості, характеристиках і особливостях самої людини, але й у впливах зовнішніх подразників, одним із яких є стрес.

Відомо шість основних груп виробничих стресів:

- інтенсивність роботи;
- тиск фактору часу (акордна робота, штурмовщина тощо);
- ізольованість робочих місць, недостатні міжособистісні контакти між працівниками;
- одноманітна і монотонна робота (на конвеєрах, біля приладових пультів);
- недостатня рухова активність з високим ступенем готовності до дії;
- вплив шкідливих факторів виробничого середовища (шум, вібрація, запиленість, загазованість, термічні й інші випромінювання тощо).

Доведеним є той факт, що з удосконалюванням техніки недоліки «людського фактора» стають все більш помітними. Дослідники-психологи і «технарі» вважають, що виробнича небезпека росте швидше, ніж людське протистояння їй; відзначається істотне відставання фізичних і психічних можливостей людини від рівня зовнішньої небезпеки.

Відомі сім основних причин психологічного характеру небезпечної поведінки людей:

- еволюція людини проходила у сфері психіки та інтелекту (удосконалення знаряддя праці);

- об'єктивне зростання ціни помилки;
- адаптація людини до небезпеки;
- ілюзія непокараності;
- зниження інтенсивності самоосвіти;
- навмисне завищення вимог безпеки праці;
- конфлікт безпеки та продуктивності праці.

Поведінка людини визначається і її індивідуальними характеристиками:

- ◆ типом нервової системи;
- ◆ характером і темпераментом;
- ◆ особливостями мозкової діяльності та мислення;
- ◆ вихованням та освітою;
- ◆ станом здоров'я;
- ◆ досвідом роботи.

Механізм, що спонукає людину до помилок, базується на її природжених та придбаних особливостях, на тимчасових станах, що визначають сприйняття людиною виробничої ситуації.

Оптимальною для психіки людини є виробнича ситуація, коли робота, що виконується, є не дуже легкою або не дуже тяжкою і не таїть у собі потенційної небезпеки.

Академік В. А. Легасов стверджував, що забезпечення безпеки праці – це сфера людської діяльності, цілісна система знань із своєю логікою.

Комплексний характер впливу факторів виробничого середовища визначає необхідність комплексного системного підходу до рішення питань профілактики травматизму і профзахворювань. Реалізація такого підходу в виробничих умовах бачиться у створенні і функціонуванні системи управління охороною праці.

Дійсний стан безпеки праці у виробничих системах визначається частотою виникнення небезпечних ситуацій, їх повторюваністю і тяжкістю, тривалістю існування, кількістю небезпечних факторів та людей, що знаходяться під їх впливом, а також надійністю захисних засобів.

*Сутність* охорони праці полягає у визначенні можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що можуть проявитися при проведенні запланованих для виконання робіт; прогнозуванні моментів прояву зазначених факторів; проведенні необхідних профілактичних заходів.

Забезпечення безпеки праці на практиці здійснюється послідовною реалізацією таких етапів:

- 1) визначення (виявлення) небезпечних і/або шкідливих виробничих факторів;
- 2) локалізація або усунення виявлених факторів;
- 3) визначення методів і засобів захисту працюючих (засобів колективного або індивідуального захисту);

4) визначення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

В умовах сучасного виробництва, як правило, складної імовірнісної системи, забезпечення безпеки праці є сферою людської діяльності, цілісною системою знань про людину, суспільство, виробничі відносини, методи і засоби захисту людини від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що має свою логіку.

Рівень безпеки будь-яких робіт у суспільному виробництві значною мірою залежить від рівня правового забезпечення її питань, тобто від якості та повноти викладення відповідних вимог в законах та інших нормативно-правових актах. У 1992 році в Україні вперше було прийнято Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації робіт з охорони праці в країні.

Починаючи з 1994 року в Україні розробляються Національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращення стану умов і безпеки праці на виробництві, в ході реалізації яких було закладені основи для удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці. Розроблено засоби захисту працюючих, які раніше не випускались в Україні; створено ряд засобів, що контролюють стан умов праці, небезпечні та аварійні ситуації; створено єдину автоматизовану інформаційну систему охорони праці тощо.

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі охорони праці. Воно складається з Кодексу законів про працю України, Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про охорону здоров'я», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про пожежну безпеку», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та інших.

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Нагальним у системі управління охороною праці є забезпечення органів державного управління охороною праці та служб охорони праці підприємств, установ, організацій кваліфікованими фахівцями з охорони праці різних освітньо-кваліфікаційних рівнів за відповідними профільними спрямуваннями з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та реальних потреб.

Інформаційне забезпечення в галузі охорони праці, яке має здійснюватися органами управління охороною праці на всіх рівнях, потребує удосконалення шляхом вивчення і поширення міжнародного та вітчизняного досвіду щодо пропаганди безпечних методів і засобів праці, вирішення інших актуальних питань у цій сфері із залученням сучасних інформаційних технологій, ЗМІ, оперативного розповсюдження посібників, пам'яток, методик, листівок відповідного спрямування (відео 2).

Отже, **охорона праці** — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Тож бережіть себе і своє здоров'я!

**РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ  
ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА**

*Моргай К.С., курсант групи Ф1-202  
факультету № 1 Харківського  
національного університету внутрішніх  
справ*

Лісове господарство продовжує залишатися одним з найбільш небезпечних промислових секторів в більшості країн. У всьому світі часто зустрічаються вражаючі тенденції зростання нещасних випадків. Зростає також рівень професійних захворювань і раннього виходу на пенсію серед працівників лісового господарства.

Безпека і здоров'я в лісовому господарстві значною мірою залежать від того, як роботодавці дотримуються ряду принципів законодавства в галузі охорони праці. Ці принципи включають дотримання законів і вимог техніки безпеки в лісогосподарській галузі, а саме:

- роботодавці повинні систематично виявляти небезпеки і можливі загрози для життя і здоров'я працівників, які можуть бути викликані або виникати в результаті лісогосподарської діяльності;
- роботодавці повинні призначати працівників тільки на ті завдання, для яких вони підходять за віком, статуєю, станом здоров'я і навичками;
- роботодавці повинні слідкувати за тим, щоб всі працівники були достатньо освічені і навчені виконанню завдань, які їм доручені, і мали відповідні сертифікати згідно з вимогами законодавства;
- роботодавці повинні організувати регулярну перевірку компетентною особою на регулярній основі всього обладнання, інструментів, машин, засобів індивідуального захисту і робочих згідно з вимогами законодавства;
- роботодавці повинні забезпечити, щоб всі лісові операції на їхньому підприємстві планувалися, організовувалися і здійснювалися відповідно до положень законодавства;

Отже, підсумовуючи усе вищевикладене, можна зробити висновок, що роботодавці грають значну роль у сфері охорони праці лісового господарства. Вони повинні забезпечувати працівників належною підготовкою та кваліфікацією, слідкувати за виконанням усіх вимог до проведення робіт, а також гарантувати робітникам безпеку та охорону їх здоров'я і життя.

**ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВНОГО МИСЛЕННЯ У  
ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ  
ОСВІТИ СПОРТИВНОГО ПРОФІЛЮ**

*Мошенська Н.В., заступник директора  
з виховної роботи Харківського фахового  
коледжу спорту (м. Харків)*

У реаліях освітнього сьогодення Україна обирає вектор спрямування до міжнародної інтеграції системи фахової передвищої освіти у Європейській освітній простір, за умови збереження і розвитку досягнень та прогресивних традицій національної освіти та запозичення провідного світового досвіду.

Спеціалізована фахова передвища освіта (спортивного профілю) спрямована на формування та розвиток відповідної освітньої кваліфікації, що підтверджує здатність особистості до виконання типових спеціалізованих завдань у галузі, пов'язаних, у тому числі, і з виконанням компетентнісних завдань підвищеної складності, здійсненням визначених адміністративних функцій, попереднім плануванням та передбаченням ризиків у професійної діяльності [2].

У загальному вигляді ризик-орієнтоване мислення – це планування, розробка та системне впровадження заходів і методів для визначення, ідентифікації, аналізу, управління і контролю ризиками, що можуть впливати на можливість досягнення запланованих цілей, а також на життя, здоров'я та соціально-активне буття виконавців робіт. Необхідно зауважити, що в сучасному суспільстві ризик-орієнтоване мислення є підґрунтям досягнення високої якості життя, основою безпеки життєдіяльності, охорони праці у галузі.

Рівень фахової передвищої освіти відповідає п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає: здатність особи вирішувати типові спеціалізовані задачі в окремій галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що вимагає застосування положень і методів відповідних наук та може характеризуватися певною невизначеністю умов; відповідальність за результати своєї діяльності; здійснення контролю інших осіб у ситуаціях ризику.

Закон України «Про освіту», Національна Доктрина розвитку освіти в Україні, Концепція виховання дітей і молоді в національній системі освіти та інші освітянські директиви визначають формування безпечної поведінки здобувачів освіти, навичок дій в небезпечних ситуаціях різного походження та ситуаціях ризику провідними компетентностями освітньої підготовки [1].

Озброєння майбутніх фахівців знаннями, відповідними вміннями та навичками їх реалізації щодо загальних закономірностей виникнення небезпек, їх властивостей, наслідків, впливу на організм людини та її життєдіяльність, показники економічного благополуччя, а головне – формування ризик-орієнтовного мислення, наразі є вже не стільки

додатковими інвестиціями, скільки вимогами сучасного ринку праці та розвитку соціальної сфери.

Концептами підготовки здобувачів фахової передвищої освіти спортивного профілю на засадах ризик-орієнтовного мислення є:

- формування у майбутніх фахівців галузі фізичної культури і спорту компетенцій для забезпечення ефективного управління безпекою праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду;

- виховання здобувачів освіти за принципами визначення професійних ситуацій з позиції ризику, готовності впливати на ризик з метою отримання оптимального результату, включаючи безпеку в різних її проявах;

- забезпечення усвідомлення здобувачами освіти кореляції успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням вимог галузевої безпеки та охорони праці;

- формування світогляду щодо пріоритетності життя і здоров'я спортсменів, тренерсько-викладацького і технічного складу по відношенню до результатів спортивних досягнень;

- забезпечення обізнаності щодо цивільно-правової, дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення чинного регіонального та міжнародного законодавства у сфері фізичної культури і спорту;

- виховання розуміння необхідності суворого дотримання правил спортивних змагань з видів спорту, визнаних в Україні: стосовно якісного складу учасників, відповідності спортивних споруд, спеціального обладнання та інвентарю, умов та порядку визначення результатів та переможців тощо;

- забезпечення знань щодо стандартизації спорту вищих досягнень;

- визначення та визнання правових та організаційних засад провадження антидопінгової діяльності в Україні, обов'язків відповідних закладів, установ та організацій щодо запобігання застосуванню та поширенню допінгу у спорті;

- формування розуміння важливості застосування технічних систем захисту, засобів індивідуального і колективного захисту, кризового менеджменту для підвищення рівня безпеки фахової (спортивної) діяльності і спортивних об'єктів впливу, оптимізація протиаварійного стану спортивних об'єктів і території;

- навчання прийняттю обґрунтованих оперативних рішень щодо адміністрування безпеки праці відповідно до ситуації, а також консолідації заходів по усуненню причин нещасних випадків, професійних захворювань, надзвичайних і аварійних ситуацій на спортивних об'єктах, ліквідації їх наслідків;

- обґрунтування, розробка і впровадження безпечних технологій та методик підготовки спортсменів, організації діяльності спортивного колективу на ґрунті вимог ризик-орієнтовного мислення з урахуванням та суворим дотриманням вимог чинного законодавства України та Міжнародної

організації праці щодо безпеки праці, кодексу з цивільного захисту при виконанні виробничих та управлінських функцій;

- заохочення просвітницької, інноваційної, дослідницької діяльності закладів фахової передвищої освіти, ведення фінансово-економічної діяльності на засадах цільового, ефективного та раціонального використання матеріальних та фінансових ресурсів [3].

Отже, імплементація ризик-орієнтовного мислення у процес підготовки здобувачів фахової передвищої освіти спортивного профілю передбачає формування відповідних компетентностей, знань, умінь і навичок для здійснення професійної діяльності за спеціальністю із урахуванням ризику з консолідацією культури безпеки і ризик-орієнтованого мислення.

Актуальними напрямком подальшої розробки стратегії впровадження ризик-орієнтовного мислення у процес підготовки здобувачів фахової передвищої освіти спортивного профілю вбачається його трансформація та закріплення як ризик-орієнтованих компетентностей.

#### **Список літератури**

1. Про освіту: Закон України від 09.08.2019 р. №2745-VIII. Дата оновлення: 20.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text> (дата звернення: 16.04.2021).
2. Про фахову передвищу освіту: Закон України від 06.06.2019 р. №2745-VIII. Дата оновлення: 04.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text> (дата звернення: 14.04.2021).
3. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24.12.1993 р. №3808-XII. Дата оновлення: 17.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12#Text> (дата звернення: 14.04.2021).

**ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА,  
ЗБЕРЕЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО СТАНУ РЕГІОНУ ТА ШЛЯХИ ЇХ  
ВИРІШЕННЯ**

*Пазич І., методист НМЦ ПТО*

*у Полтавській області, викладач*

*Полтавського центру ПТО Державної  
служби зайнятості*

**Функціонування підприємств лісгосподарства, як і будь-якої іншої галузі, в умовах ринкових відносин означає, що нещасні випадки і професійні захворювання на виробництві призводять до суттєвих економічних втрат не тільки держави, а й конкретного підприємства, вони впливають на його рентабельність і конкурентоспроможність, на прибутки трудового колективу.**

Незадовільні умови праці негативно позначаються на продуктивності праці, якості і собівартості продукції, зменшують валовий національний дохід країни. Тому всебічна турбота про охорону праці, активна соціальна політика стають важливою проблемою для власників і керівників підприємств, державних та профспілкових органів.

Одними із основних принципів державної політики в галузі охорони праці, відповідно до Закону України «Про охорону праці», є пріоритет життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції; обов'язковий соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності. Встановлена повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Основним обов'язком керівника підприємства лісгосподарства стає створення такої організації виробництва, за якої досягатиметься найбільший прибуток. Кожен нещасний випадок на виробництві означатиме для підприємства серйозну моральну й економічну втрату.

Не менш важливим завданням є забезпечення високої якості продукції або послуг, їх конкурентоспроможності, а якість праці і якість продукції прямо залежать від якості умов праці, від санітарно-гігієнічного та ергономічного комфорту на робочому місці.

Отже, забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці є важливим фактором існування підприємства в умовах ринкової конкуренції. Керівник підприємства повинен створювати безпечні умови праці, забезпечувати сприятливий морально-психологічний клімат у

трудовому колективі, що сприяє підвищенню продуктивності праці і підвищенню якості продукції та послуг.

Процеси економічної інтеграції України в міжнародне співтовариство висувають нові вимоги до системи управління охороною праці, орієнтовані на міжнародні стандарти, наприклад, стандарт OHSAS 18001-1999, посібник Міжнародної організації праці ILO-OSH 2001 тощо.

Під час співпраці з іноземними підприємствами часто умовою налагодження партнерських стосунків є забезпечення відповідного рівня культури виробництва, комфорту і безпеки праці, пожежної безпеки і охорони навколишнього середовища, оскільки закордонні партнери наших підприємств ґрунтуються на положенні, що належні умови праці, порядок і чистота на підприємстві, мінімізація впливу на довкілля є необхідними передумовами належної якості виробів та екологічно безпечної виробничої діяльності.

Постає необхідність більш ґрунтовно вирішувати поточні питання щодо безпеки праці в лісовому господарстві, визначати перспективні напрями діяльності в цій сфері, передбачати можливі ризики, які можуть призвести до тяжких наслідків, чи аварій, і завдати збитків підприємству, негативно вплинути на екологічний стан регіону.

Тому треба знайти дієві способи впливу й вжити відповідних заходів щодо виконання вимог законодавства України та міжнародних вимог з охорони праці, щоб унеможливити перешкоди для інтеграції нашої країни в міжнародне економічне співтовариство й вступу до ВТО.

В умовах, коли практично зникло галузеве управління охороною праці й усе навантаження в цій сфері перейшло на регіональний рівень, де органи виконавчої влади мають повноваження впливати на роботодавців, у першу чергу, необхідно запобігти зниженню ефективності функціонування створених систем управління охороною праці. Це буде сприяти подальшому зниженню рівня виробничого травматизму й професійної захворюваності, тобто збереженню потенціалу трудових ресурсів для підвищення економічного й соціального благополуччя в регіоні.

Лісова сертифікація – переважно добровільна ініціатива спрямована на забезпечення підтвердження ведення лісового господарства вимог щодо сталого розвитку, які закріплені відповідними міжнародними стандартами. Виникла в зв'язку з погіршенням стану навколишнього природного середовища та, насамперед, в зв'язку з масовим винищенням лісів планети, особливо в тропічній зоні. Мета сертифікації – запобігти неетичному та невідповідному веденню лісового господарства.

Сталий розвиток лісового господарства передбачає досягнення екологічно орієнтованого, соціально прийняттого та економічно життєздатного ведення лісового господарства.

Екологічно орієнтоване лісове господарство спрямоване на підтримку та збереження біологічного різноманіття; охорону рідкісних і зникаючих видів тварин і рослин; збереження лісів, які мають високе природоохоронне

значення; відмову від застосування хімічних препаратів та мінімізацію негативного впливу на робітників, населення, довкілля.

Соціально прийнятне лісове господарство повинно забезпечувати права та соціальні гарантії працівників лісового господарства; враховувати та поважати права місцевого населення, їх соціальні, економічні та духовні потреби.

Економічно життєздатне лісове господарство спрямоване на досягнення економічної ефективності з врахуванням екологічної та соціальної складових; також не повинно призводити до погіршення продуктивного стану і використання лісових ресурсів. Стандарти лісової сертифікації розроблені міжнародним лідером у цій галузі – Лісовою наглядовою радою (FSC), і є більш відомими як Принципи і Критерії FSC. Всього є 10 принципів та 56 критеріїв, які визначають як повинно вестися лісове господарство, щоб завдавати якнайменше екологічної, соціальної та економічної шкоди. Перші п'ять принципів мають переважно соціально-економічну спрямованість, інші п'ять – екологічну. Кожна акредитована Лісовою наглядовою радою організація, яка проводить сертифікацію, чи кожна країна, яка впроваджує сертифікацію під егідою FSC, зобов'язані використовувати 10 Принципів і Критеріїв як основоположний міжнародний стандарт. Цей стандарт може бути адаптований до умов кожного регіону за допомогою індикаторів та показників, які розробляються в межах існуючих принципів і критеріїв та враховують місцеві особливості ведення лісового господарства.

Ліси, які сертифіковані за схемою Лісової наглядової ради, отримують загальне визнання того, що ведення лісового господарства в них відбувається належним чином. Сертифікація лісів проводиться, як правило, третьою незалежною стороною (аудиторською організацією), щоб гарантувати об'єктивну та неупереджену оцінку лісоуправління. Відрізняється від решти перевірок тим, що не має на меті покарати, а заохотити підприємства до покращення виконавчої діяльності. Передбачається, що проведення лісової сертифікації допоможе вирішити конфлікти, що виникають у лісовому господарстві, отримати розуміння та довіру з боку місцевого населення.

В великій мірі враховуються також соціальні питання працівників, зв'язки з неурядовими екологічними та природоохоронними організаціями. Потреба проведення сертифікації лісів області виникла в зв'язку з необхідністю оцінити рівень ведення господарства в лісогосподарських підприємствах Закарпаття у відповідності до вимог міжнародних стандартів Лісової наглядової ради. Оцінка проводилась акредитованою Лісовою наглядовою радою міжнародною аудиторською організацією SGS Qualifor та мала на меті оцінити відповідність лісового господарства згідно кожного критерію.

Принципи Лісової наглядової ради (FSC).

Принцип 1. Відповідність законодавству та принципам FSC. Господарювання має здійснюватись з дотриманням вимог внутрішнього

законодавства країни, міжнародних договорів і у відповідності з принципами і критеріями FSC.

Принцип 2. Права і обов'язки власників і користувачів. Вимагає законного підтвердження права власності на землю чи користування лісом та дотримання прав власників і користувачів лісів та виконання ними відповідних обов'язків.

Принцип 3. Права тубільних народів. Вимагає визнання і збереження прав корінних племен на землю та ресурси, охорону місць культурного, екологічного, економічного та релігійного значення. Для України цей принцип не є актуальний.

Принцип 4. Відносини з місцевим населенням і права працівників. Вимагає від роботодавців надавати можливості місцевому населенню брати участь в консультаціях щодо можливих соціальних наслідків господарювання, в працевлаштуванні, навчанні та забезпечувати дотримання правил охорони здоров'я та безпеки працюючих і їх права на переговори з ними.

Принцип 5. Раціональне використання лісу. Зобов'язує сприяти оптимальному використанню різноманітних лісових ресурсів і їх місцевій переробці, зменшенню відходів під час заготівлі і переробки ресурсів та вимагає уникати пошкодження ресурсів та дотримувати обсяги заготівлі ресурсів, які забезпечують їх невиснажливе користування.

Принцип 6. Вплив на довкілля. Вимагає забезпечити оцінку впливу лісогосподарських заходів на довкілля до початку їх проведення; охорону рідкісних та зникаючих видів рослин і тварин; збереження лісових територій великої природоохоронної цінності та типових для місцевості лісових екосистем; охорону ґрунтів від шкідливих впливів під час лісозаготівель.

Принцип 7. План заходів щодо ведення лісового господарства. Вимагає складання плану в письмовій формі з чітко сформульованими довгостроковими цілями і задачами лісового господарства та способами їх досягнення, його виконання та вчасне уточнення, а також доведення до відома громадськості основних елементів плану.

Принцип 8. Моніторинг та оцінка. Вимагає ведення нагляду за:

- станом вилучення лісових ресурсів, їх приросту і відтворення; змінами флори і фауни;
- екологічними і соціальними наслідками лісозаготівель; продуктивністю і ефективністю заходів;
- вимагає надання FSC документації для моніторингу лісової продукції та громадськості короткого звіту про результати моніторингу.

Принцип 9. Збереження лісів великого природоохоронного значення. Вимагає проведення оцінок та консультацій по встановленню ознак лісів природоохоронного значення, заходів по збереженню та посиленню цих ознак, а також моніторингу таких лісів.

Принцип 10. Лісові плантації. Передбачає вирощування плантацій, які покликані доповнювати систему господарювання і знижувати навантаження

на лісові екосистеми та забезпечувати ряд соціальних і економічних вигод і сприяти задоволенню потреб у деревині.

Отже, вирішення питань охорони праці у лісовому господарстві та збереження екологічного стану регіону потребує дотримання належним чином Законодавства з охорони праці України, Принципів та Критеріїв відповідності FSG сертифікації лісів з питань охорони праці, Кодексу з основ безпеки та охорони праці Міжнародної організації праці (ILO).

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ  
«ОХОРОНА ПРАЦІ» У ЗВО**

*Пігулко Н.З., викладач спецдисциплін  
ВСП «Любешівський ТФК Луцького НТУ»  
(смт. Любешів Волинської обл.)*

Основним розвитком освіти в Україні є те, що освіта має стати, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені, стратегічним ресурсом поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів.

Особливе місце в загальнодержавній системі освіти України займають вищі навчальні заклади, які мають, насамперед, працювати на перспективу розвитку суспільства в цілому і бути спрямовані на підготовку майбутніх фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів до подальшого навчання, викладання та трудової діяльності. Академік В.П. Андрущенко наголошує, що вища школа покликана формувати інтелект нації, від цього залежить її майбутнє [1]. За прогнозами вчених-футурологів у ХХІ ст. відбувається розвиток інформаційних технологій, загальна комп'ютеризація системне програмуванням усіх сфер виробництва, широке використання лазерної техніки й мікропроцесорів, застосування телекомунікацій зі зворотним зв'язком тощо. Усе це змінює ритм і стиль суспільного й індивідуального життя людей, воно стає більш інтенсивним, індивідуально відповідальним, творчим. Життя вимагає інтелектуально розвиненої особистості, здатної до новітніми педагогічними технологіями. Суспільно неконтрольований розвиток самоосвіти, самовдосконалення, що передбачає володіння фундаментальними знаннями [3].

Таким чином, вища освіта має бути фундаментальною, базуватися на сучасних досягненнях науки, здійснюватися за техніки й технології, упровадження масштабних технічних проєктів спричинили глобальну кризу цивілізації. Вихід з неї можливий лише шляхом здійснення освітньо – інтелектуальної, освітньо – виховної модернізації в системі освіти, й передусім у професійній освіті.

Стає очевидним, що пріоритетним напрямком вищої освіти України має бути якісна професійна підготовка фахівців у галузі охорони праці.

Особливістю сучасних тенденцій розвитку системи вищої освіти є напрям на світові та євроінтеграційні процеси.

ВНЗ і науково-дослідні інститути України мають достатній науковий та інтелектуальний потенціал, щоб упродовж 10-15 років перебудувати систему професійної підготовки фахівців у світлі нових світоглядних, соціальних і економічних потреб та новітніх тенденцій [2]. Тому освітня діяльність у ВНЗ має ґрунтуватися на таких основних постулатах: 1) відповідність освіти потребам соціально-економічного розвитку суспільства; 2) забезпечення інтелектуального розвитку особистості, оволодіння нею ефективними

методами самостійної пізнавальної діяльності; 3) формування у молодих поколінь високих морально-духовних якостей на засадах загальнолюдських і національних цінностей; 4) розвиток високої екологічної культури й відповідальності за збереження довкілля. Розв'язання цих складних завдань залежить насамперед від цілеспрямованої, науково обґрунтованої діяльності педагогів вищої школи, які володіють науковими знаннями з теорії та методики професійної освіти.

У рамках інтеграції України до Європейського Союзу зміст освіти майбутніх педагогів у галузі охорони праці вимагає переосмислення, певних змін стосовно нових вимог і напрямків розвитку держави в цілому. Визначенню та обґрунтуванню змісту професійної підготовки студентів у галузі охорони праці присвячено праці Е.Абільтарової. Питаннями соціальної екології, пошуком ефективних механізмів розвитку охорони праці опікуються науковці М.Астахова, Н.Середа, Т.Павленко. Питання методики проведення лекцій з охорони праці розглядається у працях Р.Сабарно, В.Огірцова, А.Саркісова. Про необхідність формування цілісної системи навчання та перевірки знань із проблем охорони праці, організацію якісної підготовки та перепідготовки працівників галузі освіти йдеться у наукових дослідженнях Л. Покроєвої.

Вивчення курсу «Основи охорони праці» ґрунтується на знаннях з питань безпеки життєдіяльності, а методологічною основою курсу є науковий аналіз умов праці, технологічних процесів, виробничого обладнання, робочих місць, трудових операцій, організації виробництва з метою виявлення небезпечних і шкідливих виробничих факторів, виникнення можливих аварійних ситуацій.

У процесі історичного розвитку виробництва завжди існувала необхідність у попередженні травматизму, у забезпеченні безпечних умов праці. Ця необхідність призводила до послідовного накопичення знань з охорони праці, що призвело з часом до зародження науки про безпеку праці. Нещасний випадок не випадковий. При цьому більше половини нещасних випадків відбувається через небезпечну поведінку, помилки постраждалих. Більше того, люди в процесі трудової діяльності нерідко й умисно порушують добре відомі їм правила, наражаючи себе на небезпеку [3], що свідчить про низьку культуру дотримання працюючими правил техніки безпеки, а роботодавцями вимог законів України «Про охорону праці», що може бути причинами нещасних випадків. Відповідно, предметом вивчення безпеки є не тільки техніка і технологічні процеси, а й людський фактор [2].

Для формування культури виконання правил техніки безпеки як у побуті, так і на виробництві необхідно закласти відповідний фундамент у дітей та розвивати її в процесі безперервного навчання в галузі безпеки життєдіяльності та охорони праці. Виділяють такі рівні освіти в цій галузі [3]: Нульовий рівень — родина, дитячі дошкільні установи. Перший рівень навчання — I-IV класи. Другий рівень навчання — V-IX класи. Третій рівень навчання БЖД — X-XI класи. Четвертий рівень — коледжі. П'ятий — рівень

— вищий навчальний заклад. Шостий рівень післядипломна професійна освіта (аспірантура, докторантура).

Вдосконалення змісту навчальних програм і планів стає актуальним особливо тепер, бо пов'язано насамперед з постійним розвитком науково-технічного прогресу та інноваційних технологій сучасного виробництва, а розвиток останніх, у свою чергу, диктує нові небезпеки, з якими людина не стикалася досі. Необхідність у проведенні таких досліджень очевидна [5]. Нині характерною особливістю діяльності фахівця з охорони праці є його професійна компетентність. А тому для підвищення якості їх підготовки у вищому навчальному закладі велике значення мають методичне дослідження й обґрунтування тем навчальної програми з охорони праці, пов'язаних з їх професійною діяльністю; використання ефективних нових методів (кейс – метод, сократівський, проблемний), технологій навчання (дистанційних, комп'ютерних, модульних, мультимедіа) як в автономній формі, так і в поєднанні з традиційною формою навчання; здійснення необхідного і якісного контролю досягнень студентами відповідного рівня знань, навичок та умінь; розробка та систематизація дидактичних засобів навчання, у тому числі електронних навчальних посібників, ілюстративних і методичних матеріалів; створення автоматизованих навчальних курсів, комп'ютерних програм, автоматизованої системи контролю засвоєних знань.

Освіта повинна при цьому мати специфіку випереджувального характеру, що дозволить суспільству перейти від пріоритету захисту в небезпечних ситуаціях до пріоритету попередження цих ситуацій, до знищення ймовірностей виникнення загроз, до забезпечення безпеки всієї життєдіяльності [3]. Тому, структура програми дисципліни повинна бути гармонійним поєднанням головних тем і питань, охоплювати всі важливі аспекти безпечного існування людини в сучасному світі. Головна особливість дисципліни полягає в тому, що педагогічні засоби повинні бути орієнтовані не стільки на передачу знань, скільки на формування відношення особистості до проблеми, а також і формування особистісних якостей студента. Таким чином, ефективність викладання курсу «Основи охорони праці» визначається методикою навчання, дидактичним і матеріальним забезпеченням предмету та вмінням викладача використовувати всі сучасні технології навчання для вирішення поставлених навчально-виховних завдань.

Характерною ознакою сучасного розвитку суспільства є орієнтація на розвиток освіти, науки і культури, на розширення інтеграційних процесів у царині духовного і матеріального життя людини та суспільства, створення безпечних умов праці і навчання відповідно до чинного законодавства. Охорона праці, як система забезпечення та збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, є найважливішою складовою професійної освіти. Отже, підготовка майбутніх спеціалістів з питань охорони праці має величезне значення для здійснення державної політики в галузі охорони праці.

### Список літератури

1. Андрущенко В.П. Основні тенденції розвитку вищої освіти на рубежі століть // Вища освіта України. — 2001. — № 1. — С 11-17.
2. Безпека життєдіяльності, цивільна оборона та охорона праці: Інтегрована навчальна програма. — К. : Освіта України, 2005. — 24 с.
3. Биков В.І. Удосконалення процесу викладання дисципліни «Безпека життєдіяльності» у вищих закладах освіти / В.І.Биков, О.С.Кожем'якін // Безпека життєдіяльності. — 2007. — № 5. — С. 38-39.
4. Вища освіта України і Болонський процес: Навчальний посібник / За ред. В.Г Кременя. Авторський колектив: М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш, В.Д. Шинкарук, В.В. Грубінко, І.І. Бабин. — Тернопіль: Навчальна книга, Богдан, 2004. — 384с.
5. Каменська І.С. Особливості фахової підготовки майбутніх педагогів професійного навчання, інспекторів з охорони праці при вивченні курсу «Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці» у вищих навчальних закладах / І.С.Каменська // Журнал науковий огляд. — №9(19), 2015. — С.1-9.
6. Кремень В.Г. Філософія освіти ХХІ століття // Освіта України. — 2002. — 28 грудня.

## САМОСТІЙНА ПІДГОТОВКА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ, РОЛЬ ВИКЛАДАЧА В ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Підлісний В.І., Вінницький транспортний  
коледж (м. Вінниця, Україна)*

**Постановка проблеми.** Рівень охорони праці стосовно забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці та формуванні ризик-орієнтовного мислення у керівників і працівників в умовах розвитку промислового виробництва, сільського та лісового господарства та впровадження нових технологічних процесів і обладнання повинен відповідати сучасним вимогам соціального суспільства до безпеки праці та випереджати темпи розвитку виробництва.

Охорона праці, як система забезпечення життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, є найважливішою складовою професійної освіти. Отже, підготовка майбутніх молодших бакалаврів із питань охорони праці має величезне значення для здійснення державної політики в галузі охорони праці. Але проблеми формування необхідних знань, умінь і навичок та підвищення їх якості з питань безпеки праці, проблеми впровадження та використання інформаційних, особисто-орієнтованих технологій при вивченні охорони праці досі залишаються найбільш актуальними, особливо в умовах незначної кількості аудиторних годин на вивчення дисципліни.

Аналіз методичної літератури і результатів наукових досліджень дозволяє зробити висновок про недостатню готовність більшої частини здобувачів освіти до нових для них форм самостійної роботи у фаховому передвищому навчальному закладі, що виявляється у відсутності необхідних навичок та вмінь, а також необхідної мотивації та уваги до цієї роботи. Тому й зростає роль викладача в організації самостійної роботи студентів.

**Аналіз попередніх досліджень.** Вчені завжди приділяли багато уваги вивченню різних аспектів, пов'язаних із самостійною роботою. У наукових роботах В.К. Буряка, Б.Г. Єсипової, А.М. Івасишина, В.В. Луценко, П.І. Підкасистого, Н.О. Шишкіної та інших, досліджувались сутність поняття самостійної роботи, принципи її організації, розглядались різні класифікації, вивчались методи, форми, засоби проведення самостійної роботи, розроблялись методики планування, організації та контролю самостійної роботи.

Проблему організації самостійної роботи здобувачів освіти досліджували Л. Г. Вяткін, М.Г. Гарунов, О.В. Євдокимов, С.Г. Заскалета, М. І. Махмутов, І.А. Шайдур та інші.

**Мета статті.** Обґрунтувати роль викладача в організації самостійної роботи студентів.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасних умовах розвитку освіти України самостійна робота здобувачів освіти набуває все більшого значення. Інтеграційні процеси в рамках Болонської конвенції, зокрема, спрямовані на формування особистості необхідність удосконалення форм та методів

самостійної роботи здобувачів освіти під керівництвом викладача, оскільки ефективність і якість навчання у коледжі оцінюється все більш комплексно і цілісно.

Процес реформування та розвитку системи вищої професійної освіти на сучасному етапі характеризується посиленням акцентів на підвищенні ролі самостійної роботи суб'єктів навчального процесу, що підтверджується основоположними засадами та вимогами Болонського процесу [4; с. 4-6].

Нагальна потреба відповідної організації занять за умови наявності малої кількості годин вимагає від викладачів формування та застосування таких видів, форм і методів організації самостійної роботи здобувачів освіти, які сприяли б підвищенню ефективності навчального процесу [3; с.8].

Результати аналізу вітчизняної системи охорони праці свідчать:

- про високий рівень виробничого травматизму, основними передумовами розвитку якого є неадекватність прийняття рішень в екстремальних виробничих ситуаціях і невиконання своїх професійних обов'язків у галузі охорони праці;

- збільшення ролі людського фактору в управлінні охороною праці на сучасному виробництві.

Така ситуація вимагає покращення якості навчання з питань охорони праці, враховуючи, що характерною особливістю діяльності фахівця особливо з питань охорони праці є його професійна компетентність, здатність до саморозвитку, самоосвіти, інноваційної діяльності.

Необхідно перевести здобувачів освіти з пасивного споживача на активного творця своїх знань, що вміє сформулювати проблему, проаналізувати шляхи її вирішення, знайти оптимальний результат і довести його правильність. Це передбачає орієнтацію на активні методи оволодіння знаннями, розвиток творчих здібностей здобувачів освіти, перехід від поточного до індивідуалізованого навчання з урахуванням потреб і можливостей особистості.

Основне завдання організації самостійної роботи студентів (СРС) полягає у створенні психолого-дидактичних умов розвитку інтелектуальної ініціативи і мислення. Основним принципом організації СРС повинен стати переведення всіх здобувачів освіти на індивідуальну роботу з переходом від формального виконання певних завдань при пасивній ролі студента до пізнавальної активності з формуванням власної думки при вирішенні поставлених проблемних питань і завдань. Мета СРС - навчити здобувачів освіти осмислено і самостійно працювати спочатку з навчальним матеріалом, потім з науковою інформацією, закласти основи самоорганізації і самовиховання з тим, щоб прищепити вміння надалі безперервно підвищувати свою кваліфікацію.

На ефективність СРС значною мірою впливає керівництво нею викладача, яке охоплює:

- планування СРС;
- формування в них потреб і мотивів до активної, творчої самостійної роботи;
- навчання здобувачів освіти основам самостійної роботи;
- надання викладачем консультативної допомоги залежно від

індивідуальних особливостей студентів і рівня складності завдання;

- контроль за виконанням навчальних завдань;
- регулювання частоти і глибини контролю за продуктивністю виконання самостійної роботи.

Аналіз робіт [1, с.75; 2, с.31], присвячених проблемі вдосконалення методики управління СРС, показав, що застосування творчих завдань сприяє формуванню пізнавальних мотивів, інтересу до навчальної діяльності, розвитку техніко-економічних умінь і навичок самостійно й творчо працювати.

Формування у здобувачів освіти потреб і мотивів до активної самостійної роботи відбувається внаслідок спонукання (наказ, жорстка вимога) викладача. Цей спосіб не ефективний, будь-яка діяльність, що не викликає у людини професійного інтересу, малопродуктивна. Значно ефективнішим способом формування у здобувачів освіти потреб і мотивів до самостійної роботи є розвиток пізнавального інтересу до дисципліни, яка вивчається, процесу оволодіння ним. Діяльність, що має у своїй основі глибокий інтерес не лише до результату, а й до її процесуальних компонентів, найпродуктивніша, адже саме від неї людина має найбільше задоволення [5, с.53]. Студент у цьому разі сам знаходитиме час для дисципліни, яка йому сподобалась. Зрозуміло, що викликати інтерес до навчальної дисципліни, її змісту повинен викладач.

Маючи на меті підвищення якості підготовки фахівців, треба більш активно здійснювати керування процесом одержання й засвоєння знань здобувачів освіти, особливо при самостійній роботі.

Певний внесок у вирішення цього завдання повинна внести більш ретельна розробка й впровадження в процес навчання сучасної навчальної допомоги. Навчальна допомога повинна виконувати не тільки інформаційну, але й організаційно-контролюючу й керуючу функцію.

Керуюча функція навчальної допомоги проявляється у текстовому виділенні основних пропозицій навчального матеріалу, у наявності структурно-логічних схем, що виявляють, взаємозв'язок навчальних матеріалів в узагальнюючих висновках.

Для підвищення ефективності самостійної роботи студента навчальна допомога повинна також доповнюватися методичними вказівками, що виконують тільки керівну й напрямну роль. Зміст цієї допомоги повинен вказувати, у якій послідовності варто вивчати матеріал дисципліни, звертати увагу на особливості вивчення окремих тем і розділів, допомагати відбирати найбільш важливі й необхідні відомості зі змісту навчальної допомоги, а також давати пояснення питанням програми, які звичайно викликають найбільші труднощі й призводить до помилок.

Із традиційної, контролюючої, функції ролі викладача в організації СРС, у міру розвитку готовності до самостійної роботи (розвитку мотивації), функція контролю з боку викладача замінюється різними формами самоконтролю. Від первинного безпосереднього керівництва викладача через «керівництво» опосередковане здобувач освіти переходить до самоврядування власною діяльністю. Для розвитку в здобувачів освіти мотивації до самостійної роботи потрібні сучасна, науково обґрунтована

навчальна й методична допомога як засіб, за допомогою якого студент може вибудувати індивідуальну траєкторію до самонавчання в процесі самостійної діяльності. Тільки володіючи подібною інформацією, здобувач освіти одержує можливість свідомо й цілеспрямовано відібрати доступні засоби, «вибудувати» їх у тій послідовності, що буде сприяти найбільш ефективному виконанню завдання.

Основними формами керівництва СРС є визначення програмних вимог до вивчення курсу “Охорони праці”; орієнтування здобувачів освіти у переліку літератури; проведення групових та індивідуальних консультацій; організація спеціальних занять з метою вивчення наукової та навчальної літератури, прийомів конспектування; підготовка навчально-методичної літератури, рекомендацій, пам'яток тощо.

Цілеспрямовано організована самостійна робота здобувачів освіти дозволяє створити необхідні умови для формування сумлінного ставлення до навчальної праці, виховання відчуття обов'язку й відповідальності, працездатності й ініціативності, наполегливості й дисциплінованості, самостійності й творчості та багатьох інших етичних рис характеру, необхідних для гідного здійснення професійної діяльності.

**Висновки.** Підводячи підсумок аналізу проблем самостійної навчальної роботи здобувачів освіти, можна зробити висновок:

- самостійна робота є організованою викладачем активною діяльністю здобувача освіти, направленою на виконання поставленої дидактичної мети, але здійснюється без посередньої участі викладача;
- самостійна робота студентів вимагає від викладача ретельного її планування;
- створення умов ефективної організації навчальної роботи здобувачів освіти припускає перш за все ґрунтовне науково-методичне їх забезпечення;
- від організації самостійної роботи студентів залежить результат засвоєння знань, умінь та навичок здобувача освіти, рівень самостійності. Дії викладача спрямовують здобувачів освіти до організації і раціонального, ефективного здійснення активної, самостійної, свідомої і результативної пізнавальної діяльності для формування ризик-орієнтовного мислення у працівників і майбутніх керівників у галузі;
- зміна ролі здобувача освіти в навчальному процесі, перетворення його на активний, діяльний суб'єкт, а також перехід до демократичного стилю управління навчальним процесом, де сама особистість викладача виступає стимулом щодо формування інтересу до знань у здобувача освіти.

#### Література

1. Гришук М.В. Основи охорони праці: Підручник. – К.: Кондор, 2005. – 240 с.
2. Зміст, форми і методи самостійної роботи студентів // Тези обласної науково-практичної конференції, 5-6 лютого 1990 року. – Тернопіль: ТДПІ, 1990. – 416 с.
3. Козаков В.А. Самостійна робота студентів як дидактична проблема / В.А. Козаков. - К.: НМК ВО, 1990. - 62 с.
4. Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі: навч. посіб. / [ред. С.У. Гончаренко, П.М. Олійник, В.К. Федорченко]. - К.: Вища школа, 2003. - 323 с.
5. Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология. – М.: Просвещение, 1977. – С. 53-68.

**ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИКЛАДАННЯ  
ДИСЦИПЛІНИ «ОХОРОНА ПРАЦІ» – УМОВА ФОРМУВАННЯ  
ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

*Пінчук Г.Г., викладач професійно-  
теоретичної підготовки Вищого  
професійного училища № 7  
(м. Кременчук Полтавської обл.)*

Існує думка, що охороні праці не притаманна творчість, що все базується на виробничій дисципліні і для забезпечення безпеки виконуваних робіт необхідно тільки чітко дотримуватись вимог інструкцій.

Так, це основна організаційна складова охорони праці. Але жодна інструкція, навіть з урахуванням специфіки виробництва, не може вмістити в собі всі можливі випадки розвитку подій.

Зниження рівня виробничого травматизму у всьому світі – одна з серйозних проблем сьогодення. Дуже важливо в контексті професійного навчання виховувати у майбутнього працівника розуміння необхідності безпечного і здорового способу життя. Тому основна задача уроку з даної точки зору полягає в тому, щоб організувати аудиторію і створити навчальну ситуацію навколо даних навичок, дозволити здобувачам освіти впізнати і «відчути» концепцію, а не просто вивчити її (в традиційному значенні). Це призводить до акцентування на педагогічних методах, які стимулюють навчання за допомогою дії, обміну досвідом, вивчення досвіду, експериментування, співпраці, «позитивного здійснення» помилок, творчого вирішення проблем, зворотного зв'язку за допомогою соціальної взаємодії, постановки і репрезентації ідей і проблем, дослідження рольових моделей і, особливо, за допомогою взаємодії із зовнішнім світом. При цьому роль педагога змінюється від традиційно навчальної до організаційно-консультативної.

У процесі навчання розвиток базових навичок (ключових компетенцій) найбільш ефективно відбувається при застосуванні інтерактивних технологій навчання (ІАТН).

Сьогодні я хочу зупинитися на кейс-методі. В професійно-технічній освіті кейс-метод використовується для моделювання професійної діяльності. При його використуванні здобувачі освіти й викладачі беруть участь у безпосередньому обговоренні ділових ситуацій і завдань. Здобувачам освіти пропонується проаналізувати реальну виробничу ситуацію, опис якої одночасно відбиває не тільки яку-небудь практичну проблему, але й актуалізує певний комплекс знань, який необхідний для розв'язку даної практичної ситуації. На мій погляд, навчання з використанням кейс-методу допомагає розбудовувати вміння вирішувати виробничі ситуації з урахуванням конкретних умов, дає можливість сформувати такі

кваліфікаційні характеристики, як здатність до проведення аналізу, уміння чітко формулювати й висловлювати свою позицію.

Перевага кейс-метода відносно традиційних, що застосовуються у навчальному процесі, є незаперечною: кейс-метод дозволяє зацікавити здобувачів освіти процесом навчання; формує сталий інтерес до конкретної навчальної дисципліни; сприяє активному засвоєнню знань та навичок.

Чому я використовую кейс-метод? При вивченні дисципліни «Охорона праці» здобувачі освіти повинні опанувати дуже великий обсяг матеріалу за порівняно невелику кількість навчального часу (за навчальною програмою на вивчення предмету відведено 30 навчальних годин). Це викликає певні труднощі. Використання кейс-методу дозволяє уникнути цих труднощів та поєднувати теоретичне й практичне навчання.

Свою роботу по підготовці занять по кейс-методу я проводжу в наступній послідовності.

1. Визначаю теми дисципліни, по яких можна провести заняття в даній формі, для кого і навіщо пишеться кейс.

2. Формую текст кейса, пакет завдань, методичні вказівки по виконанню кейса, з'ясовую чому повинні навчитися здобувачі освіти та які навички вони отримають на уроці.

3. Підбираю пакет інформаційних документів, відео матеріали, корисні ресурси Інтернет.

4. Розробляю критерії оцінки знань і вмінь, прогнозований результат.

Для повторення базових теоретичних основ і більш глибокого вивчення теми здобувачам освіти пропоную проробити навчальну літературу, пошукати інформацію в мережі, повторити матеріали з раніше вивчених тем.

Наприклад, тема «Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і професійних отруєнь» доволі складна для учнів щодо визначення характеру нещасного випадку та документації його обліку. Тому при її вивченні доречно застосувати кейс-метод за наступним алгоритмом:

1. На підготовчому етапі я здійснюю логічне підбирання навчального матеріалу, формую проблеми (створюю кейс), при цьому враховую, що:

- навчальний матеріал великий за обсягом важко запам'ятовується;
- навчальний матеріал, розташований компактно за певною системою, полегшує сприйняття;
- відокремлення в навчальному матеріалі певних змістовних частин сприяє ефективності його запам'ятовування.

Здобувачі освіти заздалегідь (приблизно за тиждень) отримують кейс з певним обсягом теоретичного матеріалу, моделями конкретних виробничих ситуацій нещасних випадків, опрацьовують їх.

2. Організаційна частина уроку традиційна за змістом і методиці проведення.

3. Актуалізація знань. Через те, що здобувачі освіти самостійно вивчали новий матеріал, необхідний для вирішення практичних питань, є необхідність перевірки його засвоєння, яке проводжу у вигляді (тестування, рейтингу та ін..)

4. Мотивація діяльності. Викладач ставить перед здобувачами освіти завдання: на прикладі нещасних випадків з реального виробничого життя визначити їх характер, склад комісії для розслідування, послідовність дій комісії, причини нещасного випадку, які акти та додаткові документи розслідування повинні бути оформлені та приблизний обсяг заходів щодо запобігання аналогічних нещасних випадків.

5. Самостійна робота здобувачів освіти з кейсом у мікрогрупах займає головне місце у кейс-методі, тому що це найкращий метод навчання та обміну досвідом. Вона складається з:

- вивчення кейс-завдання й методичних вказівок;
- постановка загальної проблеми і завдань, які потрібно вирішити в ході її розв'язування;
- вивчення додаткової інформації, пошук інформації в мережі Інтернет;
- підготовка питань по досліджуваній темі.

На цьому етапі у здобувачів освіти формуються:

- аналітичні компетенції, які передбачають вміння класифікувати, відокремлювати корисну та несуттєву інформацію, аналізувати її;
- практичні компетенції дозволяють використовувати отримані знання на практиці;
- творчі компетенції дають можливість прийняття альтернативних, креативних та нестандартних рішень.
- комунікативні компетенції - вміння вести дискусію, використовувати наочний матеріал, мультимедіа засоби, відстоювати власну точку зору.
- соціальні компетенції - оцінка поведінки людини, вміння слухати співрозмовника, підтримувати дискусію, аргументувати свою точку зору.
- навички самоаналізу (аналіз моральних та етичних проблем спілкування).

6. Оформлення робіт згідно завдання, зазвичай у вигляді презентації.

7. Дискусія: повідомлення мікрогруп (висновки за рішенням практичної ситуації, відповіді на питання інших мікрогруп і викладача).

8. Підсумки й оцінка знань і вмінь. Оцінюється робота мікрогруп і окремих учнів. Викладач обґрунтовує оцінку, використовуючи наступні критерії:

- відповіді по суті питання;
- грамотність оформлення результатів роботи;
- вміння вести дискусію;
- наявність обґрунтованого висновку;
- активність роботи (індивідуальна, у мікрогрупах).

9. Домашнє завдання. Відповіді на запитання здобувачів освіти.

Кейс дає можливість викладачу використовувати його на будь-якій стадії навчання і з різною метою, що особливо важливо в умовах дистанційного або змішаного навчання

Тобто, застосування викладачем кейс-методу з одного боку **стимулює індивідуальну активність здобувачів освіти**, формує позитивну мотивацію до навчання, зменшує кількість «пасивних» і невпевнених у собі здобувачів освіти, забезпечує високу ефективність навчання і розвитку майбутніх фахівців, формує певні особистісні якості і компетенції, а з іншого **дає можливість самому вчителю**: самовдосконалюватись, по-іншому мислити й діяти та оновлювати власний творчий потенціал.

Але вибір на користь застосування інтерактивних технологій навчання не повинен стати *самоціллю*, бо кожна з перелічених технологій ситуаційного аналізу повинна бути впроваджена з урахуванням навчальних цілей і завдань, особливостей навчальної групи, їх інтересів і потреб, рівня компетентності і багатьох інших факторів, які визначають можливості впровадження кейс-технологій, їх підготовки і проведення.

#### Список літератури

1. Сурмін Ю. П. Метод аналізу ситуацій (Case study) та його навчальні можливості. Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології: Кол. моногр. – К.: МАУП, 2005.

## ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК НАГАЛЬНА СКЛADOVA ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОДАВЦІВ ПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ

*Пономарьова Т.Ю., викладач професійно-теоретичної підготовки Державного навчального закладу «Житомирське вище професійне технологічне училище»*

**Постановка проблеми.** Пандемія коронавірусу COVID-19 істотно вплинула на життєдіяльність людей в Україні. Проте, навіть за умов жорсткого карантину, залишаються працювати мережі супермаркетів та магазинів, що торгують продуктами харчування. Діяльність цих закладів не підпадає під обмежувальні заходи на час карантину. У зв'язку з цим збільшується потенційна небезпека виникнення виробничих небезпек для здоров'я й життя працівників закладів торгівлі. З метою підвищення якісного рівня підготовки продавців продовольчих товарів, у процесі теоретичної та практичної підготовки, нагальними є питання безпеки праці та практичної реалізації принципів пріоритетності охорони життя та здоров'я.

**Аналіз попередніх досліджень.** Вагомий внесок в галузі охорони праці та безпеки життєдіяльності внесли такі науковці як М. Астахова, А. Амоша, Н. Середа, Г. Гогіташвілі, Є. Гойзман, О. Кружилко та інші. Проте у діючій системі охорони праці, в умовах оголошеного карантину ще не відпрацьовано науково обґрунтованої системи навчання у професійно - технічних навчальних закладах.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні змісту професійної підготовки майбутніх продавців зокрема в галузі охорони праці та безпеки життєдіяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Характерною ознакою сучасного розвитку суспільства є орієнтація на створення безпечних умов праці. Охорона праці, як система забезпечення та збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, є найважливішою складовою професійної освіти [1].

Підготовку кваліфікованих робітників за професією «продавець продовольчих товарів» проводять у багатьох державних професійно-технічних навчальних закладах України. До програми підготовки з професії продавець входить курс «Основ охорони праці та безпеки життєдіяльності». Також питанням охорони праці приділяється увага при вивченні таких предметів як: «Робота на реєстраторах розрахункових операцій», «Організація продажу продтоварів. Організація торгово-технологічного процесу» та ін. Проте у програмах підготовки фахівців зазначеної кваліфікації недостатньо уваги приділено безпеці праці в умовах пандемії. Така прогалина у підготовці кваліфікованих продавців є істотною. Зрозуміло, що суспільство в цілому було не готове до існування в умовах карантину. Але враховуючи ситуацію, що склалась важливим є не тільки теоретичне

навчання продавців, але й надання їм практичних навиків щодо правильного використання засобів індивідуального захисту, зокрема захисних масок, респіраторів, обладнання робочого місця з дотриманням норм безпеки, передбачених карантинними заходами, правил обслуговування споживачів.

Нині для захисту здоров'я громадян Міністерство охорони здоров'я закликає дотримуватися посилених санітарно-гігієнічних норм.

Згідно Постанови від 9 грудня 2020 р. № 1236, зі змінами та доповненнями передбачено, що діяльність торговельних підприємств, які торгують товарами на торговельних площах, не менше 60 відсотків яких призначено для торгівлі продуктами харчування, засобами гігієни та побутовою хімією не підпадає під обмежувальні заходи на час карантину [2]. А це означає, що здобувачі освіти державних професійно-технічних навчальних закладів будуть проходити виробничу практику, а випускники, безпосередньо працювати у цих торговельних підприємствах.

Саме мережі супермаркетів та магазинів мають забезпечити для своїх працівників та відвідувачів безпечні умови праці та придбання товарів у цих приміщеннях. Роботодавець повинен безоплатно забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, мийними, антисептичними та дезінфікуючими засобами. Також необхідно забезпечити роботу персоналу в захисних масках та гумових рукавичках, які необхідно замінювати кожні 2 години. Адміністрації та персонал магазинів повинні перед входом до торгової зали встановити ємкості з антисептичними засобами, для обробки рук відвідувачами та серветки для проведення обробки ручок кошиків та візків. Забезпечити проведення регулярного провітрювання (кожні 3 години) та вологого прибирання приміщень магазинів. Необхідно слідкувати за дотриманням дистанції між покупцями та персоналом. І це не повний перелік того, що потрібно виконувати роздрібним торговцям в умовах пандемії коронавірусу. Але ми є свідками свідомого недотримання такого невеликого переліку вищезазначених вимог на практиці.

Під час «другої» та «третьої хвилі» пандемії COVID-19 ми спостерігаємо ігнорування правилами санітарних та протиепідемічних заходів працівниками торгівлі та самими споживачами.

**Висновок.** Тому нагальними є проблеми формування необхідних знань, умінь і навичок у здобувачів освіти за професією «продавець продовольчих товарів» з питань охорони та безпеки праці. Удосконалення методів і форм викладання науки охорони праці можуть стати основою розроблення заходів збереження життя та здоров'я працівників.

#### Список літератури

1. Марущак О.В., Король В.П. Основи охорони праці як важлива складова професійної підготовки майбутнього педагога. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/node/4518/pravylaoformlennyaspykuvykorystanyhdzherel.pdf> (дата звернення: 25.04.2021).
2. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова від 9 грудня 2020 р. N 1236. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP201236?an=2> (дата звернення: 23.04.2021).

*Ростока М. Л., кандидат педагогічних наук  
(доктор філософії), старший науковий  
співробітник відділу наукового  
інформаційно-аналітичного супроводу  
освіти Державної науково-педагогічної  
бібліотеки імені В. О. Сухомлинського,  
НАПН України, м. Київ*

Спровокований загальними соціально-психологічними трансформаціями в суспільстві взагалі, а у певних організаціях і на підприємствах – зокрема, мобінг став традиційним інструментарієм так званого «очищення» кадрового складу від тих працівників, які не подобаються своїм розвитком (наприклад) у більшості випадків – однієї людині в колективі (частіше за все – керівникові, який відчуває конкуренцію й боляче переживає зростання свого підлеглого).

Зауважимо, що «у переважній більшості економічно розвинутих країн мобінг забороняється законом», а «безпосередньо у трудовому законодавстві деяких європейських держав закріплено поняття «мобінг» (Польща, Франція, Швеція), а в деяких воно розглядається як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля» [3].

Відтак, мобінг – це психологічне насильство в формі цькування співробітника з боку працедавця або інших працівників, що включає до себе постійні негативні висловлювання, необґрунтовану критику, соціальну ізоляцію всередині компанії та т. п. [1].

Наведемо характерні до мобінгу приклади, а потім представимо декілька тез щодо відповідних спроб на законодавчому рівні України затвердити правомочність дій задля запобігання мобінгу, що є відносно не реальним й не виконуваним, на нашу думку, на сьогоднішній день.

Справді, за останні п'ять років особисто нам довелося побувати у коловороті мобінгу тричі й, завіriamo, що при застосуванні технології мобінгу мобінгаторами нічого не можливо зробити проти дії цього механізму. Його «шестерінки» працюють виважено, у більшій частині свого вияву – завуальовано. Процеси мобінгу відбуваються за залученням багатьох осіб, які навіть іноді не знайомі з людиною на яку спрямовано дії мобінгу.

Нами досліджено, що початкова стадія мобінгу завжди характеризується появою певних претензій (від джерела мобінгу), що не мають жодного істинного підґрунтя, і яких раніше не було. Якщо співробітник почав це помічати, то можна відверто констатувати – це вже прояв мобінгу в дії. Далі сценарій буде розгортатися все у більшому масштабі, навіть до переростання цього процесу в більш складну його форму – вплив фінансового мобінгу.

Ті, хто мобінгують (маніпулятори) спрямовують свою дію на самовіддану праці в організації людину (свого колегу), яка насправді має, як

правило, найкращі показники рейтингу в організації, позитивні відгуки партнерських організацій, високий рівень професіоналізму тощо. Тому для особи, котру мобінгують, відразу це стає чимось болячим, й вона починає спочатку відчувати якусь свою провину, не розуміючи навіть в чому.

Звичайно, коли дія мобінгу затягнулася, а працівник не реагує на психологічне насильство й мобінгатору насправді немає за що його звільняти, тут розгортається новий «мобінговий акт». Зауважимо, що суть мобінгу полягає у його спрямуванні на результат – у будь-який спосіб змусити мобінгуйомого працівника звільнитися (сам звільниться, й ми йому допоможемо). І, якщо співробітник не реагує на вплив мобінгаторів, то мобінгуючи особи йдуть на відкрите психологічне знищення людини: співробітник приходить на роботу, а робоче місце його зайняте, або його взагалі вже не існує, до нього відкрито починають телефонувати з вимогою про звільнення й установкою терміну в який потрібно це зробити. При невиконанні вимог мобінгатора до працівника «в опалі» починаються відверті загрози. Адже при несприйнятті тим, кого мобінгують протиправних впливів й дій, що йому нав'язуються мобінгаторами, останні починають реалізовувати в життя саму мабуть принизливу стадію мобінгу – відкрите психологічне знищення із залученням як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, включається дія фінансового мобінгу, виникають більш загострені погрози, наприклад, щось там відоме оприлюднити про мобінгуйомого, за щось (не реальне) притягнути до суду тощо.

Для працівника, який опинився в стані мобінгуйомого не представляється можливим будь-яка протидія, тому що це вимагає певних енергетичних ресурсів, коштів, зв'язків можливо. Й співробітник в решті решт звільняється.

Зауважимо, що у Верховній Раді зареєстровано Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу. Таким чином хочуть доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення новою статтею, що визначає саме поняття мобінгу й встановлює відповідальність за його вчинення, а також й за приховування мобінгу. Так, згідно класичного його визначення, мобінг – це дії учасників трудових відносин, що полягають в психологічному, фізичному, економічному насильстві, в тому числі й з застосуванням засобів електронних комунікацій (слова і вчинки, що здійснюються стосовно працівника з метою приниження його людської гідності, а також створення для нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, соціальної ізоляції і примус до зміни місця роботи). У вище згаданому документі за вчинення мобінгу пропонується штрафувати, в першу чергу, керівництво організації (якщо воно ігнорує, або ініціює цькування працівника). Тобто враховано й обставини, що ускладнюють провину (якщо дії були вчинені групою осіб або повторно впродовж року після адміністративного стягнення, якщо вони призвели до психічного або фізичного порушення здоров'я працівника, то сума штрафу зросте, або це можуть бути громадські роботи). Таке ж покарання

пропонують застосовувати до вчинивших мобінг власників або уповноважених ними органів або осіб. Слід привернути увагу на те, якщо організація не повідомила в поліцію про випадки мобінгу серед своїх співробітників, пропонується її штрафувати або направляти відповідальних осіб на виправні роботи [1].

У векторі визначення характерних особливостей прояву мобінгу встановлено й основні причини його виникнення:

Головна причина виникнення горизонтального мобінгу (тиск з боку колег) є страх, одна з найбільш сильних емоцій людини (у організаційних колективах завжди часто виникає насторожене ставлення до того, хто здається «не такий, як усі» . («принцип білої ворони»). В основному це відбувається в усталених колективах, де панує свого роду «психологічне болото» – у ньому виникнення мобінгу дуже навіть ймовірно, як тільки в цьому колективі з'являється хтось з досить неординарною поведінкою, зовнішністю, ін.» І як тільки хтось із співробітників своєю поведінкою, зовнішністю або чимось ще спровокує якусь агресію в свою адресу – ця разова агресія, що підігрівається тим самим нагромадженням загальної напруги, часто переростає в справжнє емоційне цькування [4].

Ще однією причиною мобінгу є неробство, адже коли зайняті виконанням поставлених перед ними завдань, для них не є потребою витрачати час і сили на зайві дії (мобінг), тобто вони справою зайняті. Звичайно, що зайві рухи мобінгу в більшості аспектів відбуваються з боку недовантажених працівників (нероб) на працюючу людину (тобто ця людина не така як вони й виділяється для керівництва як професіонал, значить треба її призупинити, процькувати) [4].

Причини вертикального мобінгу безпосередньо пов'язані з керівництвом (пресинг «зверху» – босінг). Найчастіше, у босінгу керівник вирішує якісь свої глибоко особистісні проблеми (на нашу думку він не в змозі грамотно побудувати свої відносини з підлеглими, не знання або не сприйняття основ конфліктології, вивід конфліктної ситуації а межі професійного середовища в особистісне поле емоцій). Слід відмітити, на нашу думку, одну із головних завуальованих причин босінгу – відверте бажання керівника самостверджуватися за рахунок своїх підлеглих (що покладається на забезпечення горизонтального мобінгу іншими підлеглими, страваючи їх між собою – «розділяй і володарюй»).

Принагідно, але саме керівництво також може опинитися у стані мобінгуемого представниками ввіреного йому колективу. Підлеглі по відношенню до керівництва (звичайно, що таке відбувається в основному в усталеному колективі, спричинено неформальним лідерством підлеглих, адже в «психологічній ямі» немає прагнень до ефективних змін, кожен «свято» тримається за своє «місце» й змінювати нічого не планує та влаштовує протидію новому).

5. Й на решті хочу надати авторське бачення у векторі причин комбінованого (горизонтально-вертикального мобінгу й запросити до роздумів стосовно певної проблемної ситуації, яка виникає найчастіше при декомунікації «коло друзів ↔ протезування ↔ використання потенціалу запротезованого ↔ депротезування».

Проблемна ситуація для класифікації етапів мобінгу в межах дисципліни «Охорона праці»: «Працівник, що прийшов чесно й компетентно віддавати весь свій професіоналізм на благо організації мав ситуацію «протезування» близькою особою, чи друзями, які займають певну посаду в керівництві організацією. Він налаштований на працю й бачить траєкторію виконання своїх посадових функцій у ключі якісного виконання роботи. Адже особа, яка протезує, має інший завуальований намір в наближеному майбутньому – використання співробітника у власне запропонованих бажаннях і тільки, про що працівнику відразу не доводиться.

З часом, незрозумілий працівник починає помічати неочікуване перенавантаження з боку особи, що запропонувала йому колись працювати у колективі організації. Доручення «протезиста» зовсім не співпадають з умовами й задачами, встановленими для працівника безпосереднім керівником підрозділу й організації в цілому. Починається мобінг на міжособистісному рівні: не вчасно зробив, запізнився з висновками, раніше вийшов з засідання (не з'ясовуючи причин), «я ж тебе запросив сюди, де твоя вдячність, не подобається – йди звідси!» і тому подібне. Розвиток ситуації мобінгу з часом виходить за межі міжособистісних стосунків й переростає у психологічне насильство на виробництві, що відчувається майже від всіх представників колективу (які менш знайомі зі співробітником, чим знають мобінгуючого вже багато років на посаді).

Мобінгуючий будь-яким чином намагається маніпулювати, примушувати, підкоряти «непокірного колишнього друга» понад все, навіть із залученням фінансового й особистісного контролю за життям людини поза професійним середовищем. Тут є ще одна сторона комбінованого мобінгу: при звільненні працівника психологічне насильство не закінчується: «Ах так! Звільнився! Ось я зателефоную, розповім про тебе!»

Отже, основною порадою працівнику, якого втягнуто в ситуацію мобінгу, головне – не припиняти постійно спостерігати за тим, що відбувається в організації взагалі й навколо вас зокрема (при бажанні завжди можна побачити і почути трохи більше, якщо навчитися спостерігати, думати над побаченим і аналізувати, вчасно приймати раціональне рішення), щоб не стати жертвою мобінгу та зберегти соціально-психологічну рівновагу. Адже, боротися вже з розвинутим з мобінгом – марна трата часу.

#### Список літератури

1. Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу». – URL : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH7T200A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH7T200A.html). – Назва екрана.

2. Мобінг. – Вікіпедія. – URL : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Мобінг>. – Назва екрана.
3. Новіков Д. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. – URL : <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>. – Назва екрана.
4. Юрліга. – Что такое моббинг и как с ним бороться – есть законопроект (2017). – URL : [https://jurliga.ligazakon.net/news/162794\\_что-такое-mobbing-i-kak-s-nim-borotsya---est-zakonoproekt](https://jurliga.ligazakon.net/news/162794_что-такое-mobbing-i-kak-s-nim-borotsya---est-zakonoproekt). – Назва екрана.

**ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО МИСЛЕННЯ  
У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ  
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ОСНОВІ ДУАЛЬНОСТІ**

*Сікорак Л., кандидат педагогічних наук,  
викладач професійно-теоретичної  
підготовки Житомирського професійного  
ліцею Житомирської обласної ради,  
(м. Житомир, Житомирська обл.)*

Розглядаючи питання формування ризик-орієнтованого мислення майбутніх кваліфікованих робітників будемо враховувати гуманізацію і демократизацію суспільних відносин та виробничих процесів, що є одним із пріоритетних напрямів сучасної професійної освіти, заснованої на «філософії людиноцентризму». Людський фактор у виробничому процесі завжди мав пріоритет, тому саме сформоване ризик-орієнтованого мислення забезпечує оптимізацію загроз та виробничих ризиків. З цієї позиції підготовка майбутніх кваліфікованих робітників набуває нового сенсу – особистісного індивідуально-неповторного з урахуванням сучасних професійних вимог до компетенцій та компетентностей. У сучасних умовах саме кваліфікований робітник, який поєднує професійну діяльність з особистісними загальними світоглядними цінностями, виступає важливим фактором економічного зростання соціальної держави [5, с.81].

Дослідження більшості авторів стосовно питання ризик-орієнтованого мислення спрямовано на адаптацію стандартів управління якістю до управління суб'єктами господарювання, як оцінки якісних та кількісних характеристик ризиків, заходів та методів управління ними [4, с.95]. Важливим документом у формуванні та становленні ризик-орієнтованого мислення є стандарт ISO 9001:2015 «Системи менеджменту якістю. Вимоги» (ISO 9001:2015 «Quality management systems – Requirements», IDT). Його поєднання з елементами дуальної освіти в систему П(ПТ)О, на наш погляд, слугує практичним аспектом у формуванні ризик-орієнтованого мислення майбутніх кваліфікованих робітників у професійній підготовці.

Уперше поняття «дуальна система» в педагогіці було використане в Німеччині і означало нову форму професійної освіти на основі поєднання теоретичного навчання і закріплення знань у виробничих умовах [1]. Науковим дослідженням професійної освіти на основі дуальності присвячені праці таких німецьких вчених як А. Ліпсмаєр, Г. Бауман, Б. Тідерман, В. Грайнєрт, Г. Кершенштейнер, Г. Пецольд, А. Шелтен, К. Штратман, Х. Штегман та інші.

Вітчизняні дослідження дуальної системи навчання пов'язані з іменами таких науковців як І. Андрейців (перспективи розвитку дуальної освіти в Україні), В. Докторович (теоретичні й практичні аспекти дуальної організації підготовки фахівців на основі взаємозв'язку професійно-технічних

навчальних закладів і підприємств-замовників кадрів), С. Дrajниця (суть, основні принципи, переваги та недоліки дуального навчання), О. Костюченко (результати проведення дослідно-експериментальної роботи з упровадження дуальної системи навчання в Краматорському вищому професійному училищі), К. Мирошніченко (проаналізовано результати впровадження елементів дуальної системи підготовки кваліфікованих робітників в експериментальних навчальних закладах України), Т. Постоян (використання дуальної системи професійної підготовки кадрів та принципів кластеризації галузей економіки), В. Хоменко (моделювання, функціональні моделі дуального змісту навчання майбутніх інженерів-педагогів) та інших.

Наукові погляди вчених суголосні в тому, що розвиток економіки Німеччини пов'язаний не лише з упровадженням дуальної освіти, а із специфічним економічним, фінансовим, соціальним шляхом розвитку, тому професійну дуальну освіту не можна просто копіювати – потрібно вибудовувати свій власний шлях, вносити зміни, удосконалювати законодавчу базу регулювання професійної освіти.

Метою впровадження елементів дуальної системи освіти є спроба усунути основний недолік традиційних форм і методів освіти – невідповідність теорії і практики, освіти і виробництва з метою зростання якості професійної підготовки робітничих кадрів з урахуванням виробничих вимог, на які звертають увагу роботодавці (замовники кадрів). Науковці під дуальною системою професійної підготовки розуміють інноваційний тип організації професійної освіти, який представляє собою злагоджений взаємозв'язок освітньої і виробничої сфери в підготовці конкурентоздатних кваліфікованих робітників, побудований на єдності трьох методологічних основ: аксіологічної (паритетність гуманістичних і технологічних цінностей); онтологічної (компетентнісний підхід), технологічної (оволодіння професійною діяльністю). Ці інтеграційні основи відображають загальність цілей, цінностей, змісту, діяльності, які реалізуються на принципах дуальної системи професійної освіти. Запровадження дуальної системи навчання допомагає залучити роботодавців до розробки змісту професійної підготовки, заснованої на компетентнісній основі, формування інноваційної сфери освіти навчального закладу [2, с. 38].

Важливим у формуванні ризик-орієнтовного мислення на основі упровадження елементів дуальної системи освіти є забезпечення інтересів і держави, і закладів освіти, і виробничих підприємств, і самих здобувачів освіти. Враховуючи специфічність виробничих процесів кожного підприємства підготовка робітничих кадрів у ЗП(ПТ)О має відбуватися в умовах наближених до виробничих, у відповідності з корпоративними інтересами та цілями. Також, це економія фінансових ресурсів на підготовку, перенавчання, адаптацію робітничих кадрів, тощо. Для держави це реалізація змісту професійно-технічного навчання згідно з діючим законодавством і Державними стандартами професій, зменшення витрат на оснащення

навчальних закладів сучасним обладнанням та безпосередньо їх утримання [2, с. 38].

Серед важливих переваг упровадження елементів дуальної системи з метою формування ризик-орієнтовного мислення, можна виділити такі:

1) формування широкої професійної компетентності, необхідної для успішної професійної діяльності;

2) рання професійна орієнтація, відчуття безпечних умов праці;

3) посилення мотивації до отримання знань про ризики, небезпечні ситуації та наслідки;

4) сприятлива адаптація до виробничих умов щодо управління ризиками, небезпечними ситуаціями;

5) набуті вміння корпоративної відповідальності та роботи в колективі.

З метою науково-методичного супроводу впровадження елементів дуальної форми навчання в ЗП(ПТ)О лабораторія технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України у 2019 році розпочала науково-дослідну тему «Методичні засади впровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників будівельної, машинобудівної галузей, сфери обслуговування та громадського харчування». Для цього першочергово визначалися елементи дуальної форми навчання, які доцільно впроваджувати у професійну підготовку робітничих кадрів, а потім провести SWOT-аналіз, за допомогою якого можна було проаналізувати сильні та слабкі сторони, можливості та загрози упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників [3, с. 54-55]. На наш погляд, упровадження елементів дуальної системи професійної освіти у освітні заклади дозволить усунути розрив між теорією і практикою. Уможливить перехід на якісно новий рівень професійної підготовки з сформованим ризик-орієнтовним мисленням, дозволить стимулювати роботодавців інвестувати в освіту, оскільки в результаті вони отримують якісно підготовленого робітника. Це забезпечить високий ступінь соціалізації здобувачів освіти, адаптації у виробничих умовах, наближених до ризику у реальності, та розвитку ефективної системи соціального партнерства у сфері професійної освіти, що, у свою чергу, буде потужним фактором її модернізації.

*Ураховуючи специфіку підготовки робітничих кадрів ми робимо висновок, що формування ризик-орієнтовного мислення відбувається поступово: з набуттям професійних знань і умінь, під впливом зовнішнього та внутрішнього середовища освітнього закладу, підприємств та організації – учасників дуальної професійної підготовки. На основі досвіду запобігання ризику розвивається ризик-орієнтовне мислення, формується професійна свідомість та культура майбутнього кваліфікованого робітника.*

#### Список використаної літератури

1. Бойчевська І. Б. Особливості професійного навчання в межах дуальної системи освіти в Німеччині. URL: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream>

/6789/494/1/Особливості%

20професійного%20навчання%20в%20межах%20дуальної%20системи%20освіти%20Німецьчини.pdf. (дата звернення: 16.05.2019).

2. Докторович В. М. Дуальна система підготовки кваліфікованих робітників як форма інтеграції професійної освіти і виробництва. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці*: зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Кривий Ріг, 6 квітня 2017 р.). Кривий Ріг: КПГТЛ, 2017. С. 36-39.
3. Кулалаєва Н. SWOT-аналіз упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. Вип. 15. С. 54-60.
4. Мушнікова С. А. Ризик-орієнтоване мислення як базисна основа інноваційності системи управління безпекою розвитку підприємства. *Економічний вісник*. 2019. № 4. С. 93-101. URL: <https://doi.org/10.33271/ev/68.093> (дата звернення: 10.04.2021).
5. Сікорака Л. А. Інноваційна складова формування економічної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю. *Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогічних та психологічних наук*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 3–4 травня 2019). Київ. С. 80-83.

## ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІН ЗА НАПРЯМОМ "ОХОРОНА ПРАЦІ"

*Спорник Л.В., майстер виробничого  
навчання Державний професійно-технічний  
навчальний заклад «Полтавське вище  
професійне училище ім. А.О. Ченігу»*

Події 2020 року привернули увагу всього суспільства до технологій дистанційного навчання. Пандемія COVID-19 на кілька місяців унеможливила очне навчання, внаслідок саме дистанційне навчання стало єдиною доступною формою в системі освіти.

Сучасний етап розвитку ПТНЗ в Україні, введення нових освітніх стандартів, Закон про освіту, різноманітні міжнародні угоди, стимулюють формування нових підходів і розробку принципово нових критеріїв якості навчання. Все більший розвиток одержують нові освітні технології, засновані на ефективному використанні в навчальному процесі сучасних засобів і методів передачі знань. Сучасні інформаційні технології відкривають нові перспективи для підвищення освітнього процесу. Змінюється сама суть освіти. Велика роль надається методам активного пізнання та самоосвіти.

Жодна людина не може постійно та безпомилково виконувати свої функції в процесі навчання, праці та в побуті. Тому підготовка здобувачів освіти професійних закладів до безпечної праці та діяльності неможлива без своєчасного засвоєння знань з безпеки життєдіяльності й основ охорони праці.

Під час практичної підготовки та виробничої практики учні професійних закладів здійснюють характерні для справжніх досліджень етапи розв'язання завдань, поставлених викладачами та реальними професійними ситуаціями: виділення проблеми, формулювання мети і завдань, пошук, узагальнення і систематизація зібраної інформації, визначення суттєвих характеристик явищ і процесів, їх порівняння, аналіз та графічне зображення результатів дослідження. При цьому у них розвиваються такі дослідницькі уміння: бачити проблему, формулювати мету та завдання дослідження, вести пошук і обробку інформації, визначати суттєві характеристики явищ і процесів, аналізувати результати, оформляти їх у вигляді таблиць, графіків, діаграм [2, с. 310].

Сучасні реалії потребують заміни концепції «передачі знань» на «навчання вчитися», «навчання жити». Отже, учнів потрібно навчити не тільки запам'ятовувати, а й осмислювати нову тему, щоб вони могли у подальшому вміти шукати інформацію, яка допоможе реалізувати поставлену проблему. Необхідно повернути учням інтерес до вивчення спеціальних предметів, в тому числі «Охорони праці», зробити навчання цікавим, посилити бажання учитися, яке буде спонукати до пошуків. Все це вимагає пошуку нових підходів до навчання охорони праці, яке повинно

опиратися не на трансляцію готових знань, а на створення умов для інноваційної пізнавальної діяльності на основі наявного досвіду.

Серед інноваційних технологій, що доцільно використовувати під час викладання основ охорони праці можна виділити: метод проектів, дидактичні ігри, інтерактивні методи навчання, диспути, круглі столи, кейс-методики, метод портфоліо тощо [4, 5]. Розглянемо декілька технологій, які найчастіше використовуємо під час викладання основ охорони праці.

Метод проектів містить у собі сукупність дослідницьких, пошукових, проблемних методів, творчих за своєю суттю, то цю технологію можна розглядати як технологію, що сприяє творчому розвитку учнів, використанню ними певних навчально пізнавальних прийомів, які в результаті самостійних дій учнів дають змогу вирішити ту чи іншу проблему. Крім того метод проектів передбачає обов'язкову презентацію результатів [6, 7, с. 8].

Однією з інтерактивних технологій навчання є також ситуаційна методика (аналіз ситуацій, метод case-study), що набула популярності у Англії, США, Німеччині, Данії та інших країнах, розроблена англійськими науковцями М. Шевером, Ф. Едейем та К. Єйтс [8, с. 100]. Безпосередня мета методу case-study – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію – case, яка має місце у реальному житті і розробити практичне рішення; закінчення процесу – оцінка запропонованих алгоритмів і вибір кращого в контексті поставленої проблеми [8, с. 101].

Проблемна ситуація може бути висвітлена як при вивченні нової теми у викладенні теоретичного матеріалу, так і може використовуватися з метою закріплення отриманих знань, узагальнення та систематизації матеріалу.

Урок, проведений нестандартно, стимулює творчість вчителя і його вихованців, створює сприятливі умови для співпраці учнів один з одним і з вчителем. Уроки прес-конференції розвивають активність, пошукові здібності, вміння розкривати суть певної проблеми, стисло і коротко висвітлювати її, конкретно відповідати на поставлені питання. Вони вчать самостійно здобувати знання.

Всі ці методи не можуть існувати без допомоги інформаційних технологій. Мультимедійні засоби навчання надають великі можливості підвищення ефективності процесу навчання, оскільки забезпечують одночасне використання декількох каналів сприйняття, завдяки чому досягається інтеграція інформації; роблять можливою імітацію складних реальних ситуацій та експериментів; дозволяють візуалізувати абстрактну інформацію завдяки її динамічному представленню; дозволяють впливати на розвиток якостей, що характеризують творче мислення. Саме в цьому допоможе один з популярних засобів серед сучасних інформаційних технологій навчання – інтерактивний плакат.

Інтерактивний плакат являє собою електронний навчальний плакат, що має інтерактивну навігацію, яка дозволяє відобразити необхідну інформацію: графіку, текст, звук.

У вирішенні питання навчання, самопідготовки і тестування з предмета «Охорона праці» створений електронний навчально-методичний комплекс. До складу ЕНМК входять організаційно-методичний, змістовний та навчально-методичний блоки. ЕНМК об'єднує в цифровій формі текст, графічне та відео зображення, на цій основі створюються нові засоби навчання.

#### Список використаної літератури

1. Кобилянський О. В. Теоретичні засади формування компетенцій з безпеки життєдіяльності у студентів економічних спеціальностей : монографія / О. В. Кобилянський, С. В. Дембіцька, І. М. Кобилянська. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 264 с.
2. Кобилянський О. В. Педагогічні умови використання інтернет-технологій у процесі вивчення безпеки життєдіяльності / О. В. Кобилянський, С. В. Дембіцька // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. – Київ-Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2014. – [вип. 38]. – С. 310–315.
3. Щербаков В. И. Культура охраны труда и национальная безопасность / В. И. Щербаков // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. – 2011. – № 3. – С. 44.
4. Шевченко Л. С. Застосування інноваційних педагогічних методик майбутніми учителями технологій / Л. С. Шевченко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. – Київ-Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2015. – [вип. 43]. – С. 94–99.
5. Шевченко Л. С. Розвиток поняття «педагогічні технології» в педагогічній науці та практиці / Л. С. Шевченко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. : І. А. Зязюн (голова) та ін. – Київ-Вінниця : ТОВ «Планер», 2013. – [вип. 36]. – С. 484–489.
7. Дембіцька С. В. Управління пізнавальною діяльністю студентів під час вивчення безпеки життєдіяльності шляхом впровадження методів проектного навчання / С. В. Дембіцька, І. М. Кобилянська // Педагогіка безпеки. – 2016. – № 1. – С. 53–58.
8. Гуревич Р. С. Навчання у телекомунікаційних освітніх проектах (з досвіду роботи) : навчально-методичний посібник / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, Л. С. Шевченко. – Вінниця : ТОВ «Ландо ЛТД», 2007. – 138 с.
9. Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції / [Нестерова Л., Лузан П., Манько В. та ін.]; за заг. ред. Л. Нестерової. – К.: ПІТО НАПН України, Педагогічна думка, 2012. – 160 с.

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-БЕЗПЕКОВІ ЗАХОДИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ КРАЄЗНАВЧОГО ЕКСКУРСІЙНОГО ЗАНЯТТЯ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

*Студінський В.А., професор кафедри МПО  
та СГД Білоцерківського інституту  
неперервної освіти (м. Біла Церква,  
Україна)*

Однією з поширених форм у краєзнавчій діяльності є екскурсія. Дана форма являє собою в широкому розумінні являє індивідуальне або групове відвідання різних об'єктів, що викликають інтерес у відвідувачів: музеї, виставки, підприємства тощо. Умовно екскурсії поділяються на оглядові, тематичні, навчальні. Разом з тим існують інші підходи щодо класифікації екскурсій. Зокрема, це - *за складом та кількістю учасників* екскурсії поділяються на індивідуальні, колективні, для місцевого населення, туристичні, дорослих та школярів, з урахуванням особливостей сприйняття; *за місцем проведення*: міські, заміські, виробничі, музейні, комплексні; *за способом пересування*: пішохідні, транспортні, що складаються з двох частин; *за формою проведення*: екскурсія-масовка, екскурсія-прогулянка, екскурсія-лекція [1].

У процесі підготовки професійних кадрів у системі П(ПТ)О в різних формах використовуються екскурсії учнів (студентів, слухачів) на виробництва відповідної галузі економіки. Такі екскурсії мають суто краєзнавчий характер, оскільки екскурсії, як правило, здійснюються на місцеві підприємства, де розкриваються як різноманітні технічні і технологічні аспекти власне виробництва, так і історичні аспекти розвитку конкретного підприємства та динаміки професій, пов'язаних із відповідною галуззю виробництва. Разом з тим, проведення екскурсійних заходів у системі підготовки фахівців, вимагає дотримання певних правил безпеки.

Так, у типовому прикладі «Інструкція з охорони праці при проведенні екскурсій» зазначається, що до екскурсії допускаються особи, які пройшли інструктаж з охорони праці, ознайомилися з інструкцією з охорони праці при проведенні екскурсій і не мають яких-небудь протипоказань за станом здоров'я. Разом з тим кожен учасник екскурсії повинен бути проінструктованим про правила своєї поведінки як під час пересування до об'єкту екскурсії, так і про норми поводження на самому об'єкті. Тут варто зауважити, що відповідальність за життя і здоров'я учнів під час проведення такого заходу повністю покладається на керівника групи (вчителя, викладача, майстра) [2].

У іншому типовому положенні «Інструкція з безпеки життєдіяльності учнів під час навчальних екскурсій, походів, туристично-краєзнавчих

заходів, організованого відпочинку в лісі, прибережній зоні тощо» передбачається наступне:

- Інструкція з безпеки життєдіяльності учнів під час навчально-тематичної екскурсії, походів, туристично-краєзнавчих заходів, організованого відпочинку в лісі, прибережній зоні тощо поширюється на всіх учасників навчально-виховного процесу;

- всі учасники навчально-виховного процесу повинні знати правила надання першої медичної допомоги;

- Перед навчальною екскурсією, походом, туристично-краєзнавчим заходом, організованим відпочинком, учнів слід ознайомити із загальною характеристикою об'єкта відвідування, маршрутом, правилами безпеки;

- вирушаючи на екскурсію, похід, туристично-краєзнавчий захід, організований відпочинок, вихователь, керівник екскурсії повинен мати при собі дорожню аптечку першої допомоги;

- категорично заборонено учням, виїжджаючи на екскурсію, похід, туристично-краєзнавчий захід, брати з собою гострі й ріжучі предмети, що можуть призвести до травмування, а також вогнебезпечні предмети, що можуть спричинити пожежу (запальнички, сірники, петарди, бенгальські вогні, вогнезаймисту рідину тощо);

- Не рекомендовано брати з собою на екскурсію, похід, туристично-краєзнавчий захід, відпочинок дорожочинні речі: апаратуру, золоті прикраси, мобільні телефони, фотоапарати, відеокамери тощо, щоб запобігти втраті, попередити правопорушення [3].

Також передбачено рід інших безпекових заходів під час проведення відповідного заходу. До цього ж зазначимо, що кожне підприємство має свою специфіку і вимоги щодо поведінки під час екскурсії. Як правило, на самому виробничому об'єкті екскурсантів знайомлять з технікою безпеки та вимогами щодо поведінки на виробничих майданчиках, а також кожен екскурсант розписується у відповідному журналі про отримання інструктажу.

Варто зазначити, що в окремому навчальному закладі при розробці відповідної Інструкції, керуються, як правило, «Положенням про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти», яке затверджується відповідним наказом Міністерства освіти і науки України (Наказ МОН №1669 від 26 грудня 2017 року).

Так, у вищеназваному Положенні у розділі 6 «Організація роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності під час позакласної, позашкільної діяльності» передбачено, що заступник директора керівника закладу освіти з навчально-виховної роботи: :

- уживає необхідних заходів щодо створення безпечних і нешкідливих умов, виконання санітарно-гігієнічних норм і вимог з охорони праці, безпеки життєдіяльності під час проведення позакласних і позашкільних заходів;

- контролює і надає методичну допомогу керівникам клубів, гуртків, спортивних секцій, походів, екскурсій, трудових об'єднань, громадських

робіт тощо з питань створення безпечних і нешкідливих умов праці і відпочинку здобувачів освіти, запобігання травматизму;

- проводить інструктажі з охорони праці, безпеки життєдіяльності класоводів, класних керівників, учителів та інших осіб, які залучені до організації позакласної, позашкільної роботи;

- організовує профілактичну роботу серед здобувачів освіти з охорони праці, безпеки життєдіяльності під час освітнього процесу та інше.

При цьому педагог забезпечує безпечний стан робочих місць, безпечну експлуатацію обладнання, приладів, інструментів; проводить інструктажі з охорони праці з працівниками та інструктажі з безпеки життєдіяльності із здобувачами освіти; при настанні під час освітнього процесу нещасного випадку вживає заходів; веде профілактичну роботу з охорони праці, безпеки життєдіяльності серед здобувачів освіти [4]. Виходячи саме з цього документу розробляється відповідний документ у навчальному закладі щодо безпеки здійснення і проведення краєзнавчого заходу з учнями П(ПТ)О.

Важливість питання безпеки учасників екскурсійно-краєзнавчого характеру полягає насамперед у збереженні їх життя і здоров'я. З іншого боку, дотримання правил техніки безпеки на виробничому об'єкті, де проводиться краєзнавча екскурсія дає можливість спокійно сприймати інформацію, знайомитися із технологічним процесом виробництва, організацією власне виробничого процесу. Такі екскурсійні заходи дають можливість інтегрувати теоретичні знання, набуті в аудиторіях навчального закладу у систему подальшої фахової практичної діяльності.

#### Список літератури

1. Екскурсія / Електронний ресурс. Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BA%D1%81%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D1%96%D1%8F>
2. Інструкція з охорони праці при проведенні екскурсій / Електронний ресурс. Режим доступу: <https://osvita-docs.com/node/32>
3. Інструкція з безпеки життєдіяльності учнів під час навчальних екскурсій, походів, туристично-краєзнавчих заходів, організованого відпочинку в лісі, прибережній зоні тощо / Електронний ресурс. Режим доступу: [http://kryveozero-school2.edukit.mk.ua/pravila\\_povedinki\\_ta\\_tehnika\\_bezpeki/instrukcii\\_z\\_ohoroni\\_zdorovya/instrukciya\\_z\\_bezpeki\\_zhittjediyalnosti\\_uchniv\\_pid\\_chas\\_navchalnih\\_ekskursij\\_pohodiv/](http://kryveozero-school2.edukit.mk.ua/pravila_povedinki_ta_tehnika_bezpeki/instrukcii_z_ohoroni_zdorovya/instrukciya_z_bezpeki_zhittjediyalnosti_uchniv_pid_chas_navchalnih_ekskursij_pohodiv/)
4. Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти / Електронний ресурс. Режим доступу: <file:///C:/Users/PC/Downloads/nakaz-mon-1669-2017.pdf>

**Постановка проблеми.** Лісова галузь є однією з травмо небезпечніших і необхідно більш досконало підходити до охорони праці робітників цієї галузі.

**Виклад основного матеріалу.** На мою думку рівень охорони праці знаходиться на неналежному рівні і на це впливає багато факторів, починаючи з нехтування правилами безпеки і закінчуючи використанням машин, механізмів, які вичерпали передбачений паспортним ресурс, а станом на 2019 рік таких нараховується близько 1484-ох одиниць.

З усіх проблем можна виділити три основні. Згідно з спец. розслідувань основними причинами нещасних випадків зі смертельними наслідками є по-перше невиконання вимог інструкції з охорони праці потерпілими, по-друге порушення технологічного процесу та вимог безпеки при виконанні робіт, по-третє недостатній контроль зі сторони посадових осіб за безпечним веденням робіт. Тобто ми можемо звернути увагу, що дві третини від усіх нещасних випадків, залишаються організаційними і їх усунення залежить лише від добросовісного виконання своїх обов'язків посадовими особами та робітниками. Таким чином у 2018 році під час перевірок, що проводилися працівниками служб охорони праці підприємств, було виявлено понад 44 тисячі порушень вимог нормативних актів з охорони праці, було притягнуто до відповідальності близько 623 працівників та 25 звільнено з займаних посад, це на мою думку є дійсно важливим та невід'ємним кроком для безпечної роботи, бо нехтування правилами безпеки є недопустимим.

Незважаючи на травматизм організаційного характеру, травматизм пов'язаний з старим обладнанням є не менш важливим і на мою думку, неприпустимо щоб люди працювали за старим обладнанням. Аби цього не припустити потрібне постійне фінансування та постійний догляд за обладнанням, як підсумок безпечність та продуктивність праці збільшиться у декілька разів.

**Висновок.** Отже, на мою думку, потрібно вживати більш жорстоких засобів стосовно недотримання техніки безпеки та посилити контроль за дотриманням вимог безпеки у галузі лісового господарства, а також забезпечити робітників спец. одягом та іншими засобами індивідуального захисту.

**ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО МИСЛЕННЯ У  
ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ  
ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ ПРЕДМЕТУ «ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА  
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ»**

*Табун Н.Ф., викладач охорони праці та  
безпеки життєдіяльності Відокремленого  
структурного підрозділу «Волинський  
фаховий коледж Національного  
університету харчових технологій»*

Пандемія коронавірусу змінила життя кожної людини, усі галузі господарювання та ведення бізнесу, в тому числі і готельно-ресторанну справу. Вона найбільше постраждала від пандемії і від обмежувальних заходів, які були спрямовані на боротьбу з нею. Готельно-ресторанні заклади по всьому світу змушені пристосовуватися швидше за всіх інших сфер та оперативно перебудовувати бізнес-процеси. Забезпечення концепції допустимого ризику безпечної життєдіяльності в умовах пандемії зумовило впровадження ризик-орієнтованого підходу до управління безпекою будь-якої ланки готельно-ресторанної справи. Тому сьогодні актуальним є відображення таких змін ще на етапі підготовки фахівців, шляхом цілеспрямованого формування ризик-орієнтованого мислення у здобувачів освіти та виховання відповідальності у майбутніх працівників за свої дії під час професійної діяльності.

Здобуття професії неодмінно повинно бути пов'язане з навчанням безпечній праці. Підготовка конкурентоспроможного на ринку праці фахівця, перш за все, вимагає глибоких знань методології аналізу ризику. Ці знання студенти готельно-ресторанної справи отримують саме при вивченні дисципліни «Охорона праці та безпека життєдіяльності».

Протягом останніх років поняття ризик-орієнтованого мислення можна знайти в дослідженнях різних науковців Подустової А. В., Томашевського О. В., Сніжного Г. В., Жемчугової О. В., Данілової Е. І. Згідна з визначенням Кожевнікової В.Д., що ризик-орієнтоване мислення означає необхідність якісного і кількісного розгляду ризику при прийнятті рішень в управлінні процесами і видами діяльності організації кожним працюючим [2, с. 202]. Питання безпеки – пріоритетне не лише для менеджера, а й окремого працівника.

Ризик-орієнтоване мислення передбачає, що головним пріоритетом у професійній діяльності працівника є безпека особи, її здоров'я. Механізм дії ризик-орієнтованого мислення повинен завжди відбуватися послідовно та починатися з отримання інформації про загрози та ризики.

Вважаю за доцільне надати майбутнім працівникам готельно-ресторанної справи:

– теоретичні знання з теорії ризику, зокрема особливості класифікації у даній галузі, методи оцінювання та способи його попередження, які дозволяють усвідомити та оцінити наявні небезпеки на робочому місці та визначити шляхи зменшення їх негативного впливу;

– усвідомлення значення безпеки у фаховій діяльності, яке формується під впливом внутрішніх (бажання працювати в безпечних умовах праці) та зовнішніх (матеріальна та адміністративна відповідальність) мотивів безпечної поведінки на робочому місці [1, с. 93].

Основою для формування ризик-орієнтованого мислення повинна слугувати сучасна нормативно-правова база з питань безпеки життєдіяльності та охорони праці України та Європейського Союзу.

Майбутні працівники готельно-ресторанної справи повинні вміти самостійно проводити аналіз наявних ризиків на робочому місці, користуючись наступною послідовністю:

- ідентифікувати загрози та ступінь ризику;
- охарактеризувати властивості наявної небезпеки;
- розглянути шляхи усунення небезпеки або зменшення наслідків її дії;
- зробити аналіз запропонованих дій для підвищення безпеки;
- здійснити заходи щодо зменшення небезпеки;
- проаналізувати результати діяльності стосовно зменшення ступеня ризику та усунення наслідків негативної дії небезпечних факторів.

Доцільно, особливу увагу приділити ризикам пов'язаним з **COVID-19** та сучасним законодавчим актам, що його стосуються.

Після вивчення дисципліни «Охорона праці та безпека життєдіяльності» студенти повинні володіти не лише понятійно-термінологічним апаратом у галузі безпеки, але й навиками раціоналізації професійної діяльності, спрямованими на убезпечення і захист персоналу та клієнтів. Дуже важливо під час викладання предмету значну увагу слід приділяти розвитку здібностей студентів критично мислити, умінь аналізувати та оцінювати різні трудові завдання, готовності до злагоджених дій в нових небезпечних ситуаціях, що виникають спонтанно [1, с. 94].

Ризик-орієнтоване мислення формує у майбутніх працівників наступні здатності:

- швидко знаходити правильні рішення в умовах дефіциту часу;
- бути гнучким та адаптуватися, змінювати намічений план дій, при зміні обставин;
- всебічно розглядати сутність досліджуваного явища, виявляти істотні логічні зв'язки між елементами завдання;
- критично мислити самостійно, оцінювати сильні і слабкі сторони власних та інших рішень;
- працювати якісно та відповідально;
- дотримуватися послідовності дій, суворо логічного порядку в розгляді того чи іншого питання [3, с. 99].

Належна кваліфікація й обізнаність працівників з питань охорони та

безпеки праці зменшують ризик зараження себе чи споживачів, отримання травми чи професійного захворювання.

Таким чином, застосування ризик-орієнтованого мислення у працівників готельно-ресторанної справи:

- допомагає у виконанні законодавчих та нормативних вимог у сфері безпеки та охорони праці;
- покращує менеджмент;
- формує корпоративну відповідальність, не лише за власну безпеку та охорону праці, але й за колектив та споживачів;
- забезпечує безперервність відповідного рівня якості наданих послуг;
- підвищує ймовірність досягнення встановлених менеджментом цілей;
- підвищує довіру і задоволеність споживачів.

Випускник з ризик-орієнтованим мисленням і відповідальним ставленням до безпеки – це цінний працівник готельно-ресторанного закладу, а правильний менеджмент безпекою життєдіяльності та охорони праці дасть змогу успішно вийти з сучасної кризи.

#### **Список використаної літератури**

1. Дембіцька С. В. Формування ризик-орієнтованого мислення системних інженерів у процесі фахової підготовки / С. В. Дембіцька, І. М. Кобилянська // Педагогіка безпеки. - 2017. - № 2. - С. 92 – 97.
2. Кожевникова В. Д. Интеграция рискориентированного управления в деятельность компании / В. Д. Кожевникова // Вестник алтайской академии экономики и права. – № 4. – 2019. – С. 201 – 206.
3. Мушникова С. А. Ризик-орієнтоване мислення як базисна основа інноваційності системи управління безпекою розвитку підприємства / С. А. Мушникова // Економічний вісник. – 2019. – №4. – С. 93 – 101.

## СВІТОВИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

*Турманова А.В., інженер з охорони праці,  
викладач предмету «Охорона праці»  
Криворізького професійного  
гірничо-металургійного ліцею  
(м. Кривий Ріг Дніпропетровської обл.)*

Стан справ з охороною праці у світі стає все більш актуальною проблемою як для профспілок, так і для міждержавних структур, насамперед Міжнародної організації праці. Підвищена увага до проблем безпеки праці пояснюється в першу чергу тим, що з кожним роком, незважаючи на заходи, що вживаються, у різних країнах зростає рівень виробничого травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками, і кількість профзахворювань. Причому це стосується і тих країн, де їм приділяється, здавалося б, підвищена увага.

Згідно з даними МОП, щороку в світі реєструється приблизно 270 млн. нещасних випадків, пов'язаних з трудовою діяльністю людини, і 160 млн. професійних захворювань. На виробництві гине майже 354 тис. працівників, з них близько 12 тис. загиблих — діти.

До цих даних необхідно додати кількість тих, хто одержав профзахворювання і вибув з виробничого процесу,— цей показник у 2004 р. становив 2,2 млн. осіб, причому серед захворювань:

- 32% становили онкологічні,
- 23% — серцево-судинні,
- 19% — травматологічні,
- 17% — інфекційні.

Щодня у світі відсутні на робочому місці внаслідок хвороби (тимчасової непрацездатності) близько 5% робочої сили.

Велика кількість нещасних випадків на виробництві стається на дрібних і середніх приватних підприємствах.

У Бельгії, наприклад, половина нещасних випадків зі смертельними наслідками і 40% профзахворювань припадає на підприємства з кількістю працівників до 100 осіб.

В Австрії в 2001 р. створено спеціальний підрозділ обслуговування підприємств з чисельністю працюючих менш як 50 осіб. [3]

На даний час МОП здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах світу. Пріоритетними напрямками технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

Діяльність МОП зосереджується на наступних темах: викорінення дитячої та примусової праці, гідна праця для жінок та чоловіків, економічний та соціальний розвиток, ліквідація безробіття, рівність та усунення дискримінації, ВІЛ/СНІД у сфері праці, законодавство у сфері праці, трудова

міграція, соціальний захист, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях.

В рамках МОП проводяться регіональні конференції, діють галузеві комітети, які опікуються проблемами окремих секторів економіки. При МОП діє Міжнародний інститут соціально-трудоових проблем (Женева) та Міжнародний навчальний центр (Турін). [2]

На сьогодні країни ЄС приділяють зростаючу увагу пошукам шляхів, що ведуть до поліпшення виробничого середовища, посилення охорони праці.

Створено Європейську фундацію з поліпшення умов життя і праці та Європейське агентство з питань безпеки та охорони здоров'я на робочих місцях, які є одними з організацій ЄС.

Позитивний досвід розбудови національної системи підготовки фахівців з безпеки праці на виробництві накопичено у Німеччині. Останніми роками там формується новий вигляд охорони праці, який відрізняється від традиційного.

У багатьох фірмах охорона праці розглядається не як вимога суспільства про збереження здоров'я громадянина, а як основна мета підприємства на рівні з комерційним успіхом.

Фахівці у сфері охорони праці, маючи ґрунтовні знання, зобов'язані щороку проходити курси підвищення професійної кваліфікації загальною тривалістю щонайменш 10 днів.

Тренінги, зазвичай, присвячені розгляду нових законодавчих актів, новітніх технічних та організаційних рішень, спрямованих на покращення стану охорони праці.

У США питаннями охорони праці та професійних захворювань займається Управління з охорони праці (*Occupational Safety and Health Administration, OSHA*).

Стандартні заходи по забезпеченню безпеки праці, що закріплюються федеральним і місцевим законодавством, в першу чергу, передбачають, що кожен підприємець зобов'язаний використовувати безпечні устаткування і технології, застосовувати спеціальний одяг і взуття, забезпечувати безпечні умови праці для працівників і в цілому робити все можливе, щоб захистити життя, здоров'я, безпеку і добробут працівників.

Управління безпеки праці на виробництві і відповідні департаменти праці штатів випускають детальні розпорядження, що передбачають, зокрема, обмеження по використанню небезпечних матеріалів, вимоги до вентиляції виробничих приміщень, до водопостачання, зберігання виробничих відходів, забезпечення працівників душовими кабінами тощо.

Крім того, підприємці зобов'язані інформувати працівників про існуючі небезпеки виробничих процесів і вивчати дотримання техніки безпеки.

Також у країні діє цілодобова «гаряча лінія», на яку надходять скарги щодо порушень у сфері охорони праці. Незалежно від форми подачі скарги (телефон, Інтернет, письмове звернення тощо), остання є підставою для негайної перевірки, за умови наявності в ній інформації щодо місця і факту загрози здоров'ю людей.

Показником результативності роботи «гарячої лінії» є щорічне зниження кількості нещасних випадків на виробництві й скорочення на 50 % за останні п'ять років втрат робочого часу з причин аварій.

Питання охорони праці посідає важливе місце у Канаді. В країні обов'язковим є страхування усіх працівників підприємства та існує система інформування роботодавців і працівників щодо прав і пільг застрахованих, допомоги і виплати потерпілим.

В Україні картина стану охорони праці на підприємствах є невтішною.

Щодня на підприємствах гинуть люди, причиною чого є несприятливі умови праці, відсутність належного інформування працівників про можливі нещасні випадки.

Є необхідність у вживанні рішучих заходів по усуненню чинників безвідповідальності посадових осіб і роботодавців за стан умов і охорони праці організацій різних форм власності і видів економічної діяльності.

Щоб забезпечити безпечну працю на робочих місцях, необхідні кваліфіковані кадри і відповідальне, зацікавлене відношення до реалізації конституційних прав працівників з боку як роботодавців, так і керівників на всіх рівнях управління.

Ситуація, що склалася на ринку праці, вимагає підготовки інженерів і фахівців, що володіють науковими знаннями, здатних реалізовувати цілі охорони праці на різних рівнях.

16 червня 1994 р. було укладено Угоду про партнерство й співробітництво між Україною та ЄС, видано низку указів, постанов, спрямованих на створення необхідних правових і організаційних засад для виконання цієї Угоди; затверджено Стратегію інтеграції України до ЄС; започатковано розроблення галузевих та національної програм інтеграції.

Серед зазначених заходів центральне місце відведено питанням адаптації національного законодавства до законодавства ЄС, виявлення й усунення окремих розбіжностей між нормативно-правовими актами. [1]

Отже, міжнародний досвід для правового регулювання охорони праці в Україні є важливим і необхідним як в нормативно-правовій діяльності, так і в практичній роботі.

Тому вирішення проблем охорони праці можливе при підвищенні соціальної відповідальності роботодавців, дотримання правил, норм та інструкцій працівниками, поліпшення взаємодії державних та місцевих органів влади, підвищення загального рівня керованості в країні.

#### Список літератури

1. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці. [Електронний ресурс]// Бібліотека економіста – Режим доступу: <https://library.if.ua/books/86.html>
2. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. [Електронний ресурс]// Офіційний сайт – Режим доступу: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>
3. Стан безпеки праці в світі. [Електронний ресурс]// [lektsii.com](http://lektsii.com). – Режим доступу: <https://lektsii.com/1-27835.html>

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ПРЕДМЕТУ  
«ОХОРОНА ПРАЦІ» В ГРУПАХ З ВПРОВАДЖЕННЯМ ЕЛЕМЕНТІВ  
ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ**

*Угрюмова О.Ю., викладач професійно-  
теоретичної підготовки  
Центральноукраїнського вищого  
професійного училища імені Миколи  
Федоровського (м. Кропивницький  
Кіровоградської обл.)*

В нашому освітньому закладі разом з традиційною моделлю освіти використовується інноваційна, а саме - європейська дуальна освіта.

З метою підвищення компетентностей кваліфікованого робітника, зокрема, з професії «Верстатник широкого профілю; оператор верстатів з програмним керуванням» на базі повної загальної середньої освіти, разом з замовниками кадрів - базовими підприємствами ПрАТ «Гідросила Груп» та ПрАТ «Ельворті Груп» впроваджуються елементи дуальної форми освіти. За основу цих елементів дуальної форми освіти покладено принцип взаємного зв'язку теорії з практикою, що дозволяє учням не лише знайомитися з виробництвом, але й засвоювати прийоми, навички роботи та вимоги з охорони праці, на робочих місцях підприємств.

При впровадженні елементів дуальної форми освіти перед училищем та підприємствами постає завдання підготовки кваліфікованих робочих кадрів, рівень професійної компетентності, в тому числі з охорони праці, яких повинен відповідати з одного боку, вимогам кваліфікаційної характеристики і державного стандарту з професії, а з другого боку, вимогам з охорони праці на підприємствах. Перед освітнім закладом та підприємством постає одна спільна задача – рівень професійної компетенції і підготовки учасників освітнього процесу з охорони праці не повинен поступатися рівню працівників даних підприємств. Окрім того, професійна орієнтація повинна бути спрямована на особливості даного виробництва.

Для ознайомлення з організацією роботи в цехах та роботи з інженерними кадрами, системою охорони праці, з новітніми виробничими технологіями, обладнанням, інструментами, які безпосередньо застосовуються саме на цих підприємствах було проведено спеціальне стажування на виробництві не тільки для майстрів виробничого навчання, а й для викладачів професійно-теоретичної підготовки.

Наші роботодавці працюють поступово впроваджуючи, в свою роботу за напрямком системи охорони праці, елементи міжнародного стандарту ISO 45001. Система охорони праці на базових підприємствах, поширює Європейський передовий досвід і найкращі досягнення у машинобудівній галузі. Відповідно, таким чином підвищують рівень ефективності управління охороною праці на виробництві.

Підприємства працюють впроваджуючи систему „Впорядкування” (5S), в тому числі «систему 5S для робітників». Вона дає змогу правильно організувати робоче місце і тримати його в чистоті, дотримуватись стандартизованих правил і підтримувати дисципліну, яка потрібна для того, щоб працювати добре.

Мною, як викладачем предмету «Охорона праці», було проаналізовано та опрацьовано компетентність «Розуміння, дотримання та виконання основних положень з охорони праці, промислової та пожежної безпеки, виробничої санітарії», яка є в державному стандарті та компетентності які потрібні кваліфікованим робітникам 2 розряду згідно вимог роботодавців з професії «Верстатник широкого профілю; оператор верстатів з програмним керуванням» на базі повної загальної середньої освіти.

Постала задача, корегувати зміст матеріалів до тем уроків з предмету «Охорона праці». Поряд з основним матеріалом, викладати матеріал з урахуванням професійної спрямованості на особливості базових підприємств, ознайомленням та вивченням тих вимог елементів Міжнародного стандарту ISO 45001 та системи «Впорядкування», які використовують наші базові підприємства.

Навчання з предмету «Охорона праці», професія «Верстатник широкого профілю; оператор верстатів з програмним керуванням», зорієнтоване на наших роботодавців, зокрема в темі «Правові та організаційні основи охорони праці» акцентується увага на:

- небезпечних та шкідливих виробничих факторах, шляхах їх зниження та усунення на базових підприємствах;
- дотриманні порядку проведення і видів інструктажів з охорони праці на підприємстві;
- на діяльність профспілок та виконання колективного договору згідно якого, окрім повного соціального пакету, надаються додаткові соціальні пільги та гарантії;
- загальних вимогах з забезпечення роботодавцями охорони праці робітників;
- ознайомленні з Міжнародним стандартом ISO 45001.

Більш конкретно розкривається питання безпеки праці в темі «Основи безпеки праці у галузі». Здобувачі освіти ознайомлюються з

- роботами підвищеної небезпеки на базових підприємствах;
- зонами безпеки та їх системою огороження на підприємствах;
- з системою світлової та звукової сигналізації в цехах, на ділянках, робочих місцях;
- вимогами безпеки праці при роботі на сучасних верстатах, під час роботи з інструментом та пристроями, які використовуються на підприємствах;
- елементами Міжнародного стандарту ISO 45001, які впроваджуються на підприємствах;

- основами системи «Впорядкування», метою системи 5S та кроками системи 5S для робітників;
- колективними та індивідуальними засобами захисту, які застосовують на підприємстві.

В темі «Основи пожежної безпеки» розкриваються вимоги базових підприємств з пожежної безпеки.

Вимоги з електробезпеки наших роботодавців, а також «Правила електробезпеки під час обслуговування електроустановок в обсязі кваліфікаційної групи II», розкриваються в темі «Основи електробезпеки».

Предметом «Охорона праці», з професії «Верстатник широкого профілю; оператор верстатів з програмним керуванням», передбачено вивчення науково-обґрунтованих правових та організаційних основ охорони праці, професійно зорієнтованих на базові підприємства, основних законодавчих актів з охорони праці, ознайомлення з Міжнародним стандартом ISO 45001 та його елементами, які впроваджуються на базових підприємствах, основ системи «Впорядкування», основ безпеки праці в машинобудівній галузі, основ пожежної безпеки, електробезпеки, гігієни праці, виробничої санітарії з урахуванням професійної спрямованості на особливості базових підприємств. Надання першої допомоги потерпілим при нещасних випадках.

Предмет є комплексним, взаємопов'язаний з предметами загальнопрофесійної, професійно-теоретичної підготовки (сучасні методи організації виробництва, бережливе виробництво, електротехніка з основами промислової електроніки, технологія верстатних робіт тощо) та професійно-практичною підготовкою.

Основна мета внесення змін до вмісту матеріалу тем предмету - надати майбутнім кваліфікованим робітникам знання основ охорони праці на базових підприємствах, реалізація яких на практиці сприятиме покращенню умов праці, підвищенню її продуктивності, запобіганню професійних захворювань, виробничого травматизму, аварій.

Перехід України до ринкової економіки, курс на інтеграцію з країнами ЄС вимагає від підприємств усіх форм власності переходу на європейські стандарти в усіх сферах діяльності, у тому числі охорони праці.

В сучасних ринкових умовах лише комплексне управління охороною праці з боку держави, роботодавця та працівників здатне забезпечити підвищення ефективності у цій сфері, у той же час, як свідчить практика, на підприємствах, поодинокі заходи з охорони праці не дають необхідного ефекту, тому в даному питанні потрібний системний підхід, за якого заходи з охорони праці застосовуються виважено, взаємопов'язано та комплексно.

З цією метою на підприємстві, з урахуванням його особливостей, розробляється система управління охороною праці (СУОП).

Система управління охорони праці – частина загальної системи управління (менеджменту) організації, яка забезпечує управління ризиками в галузях охорони здоров'я і безпеки праці, що пов'язані з діяльністю організації (підприємства).

Створення СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкта управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, запобігання травматизму та профзахворюванням, а також додержання прав працівників, гарантованих законодавством з питань охорони праці.

З метою підвищення ефективності охорони праці й належного обґрунтування профілактичних заходів проводиться оцінка ризику. Чим більш комплексно, з точки зору втрат, поставитися до аналізу та оцінки ризику, тим більший шанс побудувати ефективну систему управління охороною праці (безпекою і гігієною праці). Оцінка ризику має охоплювати: повсякденну і разову діяльність; діяльність усіх працівників на робочих місцях, тих, що мають доступ до них, а також співвиконавців і гостей; обладнання робочих місць, що належить підприємству або третім сторонам.

Бюджет охорони праці навіть у найуспішніших фірмах завжди обмежений, тому важливо обирати такі заходи, які є найбільш дієвими.

Роботодавець повинен розробити конкретну політику свого підприємства з питань охорони праці, визначити стратегію і зобов'язання щодо безпеки роботи працівників, періодично здійснювати оцінку функціонування СУОП і документально засвідчити виконання політики та цілей СУОП, напрям подальшого її вдосконалення.

У даний час на кожному підприємстві одночасно діють такі системи управління, що встановлені міжнародними стандартами: ISO 9001 -

управління якістю; ISO 14001- управління охороною навколишнього середовища; OHSAS 18001 - управління охороною праці, системи SCC, ISRS та ін.

Ефективність функціонування системи управління охороною праці залежить від таких факторів, як:

- економічний підхід, велика увага приділяється співпраці в цій галузі, а також навчанню працівників й усвідомленню ними необхідності управління ризиком, виконання праці максимально безпечним способом;

- управління на підставі оцінки ризику;

- цілеспрямоване планування;

- корегувальні й запобіжні дії, перш за все, в передбаченні виникнення будь-яких небезпечних ситуацій (небезпечної поведінки працівників, небезпечних умов праці), необхідність вчасно усувати всі порушення вимог безпеки, а також, що є найефективнішим, провадити ідентифікацію та оцінку ризику й ліквідовувати його неприпустимі рівні;

- заохочення і співпраця усіх працівників та керівництва, кожний з них має свої обов'язки і відповідає за їх виконання( з тією метою на підприємствах влаштовуються конкурси знань з охорони праці, збори, розваги);

- подальше вдосконалення системи щодо охорони праці, попередження виникають нових небезпеки у зв'язку зі змінами технології, обладнання, методів праці.

Найбільш важливими елементами сучасного підходу в галузі охорони праці є розробка СУОП, оцінка ризиків, проведення аудитів, документування системи, навчання фахівців на основі нових принципів управління охороною праці в організації.

**1.Створювати нову культуру охорони праці, вводити у практику обов'язкове безперервне навчання кадрів у галузі охорони праці.**

Відсутність адміністративних бар'єрів між підрозділами характеризує високу культуру трудових відносин у колективі.

**2. Розробляти програму морального і матеріального заохочення працівників.**

**3.Переходити від контролю за забезпеченням безпеки до управління безпекою,** повинен бути зроблений акцент на пріоритетності організаційної культури, підвищенні відповідальності, прихильності керівників компанії певним цілям, мотивації людей на безпечний і високопродуктивну працю.

**4.Визначати роль, відповідальність і повноваження кожного працівника в області забезпечення безпеки, доводити до всіх працівників організації політику керівництва у сфері охорони праці, що повинна відповідати характеру і масштабу ризиків.**

**5.Постійно ставити цілі і досягати їх, визначити методи оцінки результативності роботи в галузі охорони праці, що включає: оцінку стану охорони здоров'я та безпеки праці; ефективності функціонування та**

результативності СУОП; якості та повноти відповідальності працівників у галузі охорони праці.

**6.Організовувати регулярне проведення днів безпеки праці,** мета яких - привернути увагу органів влади, роботодавців і всіх працівників до проблем запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійних захворювань.

Використання визначених принципів зможе надати великий вплив на підвищення безпеки виробництва та зниження витрат від непродуктивних втрат, до яких відносяться прямі і непрямі втрати від нещасних випадків і аварій на виробництві.

Серед основних найважливіших функцій СУОП на підприємстві потрібно виділити такі: організація та координація роботи в галузі охорони праці; планування роботи та прогнозування виробничого ризику (ступеня небезпеки); кадрове та професійне забезпечення; проектно-конструкторське забезпечення; технологічне та технічне забезпечення; енергетичне забезпечення; забезпечення безпечної експлуатації гідротехнічних та інженерних споруд; матеріально-технічне забезпечення; метрологічне забезпечення; нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці, лікувально-профілактичне та соціальне забезпечення; правове забезпечення; інформаційне, нормативно-методичне та довідкове забезпечення; економіко-цільове регулювання та мотивація безпечної роботи; контроль за станом охорони праці; облік, аналіз й оцінка показників стану охорони праці та функціонування СУОП.

Аналіз ефективності функціонування СУОП на підприємствах проводиться за такою методикою: наявність цільових програм щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, усунення небезпечних і шкідливих виробничих факторів; цілеспрямованість щорічних комплексних заходів та інших планів роботи щодо зменшення рівня виробничого травматизму і профзахворювань, підвищення рівня охорони праці. Виконання планів, заходів, приписів, пропозицій з охорони праці; наявність посадових інструкцій з охорони праці та врахування в них усіх завдань і функцій управління охороною праці; створення мотивації роботи з охорони праці на підприємстві; контроль, облік і аналіз роботи з охорони праці; виконання завдань з охорони праці.

Отже, метою управління охороною праці є забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини під час трудової діяльності, яка може бути досягнута шляхом виконання певних функцій управління, а також потрібно зазначити, що управління охороною праці має включати виконання таких основних завдань: навчання працівників безпеці праці та пропаганда питань охорони праці; забезпечення безпеки виробничого обладнання; забезпечення безпеки виробничих процесів; забезпечення безпеки будівель та споруд; нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту; забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку працівників; організація

лікувально-профілактичного обслуговування працівників; професійний відбір працівників за певними спеціальностями.

При виконанні зазначених завдань керівник (або уповноважений ним орган) має керуватися такими статтями, як 153, 160, 161, 163-168 Кодексу Законів про працю України, Законом України «Про охорону праці», а також нормативними актами з перелічених питань, розробленими, затвердженими відповідними органами та зареєстрованими в установленому порядку в Державному Реєстрі міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці.

**КАРАНТИН, ОПЛАТИ ПРАЦІ  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О**

*Удовик С.І., викладач кафедри ТНОПтаД  
БІНПО*

У зв'язку з оголошенням Кабінетом Міністрів на усій території України карантину, з 12 березня 2020 року, відповідно до ст. 29 ЗУ «Про захист населення від інфекційних хвороб» з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, були внесені зміни в організації роботи підприємств, організацій та навчальних закладів.

Карантин.., але які б виклики сьогодення не впливали на нормальний ритм роботи підприємств, організацій та навчальних закладів, базовий нормативно-правовий акт Закону України «Про охорону праці» (далі - ЗУ про ОП) діє, він ніким не відмінений і є обов'язковим до виконання всіма суб'єктами господарської діяльності.

Незалежно від того, підприємство працює в повному режимі, чи тимчасово призупинили діяльність, служба охорони праці підприємств, організацій та навчальних закладів продовжує виконувати свої функції та обов'язки, передбачені ЗУ про ОП та за своїм Положенням, додається виконувати жорсткіший контроль за забезпеченням керівниками структурних підрозділів дотримання правил гігієни праці на робочих та інших загальнодоступних місцях на підприємстві, в організацій та в навчальних закладах.

Так, під час укладання трудового договору кожен новоприйнятий працівник повинен бути проінформованим про умови праці, пройти вступний інструктаж та первинний інструктаж з ОП на робочому місці, за необхідності пройти стажування, навчання (спеціальне навчання) з ОП (може бути проведено в дистанційному режимі). Це стосується і проведення планових чергових навчань та перевірки знань з ОП.

Згідно вимог, роботодавець забезпечує працівника всіма необхідними засобами індивідуального захисту залежно від виду діяльності та вимог щодо конкретної професії (класифікатор професій НПАОП), а в умовах карантину - ще й додатковими індивідуальними засобами.

При виявленні порушень спеціалісти служби ОП видають керівникам структурних підрозділів обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків (ст.15 ЗУ про ОП), такий припис може скасувати лише роботодавець.

Нагадуємо, що необхідно також звернути увагу на проведення позапланового інструктажу з питань ОП при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів - для робіт підвищеної небезпеки, а для решти робіт- понад 60 днів.

Слід звернути увагу на карантинні послаблення для бізнесу та громадян, згідно Постанови Кабміну № 343 від 04.05.2020, щодо медоглядів: *«п.3. На період карантину та протягом 30 днів після його відміни (завершення) дозволяється залучення до роботи без проходження попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах,... Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам (ПКМУ від 23.05.2001 № 559)».*

У зв'язку з оголошенням з 12 березня 2020 року карантину через ризик ураження коронавірусом деякі ЗП(ПТ)О призупинили навчальну діяльність, а деякі перейшли на дистанційну форму роботи. Розглянемо, як оплачувати роботу працівників за таких умов.

Ще було наголошено в ст.15 ЗУ про ОП, в т.ч. і а.5 цієї статті: *«Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб».*

У зв'язку з ситуацією, пов'язаною з оголошенням карантину, терміни якого можуть змінитись залежно від епідеміологічної ситуації в Україні, своєчасним вжиттям та проведенням профілактичних і протиепідемічних заходів відповідно до ЗУ "Про захист населення від інфекційних хвороб" та постанови КМУ від 11 березня 2020 р. № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" працівники, які фактично не виходять на роботу під час карантину, вважаються такими, що не виходять на роботу у зв'язку з простоем; згідно зі ст. 34 Кодексу законів про працю України «простій - це призупинення роботи, викликане невідворотною силою або іншими обставинами».

Згідно з п. 5.2.1 Галузевої Угоди періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно епідеміологічними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників.

Відповідно до п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102, у випадку, коли в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від викладача причин, оплата його праці здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що вчитель (викладач) виконує іншу організаційно-педагогічну роботу.

У випадку, якщо такої роботи немає, за працівниками зберігається середня заробітна плата, розмір якої визначається згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати", за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи

здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, відповідно до *ст. 113 Кодексу законів про працю України*.

Час карантину, який запроваджено в ЗП(ПТ)О, вважають робочим часом педпрацівника, якщо на цей період не припадає його відпустка.

Відповідно до *п. 25 Типових правил внутрішнього розпорядку* для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджених *наказом Міносвіти від 20.12.93 р. № 455*, під час карантину керівник ЗП(ПТ)О залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їхнього педагогічного навантаження до початку карантину.

Аналогічно оплачують роботу осіб з-поміж керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, **які ведуть викладацьку роботу або заняття з гуртківцями** в тому самому закладі.

Особи, які працюють на умовах погодинної оплати і не ведуть заняття під час карантину, **оплату за цей період не отримують**, оскільки їхня робота оплачується за фактично відпрацьовані години (*п. 73 Інструкції № 102*).

Роботу педагогічних працівників під час карантину, якщо вони працюють дистанційно, оплачують з розрахунку заробітної плати, установленної під час тарифікації, що передувала початку карантину (*п. 71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.93 р. № 102*).

Як відомо, педагогічні працівники під час епідемічних канікул залучаються до організаційно-педагогічної, методичної роботи в межах.

Відповідно до *а.3, п. 2 Порядку № 100* середня зарплата працівників, які пропрацювали в установі менше двох календарних місяців, обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час

Відповідно до *п. 68 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102*, оплата праці педагогічних працівників **здійснюється за тарифікацією**.

У спільному листі Міністерства освіти і науки України № 1/9-162 та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України № 02-5/202 від 17.03.2020 «Про умови та оплату праці працівників закладів освіти і науки в умовах карантину» Міністерство та ЦК Профспілки зокрема наголошується на необхідності **збереження за працівниками на період карантину середньої заробітної плати**, розмір якої визначається згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»

Адже пунктом 8.3.3 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки передбачено забезпечення оплати простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини, в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).

Таким чином, педагогічні працівники, які працюють в закладах освіти за сумісництвом, під час карантину виконують організаційно-методичну, організаційно-педагогічну та інші види робіт. За цей час таким працівникам має нараховуватися заробітна плата, виходячи із розрахунку заробітної плати, визначеної при тарифікації.

Ст.97 Кодексу законів про працю встановлено, що оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку, а всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Заробітна плата виплачується у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Відповідно до *ст. 265 Кодексу законів про працю України* роботодавці несуть фінансову відповідальність за порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам більш як за один місяць та виплату її не в повному обсязі у вигляді штрафу в розмірі 3 мінімальних зарплат.

Також *ст. 41 Кодексу України* про адміністративні правопорушення визначено адміністративну відповідальність за порушення встановлених строків виплати заробітної плати та виплату її не в повному обсязі, у вигляді штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій.

Ст. 175 *Кримінального кодексу України* передбачено кримінальну відповідальність за безпідставну не виплату зарплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства у вигляді штрафу.

*Фучижки Л.І., викладач охорони праці  
ДПТНЗ «Криворізький професійний  
гірничо-електромеханічний ліцей»  
(м. Кривий Ріг Дніпропетровська обл.)*

Статею 43 Конституції України кожному працівнику гарантовані належні, безпечні та здорові умови праці. Кожне підприємство будь-якої форми власності має дотримуватись необхідних вимог, встановлених законодавством України, з метою гарантування безпеки праці та збереження життя, здоров'я та працездатності працюючих. Для вирішення цих питань на кожному підприємстві має бути система управління охороною праці (СУОП). Це ряд комплексних заходів та засобів, які повинні забезпечувати вимоги охорони праці у сфері технологічного, санітарного, профілактичного та організаційного стану виробничих процесів. Система управління охороною праці повинна охоплювати певні завдання, а саме:

- забезпечення належного та безпечного управління підприємством;
- проведення запобіжних заходів для мінімізації ризиків та нещасних випадків;
- готовність до негайного реагування та ліквідації небезпечних ситуацій.

Одним із ключових пунктів, що гарантують якісну і ефективну роботу системи управління охороною праці є чітка взаємодія між всіма ланками підприємства.

Функція СУОП щодо організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і на всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, що приймають участь в процесі управління.

В Україні структурно сформовано систему управління охороною праці, яка цілком відповідає конвенціям Міжнародної організації праці та директивам. Проте необхідно постійно вдосконалювати її зміст, принципи та методи. Власники підприємств самостійно розробляють план заходів щодо усунення можливих ризиків. Україна іде шляхом впровадження Європейських норм з охорони праці у свою правову систему, створює умови для формування сучасної культури і відповідальності за збереження життя і здоров'я працівників. Необхідність впровадження ризик-орієнтованих підходів в управління охороною праці є пріоритетним напрямком в цьому питанні. Безпека на виробництві має бути не менш важливою ніж економіка. Сьогодні головним механізмом вирішення проблеми забезпечення професійної та промислової безпеки розглядають систему управління охороною праці, побудовану на основі оцінки ризиків для життя та здоров'я працівників. Кожне підприємство має насамперед тримати це питання на контролі. Мінімізація виникнення таких ризиків - це шлях до значного

підвищення продуктивності праці, рентабельності виробництва. Роботодавець повинен постійно підвищувати кваліфікацію працівника і завжди стежити за ризиками, які можуть виникнути на виробництві.

Для визначення основних напрямків впровадження ризик - орієнтовного підходу у вітчизняну систему управління охороною праці опрацьовано проект Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні. Впровадження таких інноваційних форм, мається на увазі оцінка ризиків, повинно сприяти поліпшенню стану охорони праці в Україні.

Оцінка ризиків обов'язкова. У нормативно-правових актах (НППОП) встановлено, що роботодавець зобов'язаний провести для працівника інструктаж, тому що не можна допускати до виконання робіт не навчену людину. Саме роботодавець несе пряму відповідальність за дотримання підлеглими вимог охорони праці. Для кожного робочого місця і для професії розробляються інструкції з охорони праці, які без оцінки джерел небезпеки й ризиків ми не напишемо. Однак, якщо раніше бралось до уваги лише технічний бік безпеки, то сьогодні система оцінки ризиків спрямована на комплексну безпеку працівника і на психосоціальні чинники поміж ними. Суть оцінки ризиків полягає не лише в тому, щоб ідентифікувати небезпеки на робочому місці, але і в тому, щоб знайти індивідуальний підхід до кожної людини. Роботодавець має здійснювати оцінку професійних ризиків, пов'язаних з працею, прийняття відповідних профілактичних заходів, для запобігання виникненню цих ризиків, а також інформування працівників про професійні ризики та методи захисту від загроз. Згідно з ДСТУ 2293-99 зазначено: що небезпека - це потенційне джерело шкоди, а ризик-імовірність заподіяння шкоди з урахуванням її важкості. Таким чином, можна стверджувати, що принципи запобігання виробничим ризикам побудовані на всебічному вивченні умов виникнення потенційних ризиків. У свою чергу, принципи запобігання небезпекам, засновані на створенні для кожного працівника належних, безпечних та здорових умов праці, в той же час існує система пільг та компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.

На рівні підприємства ризик-орієнтована система управління охороною праці має бути невід'ємною частиною загальної системи управління підприємством та легко інтегруватися з іншими наявними системами (управління якістю, екологічного управління тощо). При цьому управління ризиками для життя та здоров'я працівників, їх постійний моніторинг є обов'язком роботодавця, що має здійснюватися на основі загальних принципів запобігання, а саме:

- уникнення ризиків;
- оцінка ризиків, які неможливо усунути;
- боротьба з ризиками у їх джерелах( усунення чи ослаблення виробничих небезпек);
- адаптація виконуваної роботи до індивідуальних можливостей працівників;
- розроблення чіткої та узгодженої політики запобігання ризикам;

- пріоритетність засобів колективного захисту;
- проведення відповідного інструктажу для працівників.

Управління ризиками – це можливість використовувати різноманітні підходи, процеси, заходи, що дають змогу певною мірою спрогнозувати настання ризикової події, ситуації й за рахунок управлінської взаємодії досягати зниження ступеня його впливу.

Головними завданнями управління ризиком є:

- виявлення ділянок підвищеного ризику;
- оцінка ступеня ризику;
- аналіз прийнятності даного рівня ризику для роботодавця;
- розробка у разі потреби заходів щодо запобігання або зниження рівня ризику;
- у разі коли ризикова подія відбулася-наявність плану негайного вжиття заходів для максимально можливого відшкодування завданої шкоди.

Система управління ризиком насамперед передбачає його оцінювання, результати якого дають змогу надалі обрати оптимальний спосіб зниження рівня ризику. Найбільш суттєвою виявляється вигода, отримана в результаті поліпшення умов праці, вдосконалення технічного контролю шляхом прогнозування й системного підходу при всебічному оцінюванні ризиків, цільового вкладення коштів у найбільш ефективні й потенційно небезпечні ділянки та процеси.

Помилка багатьох керівників, аналітиків і фахівців полягає в тому, що вони недостатньо чесно, всебічно і відкрито виконують розрахунки нещасних випадків, аварій та інцидентів. Цільове завдання охорони праці, яке полягає у зменшенні частоти (імовірності) небезпечних ситуацій (наприклад, порушень установлених норм і правил), здатних перерости в небезпечні події і цільове завдання безпеки, яке полягає у зменшенні частоти (ризiku) здійснення небезпечних подій, тобто зменшення частоти збігу небезпечних ситуацій у часі.

Людина в системі охорони праці є багатofункціональною ланкою. Крім того що це найбільш численна, найменш надійна й передбачувана, а значить, найнебезпечніша складова, вона є ще суб`єктом і об`єктом управління, фактором і об`єктом ризику. Саме людина залежно від різних обставин своїми неадекватними діями, які полягають у порушенні встановлених норм і правил, або бездіяльністю створює ризик травмування себе й оточуючих. Людина не тільки «носить» у собі індивідуальний ризик, але й програмує його. Тому з погляду мінімізації негативного впливу цього ризик-фактору на загальну надійність функціонування системи охорони праці в цілому всі запобіжні дії повинні бути спрямовані на людину, на персонал. Процеси, пов`язані з безпекою для людини при здійсненні трудової діяльності, зароджуються і стаються на робочому місці. Сьогодні однозначно визнано, що абсолютно безпечних виробництв не існує, завжди є певний ризик травмування, який іде від самої людини, від її неправильних, небезпечних дій, а також від різних джерел, що мають певний енергетичний потенціал.

Тому на підприємствах повинен бути контроль за ризиками на робочому місці. Роботодавцю необхідно проаналізувати, які чинники можуть зашкодити людям, та визначити адекватні кроки для їхнього запобігання. Для уникнення можливих небезпек роботодавець має дотримуватись наступних правил:

- впроваджувати найменш ризиковану діяльність;
- запобігати небезпекам;
- організовувати роботи для мінімізації можливих небезпечних впливів;
- забезпечувати соціально-побутове обслуговування;
- залучати до обговорення працівників, щоб упевнитися в результативності пропозицій.

Потрібно вживати всіх можливих заходів щодо захисту людей від імовірної шкоди. Упроваджуючи оцінку ризиків на робочому місці, можна значно знизити рівень виробничого травматизму та загалом уникнути нових небезпек.

**ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ  
У АГРАРНИХ ЗАКЛАДАХ**

*Цегельнюк Г.А., викладач*

*Рогатинський державний аграрний коледж*

У країнах світу існують закони та нормативні документи, як; повністю або частково захищають людину від небезпечних та шкідливих умов праці, забезпечують охорону її здоров'я. У найбільших світових компаніях серед показників діяльності підприємств охорона праці стоїть на другому місці після кваліфікації і компетентності персоналу. Соціальний ефект від впровадження охорони праці може бути виражений у зниженні рівня травматизму і професійних захворювань, поліпшенні демографічної ситуації в країні, за рахунок зниження смертності серед постраждалих від нещасних випадків на виробництві. Проблема забезпечення виробничої безпеки людини в трудовому процесі завжди була актуальною і загострилася в період науково-технічного прогресу, коли людина стала мати справу з великими енергетичними потужностями, новітньою технікою.

Організація працевохоронної роботи в аграрних закладах фахової передвищої освіти має ряд особливостей, які необхідно враховувати в освітньому процесі. Зокрема, це стосується забезпечення належних (безпечних) умов праці на місцях практик, у навчальних майстернях та лабораторіях, спортивних залах, студентських гуртожитках; дотримання встановленого режиму праці та відпочинку науково-педагогічними працівниками. Важливим для аграрних закладів освіти є розроблення і введення у дію необхідного переліку документів з охорони праці, ознайомлення з ними працівників і студентів, з метою запобігання травматизму та захворюваності на всіх етапах освітнього процесу, формування у них працевохоронного світогляду, поліпшення стану викладання дисциплін з охорони праці.

Навчально-виховний процес у аграрних вищих навчальних закладах передбачає проведення різних видів практичного навчання – на полях, ботанічних садах, агрономічних дослідних станціях, лісових дослідних станціях та проведення різноманітних лабораторних робіт. Аграрний сектор виробництва характеризується наявністю на робочих місцях (на лісовій ділянці, фермі, у полі, теплиці, ремонтній майстерні) різноманітних шкідливих (несприятливих) та небезпечних чинників, що загрожують життю й здоров'ю працюючих, можуть призвести до професійних захворювань та травм. Тому на вимогу низки основних правоохоронних документів, що регулюють безпеку і гігієну праці в усіх аграрних ВНЗ до штатного розпису включено посаду інженера з охорони праці, або начальника відділу з охорони праці.

Роботу фахівця з охорони праці у аграрному закладі необхідно спрямувати за наступними основними напрямками: - організаційні засади

системи управління охороною праці; - організація навчання з охорони праці; - організаційні засади працезахоронної роботи у навчально-виховному процесі; - порядок розслідування нещасних випадків, що сталися; - організаційні аспекти системи пожежної безпеки; - організаційні засади електробезпеки; - забезпечення санітарно-гігієнічних нормативів у навчально-виховному процесі; - забезпечення нормативів охорони праці під час практичного навчання.

Вирішення питання навчання з питань охорони праці полягає у розробці Типових навчальних програм з працезахоронних дисциплін для аграрних навчальних закладів, де має бути враховано особливості працезахоронного забезпечення виконання різноманітних робіт у підгалузях аграрного сектору економіки України. Для поліпшення навчання необхідно створити при кафедрах, циклових комісіях працезахоронного спрямування навчально-методичних центрів з охорони праці. Основним завданням таких підрозділів має стати проведення навчання (тренінгів) з охорони праці для працівників аграрних підприємств регіону та розроблення методичного забезпечення такого навчання. З цією метою викладачами кафедри безпеки життєдіяльності ХНТУСГ була запропонована програма підвищення як професійної, так і соціально-наукової кваліфікації спеціалістів аграрного профілю з охорони праці. Такі заходи дозволять викладачам циклових комісій, задіяних у роботі навчально-методичного центру з охорони праці, відстежувати працезахоронні проблеми сільськогосподарського виробництва та будувати навчальний курс з урахуванням практичних завдань запобігання травматизму і захворюваності.

Успішне проведення працезахоронної роботи полягає також у співпраці керівників аграрних закладів фахової передвищої освіти та навчальнодослідних господарств, сільськогосподарських та галузевих підприємства, де студенти проходять практичні заняття, керівників практик, спеціалістів з охорони праці щодо забезпечення вимог охорони праці на місцях практики. Особливістю проходження практики студентами аграрних коледжів є наявність на територіях і у приміщеннях виробничих підрозділів господарств багатьох небезпечних і шкідливих чинників: мобільних машин, незакритих кожухами рухомих (обертових) вузлів сільськогосподарських агрегатів та механізмів, електрообладнання, норовливих тварин та ін. Тому умовою проведення практичного навчання в с.г. господарствах чи на підприємствах проходження практики студентами повинно стати розроблення Паспортів з охорони праці на робочих місцях такого навчання. У таких паспортах мають бути вказані невинправлені виробничі небезпеки і шкідливості, а також комплексні заходи для їх усунення, використовувані засоби індивідуального захисту та порядок нагляду з боку посадових осіб (працівників) господарства за виконанням робіт студентами (за їх перебуванням на території господарства, підприємства). Із затвердженими керівником господарства паспортами потрібно ознайомити студентів та керівників їх практичного навчання. Інструктажі з безпеки життєдіяльності

та охорони праці зі студентами, які від'їжджають на практику, повинні починатися у коледжі. На циклових комісіях праце охоронного спрямування мають бути розроблені відповідні програми інструктажів з детальним висвітленням питань безпеки перебування студентів у дорозі до баз практики та на території господарства чи підприємства, під час проживання у гуртожитках, виконання основних виробничих процесів та під час дозвілля. Ці інструктажі аж ніяк не скасовують інструктажі з охорони праці (вступного і первинного), які мають бути проведені на місцях проходження практики, а є їх важливим доповненням. Практика для студентів з певних навчальних дисциплін має стати також практикою з охорони праці, коли студенти зможуть порівняти стан охорони праці у виробничих підрозділах баз практики з відповідними нормативними вимогами, вказаними у чинних державних нормативних актах з охорони праці та запропонувати керівництву господарства ефективні працезахоронні заходи.

Отже, для поліпшення стану охорони праці в аграрних закладах фахової передвищої освіти необхідно забезпечити належний рівень викладання працезахоронних дисциплін з дотриманням встановлених обсягів викладання, дотримуватися нормативів щорічних відрахувань на впровадження заходів з охорони праці з усіх джерел фінансування. Умовою проведення практичного навчання повинно стати розроблення Паспортів з охорони праці на робочих місцях. У таких паспортах мають бути вказані не усунуті виробничі небезпеки і шкідливості, а також комплексні заходи для запобігання травматизму та захворюваності.

**ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ З  
ОХОРОНИ ПРАЦІ**

*Циганенко В.О., старший викладач,  
викладач спецдисциплін Піщанобридського  
професійного аграрного ліцею*

Початок ХХІ століття приніс в українську освіту кардинальні зміни. Змістове наповнення того, що вивчали донедавна у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, зазнало суттєвих змін. Навчитися орієнтуватися в безлічі інформації та досягти сучасного розуміння фундаментальних основ професійної діяльності вимагає від майбутніх фахівців будь-якої галузі відмінного володіння професійними компетенціями і гуманітарного світогляду.

У системі професійно-технічної освіти спостерігається тенденція до зниження позитивної мотивації щодо вивчення гуманітарних дисциплін, оскільки учень налаштований здобути професійні знання, уміння та навички. Я не відкрию великої таємниці, що більшість учнів ПТНЗ не в змозі висловитись та аргументувати власну думку, не володіють державною мовою, некомпетентні в гуманітарних дисциплінах. Тому, лише незначний відсоток майбутніх робітників вільно володіє мовою конструктивного діалогу, вміють правильно й доступно формулювати професійну думку та суспільно-громадську позицію. Як результат – не можуть знайти себе у професії та в соціумі, натомість часто позиціонують себе і своє майбутнє поза межами України або взагалі не пов'язують своє майбутнє з обраною професією через відсутність професійної мотивації.

Саме тому, недостатнє уявлення про національну ідею та її реалізацію в системі закладів освіти, зокрема у викладанні гуманітарних дисциплін, впливає на формування світогляду майбутніх фахівців своєї справи. У цьому контексті не йдеться про професійну відповідність, а насамперед про особистісне самовираження майбутнього фахівця будь-якої галузі [3].

Педагог – головна дійова особа будь-якого процесу навчання в ПТНЗ. Уміння розкрити явища чи процеси в розвитку, відтворити принцип науковості у професійній підготовці, створення майстер-класів, проведення творчих виставок та тематичного спрямування, створення системи тестового контролю знань і умінь учнів, навчальних посібників і підручників, використання інтернет-ресурсів – це сходинки, за якими визначається рівень професійної компетентності педагогічного працівника. Творчий пошук і розвиток професійної майстерності – ось головний пріоритет сучасного педагога. Педагог буде успішним, якщо буде теоретично грамотним, творчо активним, якщо він упевнений у собі і своїх силах, якщо має визнання колег, адміністрації, якщо його працю гідно оцінюють морально і матеріально. Професійно-технічна освіта передусім формує компетентну особистість, готує її до життя у суспільстві, яке динамічно змінюється, розвиває здатність засвоювати інформацію і приймати ефективні рішення. Але не завжди педагогу вдається досягти бажаного результату. Виходячи з свого

педагогічного досвіду зазначу, що рівень навчальних досягнень і практичних умінь учнів у конкретній групі залежить від фахової компетентності майстра виробничого навчання і, звичайно ж, від старанності учнів.

Питання гуманітарної підготовки сучасних фахівців є актуальним, однак не новим для сучасної освіти. Доцільно звернутися до розгляду накопиченого досвіду. Формування духовних цінностей засобами гуманітарних наук досліджувала А. Ярошенко [4]. Науковцем О. Плавуцькою запропоновано педагогічні умови розвитку духовних цінностей особистості у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу [1]. Ж. Свиренко розкрила суть гуманізму як відображення морально-етичного закону людського буття, як специфічної властивості гуманістичного образу особистості; проаналізувала загальнокультурні цінності, змістові, світоглядні можливості предметів гуманітарного циклу щодо виховання гуманізму в студентів закладів вищої освіти (ЗВО) [2].

Ситуація пандемії COVID-19, яка виникла протягом останніх місяців в усьому світі, внесли багато суттєвих змін в діяльність організацій. Це потребує осмислення ряду проблем, які стосуються психології здоров'я, як в цілому організацій, так і в професійній діяльності персоналу, так і взаємодії з іншими сферами життєдіяльності персоналу в цих умовах.

Саме в таких ситуаціях на допомогу нам приходить педагогічна етика, фахова майстерність, інноваційні технології. По суті, від набутих та засвоєних знань з охорони праці, умілої та успіху в педагогічній діяльності залежить майбутнє підлітка, яке виступає новою долею народу.

Навчання та постійне підвищення кваліфікації є життєво важливими складовими успішної та ефективної програми з безпеки праці, без яких будь-які заходи щодо запобігання нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві втрачають сенс. Тому, педагоги нашого навчального закладу один раз в три роки проходять навчання та складають іспити з охорони праці та безпеки життєдіяльності.

Навчальні плани закладів освіти всіх рівнів, незалежно від їх галузевого спрямування, повинні передбачати вивчення питань охорони праці не зважаючи на напрям підготовки майбутніх фахівців. Обсяги навчання з питань охорони праці для спеціальностей гуманітарного спрямування не повинні бути меншими за обсяги для технічних спеціальностей. Тому, в нашому навчальному закладі, у відповідності навчальних планів, для всіх професій, передбачено по 30 годин на вивчення предмету «Охорона праці».

Аналізуючи сучасний стан освіти з охорони праці можна зауважити про певне послаблення у викладанні курсу з охорони праці для професії «Офісний службовець (бухгалтерія); Адміністратор». Сумніви щодо необхідності поглибленого навчання з охорони праці майбутніх офісних працівників виникають тому, що за три роки навчання учні отримують по суті дві професії, а предмет «Охорона праці» читається лише на першому курсі. Саме в цей період учні ще не в повній мірі усвідомлюють значущість охорони праці в цілому, і зокрема для їхньої професії.

Дійсно, робота майбутніх службовців – працівників апарату управління, менеджерів, адміністраторів, економістів, інженерно-технічних працівників, операторів комп'ютерного набору відбуватиметься біля комп'ютера, у

комфортних офісних приміщеннях, тому про якісь небезпеки не варто і думати. Яка там охорона праці? Де знайдеш більш комфортні та безпечні умови, ніж в офісах? Це ж не будівельники, енергетики і не хіміки! [5]

Все більше і більше теперішня молодь прагне знайти застосування своїх можливостей не в аграрному секторі або виробництві, а в офісі, ставши «білими комірцями». Плануючи вступити до ПТНЗ або вищих навчальних закладів, учні придивляються, в основному, до тих спеціальностей, які передбачають роботу в офісі. Останнім часом робота в офісі набула статусу особливого престижу і ваги в суспільстві. Адже офіс це – зручне м'яке крісло, кондиційоване повітря (влітку не гаряче, взимку не холодно). Але, тут варто зробити відступ і розглянути цей офісний затишок і комфорт зсередини, тобто направити свій пильний погляд на захворювання, які можуть спіткати працівника у такому «райському місці».[6]

Насправді, в офісах ризик отримати травму суттєво менший ніж, наприклад, на будівництві, у шахті або на металургійному комбінаті.

Професійні захворювання не мають такого резонансного відлуння у мас-медіа і не привертають загальної уваги як виробничі нещасні випадки, особливо групові, і тому залишаються непоміченими, хоча від них і гине щороку в шість разів більше людей. На відміну від нещасних випадків, проблема професійних захворювань набагато гостріша, оскільки вони, як і будь-які інші захворювання, що не відносяться до професійних, здатні довгий час перебувати в сонному стані, а після – найчастіше стають невиліковними.

Характер професійних захворювань швидко змінюється: науково-технічний прогрес і соціальні зміни в поєднанні з глобальними економічними умовами посилюють існуючі загрози для здоров'я і породжують нові.

Все більше занепокоєння викликає і таке явище, як пов'язані з трудовою діяльністю стреси та їх наслідки для здоров'я.

Які ж професії так стрімко «псувають» світову статистику з охорони праці? Так, це саме «білі комірці» – працівники офісів, яких на сьогодні в Україні, втім, і у всіх розвинених країнах, практично 50% всіх працюючих чоловіків і жінок.

Виявляється, робота в офісі може бути не менш небезпечною для здоров'я, ніж важка праця на шкідливому виробництві. Нешкідливі спочатку симптоми з часом перетворюються на серйозні проблеми зі здоров'ям.

Головний і найбільший ворог здоров'ю – малорухливий спосіб життя, а також сучасна офісна робота, максимально так пристосована, щоб рухатися якомога менше.

На відміну від наших пращурів, змушених постійно фізично працювати, крутитися «як білка в колесі», щоб добути собі їжу, сучасні офісні працівники теж змушені крутитися. Але! Роблять вони все це, в основному, сидячи, навантажуючи і перевантажуючи власний мозок нескінченними потоками інформації. А от саме так всі м'язи від подібної діяльності не отримують навіть половини необхідного їм навантаження.

Наші пращури були зайняті постійною фізичною активністю, а ми – розумовою. Ось у цьому питанні технічний прогрес, покликаний розвантажити нас фізично для більш продуктивної розумової та

інтелектуальної діяльності – надав нам «ведмежу» послугу, створивши передумови для розвитку офісних хвороб.[5]

Саме фахівці, які зайняті розумовою працею – офісні службовці, адміністратори, оператори комп'ютерного набору, секретарі мають, в основному, сидячий спосіб роботи. А в період пандемії – ще й в закритому просторі, в межах своєї квартири чи будинку. Роботу здійснювали дистанційно. Для повноцінного функціонування людського організму, йому потрібний постійний рух, а інакше – застій. А будь-який застій в організмі, як відомо, не дуже корисна річ. Ми працюємо в комфортабельних офісах, а ось наші м'язи і організм в цілому цей комфорт навряд чи оцінили і дуже йому зраділи. Щоб м'язи були в тонусі, а людина в хорошому настрої, необхідно ці самі м'язи постійно тренувати і давати їм навантаження.

Будь-яке тривале сидіння перед монітором комп'ютера – це навантаження на хребет. А біда багатьох офісних працівників в тому, що вони ще й сидять неправильно. Звідси викривлення хребта, остеохондрози, сколіози, зміщення хребців, грижі, радикуліти ... Від монотонного сидіння починаються геморой, варикозне розширення вен, головні болі та багато чого ще малоприємного. Всі загрози здоров'ю в офісі важко навіть перелічити.

Для профілактики професійних захворювань потрібне постійне вдосконалення національних систем охорони праці.

З метою успішної реалізації національної політики і програм, спрямованих на посилення профілактики професійних захворювань, вирішальне значення має добре налагоджена національна система охорони праці. Вона повинна включати в себе крім іншого і наступний захід з організації інформування та підготовки з питань охорони праці на сучасному рівні. І головне, бути невід'ємною складовою системи навчання та підвищення кваліфікації фахівців з охорони праці та безпеки життєдіяльності.

### Список літератури

1. Плавущка О. П. Педагогічні умови розвитку духовних цінностей студентів у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.07 / О. П. Плавущка. – Тернопіль, 2010. – 20 с.
2. Свиренко Ж. С. Виховання гуманізму в студентів вищих технічних навчальних закладів у процесі вивчення предметів гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07 / Ж. С. Свиренко. – Бердянськ, 2009. – 184 с
3. Шутак Л. Б. Роль і місце гуманітарних дисциплін у процесі підготовки майбутніх медиків / Л. Б. Шутак, Г. В. Навчук // Лінгвістика. Лінгвокультурологія. – 2013. – № 6. – С. 94–103.
4. Ярошенко А. О. Формування духовних цінностей в сучасній вищій школі засобами гуманітарних наук (соціально-філософський аспект) : дис. канд. філос. наук : спец. 09.00.03 / А. О. Ярошенко. – К., 2003. – 320 с.
5. <https://lcci.com.ua/deyaki-aspekty-shhodo-navchannya-z-oxorony-praci/>
6. <https://int-konf.org/ru/2015/nauka-i-zhittya-suchasni-tendentsiji-integratsiya-v-svitovu-naukovu-dumku>

**ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ  
ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ»**

*Чорнобай І.Д., Викладач спецдисциплін 1  
категорії ДНЗ «Охтирський центр ПТО»  
(м. Охтирка Сумської області)*

**Актуальність та важливість обраної для розгляду проблеми.**

Інноваційний розвиток нашого суспільства, підвищення вимог до підготовки робітничих кадрів в Україні вимагають істотної модернізації системи професійної освіти, насамперед навчального процесу. На часі атестація випускників ПТНЗ за вимогами компетентнісного підходу, коли майбутніх кваліфікованих робітників будуть оцінювати за тими критеріями, які задекларовані в Національній рамці кваліфікацій. У свою чергу, практико-орієнтована компетентнісна методологія має докорінно змінити й саму організацію навчального процесу за вимогами технологічності. Йдеться про гарантовані результати навчання, які досягаються при застосуванні педагогічних технологій (технологій навчання, освітніх технологій, дидактичних технологій тощо). Але хоча аспекти технологічності навчання уже десятиліття в полі зору учених, теорія педагогічної технології поки що розроблена недостатньо: 15 в науковому апараті дидактики професійної освіти є більш як 300 визначень цього поняття. Вивчення технологічності навчання зарубіжними вченими пов'язане з іменами Дж. Брунера Т. Сакамото, Д. Карнеги, М. Вулмана, Г. Грейса, Б. Скіннера, М. Кларка, П. Мітчелла, Р. Томаса, П. Юцявічене та ін. У Росії теоретичні і практичні аспекти застосування педагогічних технологій відображені у працях В. Беспалько, В.Сластеніна, М. Кларіна, В. Монахова, Т. Ільїної, Г. Селевка, А. Хуторского та ін. На теренах української педагогічної науки вагомий внесок у дослідження проблеми технологічності навчання внесли такі відомі вчені, як А. Алексюк, С. Гончаренко, В. Євдокимов, А. Нісімчук, О. Падалка, О. Пехота, І. Прокопенко, С. Бондар та ін.

Останнє десятиріччя на межі тисячоліть акумулювало багатоаспектний і надто глибокий комплекс проблем сучасної освіти. Вони є актуальними, гострими, нерідко суперечливими і досить складними, коли справа доходить до етапу реального розв'язання їх на різних рівнях діяльності органів державної влади та управління, конкретних педагогічних колективів закладів освіти різних рівнів акредитації. Водночас зазначимо, що всебічний об'єктивний аналіз цих проблем (філософський, соціологічний, педагогічний, психологічний, економічний) як на міжнародному, так і на загальнонаціональному рівнях, в умовах конкретної держави, в тому числі й незалежної України, переконливо свідчить про розвиток світової тенденції неперервної професійної освіти. Цілком закономірним є відображення цих аспектів у багатьох міжнародних акціях, деклараціях, конвенціях, рішеннях

та інших документах міжнародних організацій, зокрема ООН, ЮНЕСКО, Міжнародної організації праці та інше.

У 1986 р. ЮНЕСКО опублікувало офіційне визначення поняття «педагогічна технологія». Його визначили як систематичний метод планування, застосування й оцінювання всього процесу навчання й засвоєння знань шляхом врахування людських і технічних ресурсів та взаємодії між ними для досягнення більш ефективної форми освіти.

Вдосконалення систем навчання і професійної підготовки – одне з основних завдань діяльності ЮНЕСКО, що спрямовується на оновлення і диверсифікацію технічного і професійного навчання. Його розв'язання передбачає тісний взаємозв'язок між загальним і професійним навчанням, а також підготовку молодих людей і підлітків для ринку праці та для відповідного громадянського життя. Щоб досягнути бажаного результату, слід розвивати альтернативні освітні можливості у забезпеченні на різних етапах життєдіяльності доступу до навчання і професійної підготовки з урахуванням індивідуальних запитів. “Навчання працювати” ЮНЕСКО розглядає одну з 4-х складових, на яких тримається освіта, тобто професійні навички набуваються одночасно з умінням справлятися самотійно в будь-якій ситуації і працювати в колективі. ЮНЕСКО підтримує партнерство між секторами освіти і ринком праці, що певною мірою забезпечує можливості влаштування на роботу, включаючи самовлаштування, особливо з огляду на вузьку спеціалізацію й економічну невідповідність.

Посилення інноваційної діяльності в галузі професійно-технічної освіти, широке впровадження нових педагогічних та інформаційних технологій, в професійно-технічному навчанні принципово змінює роль педагога а цьому процесі, потребує інтегрування змісту та основних форм діяльності викладачів загальнотехнічних, спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання, переходу до підготовки педагогів професійного навчання, які б органічно поєднували теоретичне і виробниче навчання.

Підвищений інтерес до інтерактивних методів навчання як ключових механізмів підвищення мотивації у процесі формування технологічних компетентностей зумовлений вимогами до сучасних випускників навчальних закладів. Важливість використання інтерактивних методів навчання науковці обґрунтовують тим, що така модель навчання заснована на безпосередній взаємодії учнів з освітнім середовищем з метою отримання нового досвіду. Метою застосування інтерактивних методів у процесі формування технологічної компетентності є створення комфортних умов навчання, в яких усі учні взаємодіють між собою, обговорюючи різноманітні проблеми, аргументують власні погляди, відбувається взаємодія викладача і учня, яка орієнтується на розвиток творчих здібностей та комунікативних навичок. У такій моделі навчання викладач використовує рольові та ділові ігри, круглі столи та дискусії, фронтальне опитування та мозковий штурм. Серед позитивних характеристик інтерактивних методів навчання необхідно зазначити: високий рівень засвоєння знань; розширення пізнавальних

можливостей учнів; активна участь учнів у процесі навчання; підвищення мотивації; прості та швидкі методи контролю засвоєння знань; партнерство між викладачем та учнями. Мета інтерактивного процесу полягає у зміні і поліпшенні моделей поведінки його учасників. Така модель навчання реалізує цілий комплекс функцій. Серед основних слід зазначити наступні: мотивуюча функція, стимулююча функція, емоційна функція, функція самореалізації, комунікативна функція. Основними педагогічними умовами використання інтерактивних методів у процесі вивчення різних видів технологій є створення ситуації успіху, підвищення самостійної навчальної діяльності, виконання завдань з урахуванням міжпредметних в'язків. Учні також розв'язують проблеми, працюють з різними джерелами інформації, аналізують ситуації, беруть участь в груповій та індивідуальній роботі, що містить елемент новизни і потребує власних ідей та шляхів реалізації від студентів.

Вивчення методичної літератури дозволяє зробити висновок, що майбутній фахівець технологій у процесі інтерактивного навчання виконує цілий ряд функцій. Розглянемо основні з них:

1. планування структури та ходу уроку, створюючи умови вільного творчого спілкування у межах обраних параметрів;
2. заохочення учнів до виконання інтерактивних завдань, відтворюючи реальні ситуації;
3. ретельне спостереження за виконанням інтерактивних завдань: він спрямовує роботу студентів та встановлює часові рамки;
4. керування освітнім процесом, дозволяючи учням робити власні кроки на шляху успішного оволодіння технологічними компетентностями;
5. забезпечення постійного супроводу та підтримку у процесі поступового технологічного зросту учнів.

Прагнучи об'єднати усі зазначені функції в інтерактивному навчальному середовищі, викладач повинен пам'ятати про необхідність передачі головної ролі в процесі навчання саме учням, що мають відчутти потребу в розкритті власного творчого потенціалу. Пріоритетними методами викладання фахових дисциплін є інтерактивні, оскільки головну увагу приділяють практичній обробці знань, вмінь та навичок. Серед найбільш поширених слід зазначити кейс-метод, рольові та ділові ігри й технологія ситуативного моделювання.

Розглянемо особливості даних інтерактивних методів навчання. Аналіз конкретних ситуацій або кейс-метод – це обговорення реальної педагогічної, управлінської чи іншої проблеми або ситуації, що потребує оптимального розв'язання. Кейс-метод - це коротка за обсягом ділова гра. Його сутність полягає в тому, що проблемне викладання знань супроводжується організацією самостійної роботи учнів. Особливістю цього методу є відтворення проблемної ситуації на основі фактів реального життя. Технологія ситуативного моделювання передбачає включення учасників навчального процесу в гру (ігрове моделювання) під час заняття. За таких умов учням надається максимальна свобода інтелектуальної діяльності, яка

обмежується лише правилами гри. У найбільш загальному вигляді ділову гру можна визначити як метод імітації (наслідування, зображення, відображення), прийняття управлінських рішень у різних ситуаціях (шляхом програвання, розігрування) за заданим або сформульованими самими учасниками гри правилами. Основні характеристики ділової гри, що відрізняють її від інших 6 інтерактивних навчальних технологій моделювання процесу праці (діяльності): наявність загальної мети у всієї групи; прийняття професійних рішень; відмінність ролевих цілей при розподілі ролей між учасниками гри; групова - взаємодія учасників, які виконують певні ролі; реалізація ланцюжка рішень в ігровому процесі; наявність керованої емоційної складової. Рольова гра - це ефективне відпрацювання різних варіантів поведінки у тих ситуаціях, в яких можуть опинитися майбутні вчителі (наприклад, атестація, захист або презентація розробки, конфлікт з однокурсниками тощо). Гра дозволяє набути навичок прийняття відповідальних рішень у навчальній ситуації. Більшість європейських вчених-педагогів вважають, що ігрові методи навчання мають найбільший потенціал у забезпеченні професійного розвитку учня, що дозволяє вдосконалювати освітню діяльність та створювати нові моделі професійної практики, що відповідає цілям актуалізації професіоналізму в сучасних умовах. Ділові ігри характеризуються спрямованістю на розв'язок певних практичних проблем, набуття навичок виконання конкретної діяльності. Отже, інтерактивні технології навчання спрямовані, насамперед, на підвищення власної активності учнів, їх мотивації до навчальної та професійної діяльності. Вона дозволяє перейти від пасивного засвоєння знань до їх активного застосування в різних ситуаціях навчально-пізнавальної чи професійної діяльності, що, безумовно, підвищує якість підготовки майбутніх фахівців технологій.

#### Предмет «Охорона праці»

Жодна людина не може постійно та безпомилково виконувати свої функції в процесі навчання, праці та в побуті. Тому підготовка учнів професійних закладів до безпечної праці та діяльності неможлива без своєчасного засвоєння знань з основ охорони праці. Питання підготовки сучасної молоді до безпечної життєдіяльності знайшли відображення у працях багатьох закордонних і українських вчених-педагогів, серед яких: Л. Буєва, В. Березуцький, Ю. Бойчук, Ю. Воробйов, В. Гафнер, С. Гвоздй, С. Дембіцька, О. Запорожець, М. Зоріна, Ю. Іванов, І. Кобилянська, О. Кобилянський, О. Михайлов, І. Немкова, О. Пуляк, Л. Сорокіна, Р. Цаліков, С. Якушева, З. Яремко та інші. Зокрема, О. Кобилянський, С. Дембіцька, І. Кобилянська вважають, що в сучасних трансформаційних умовах суспільство потребує формування компетентних фахівців, які не схильні до ризику як в нормальних умовах існування, так і в умовах надзвичайних та екстремальних ситуацій, але існуюча система навчання з безпеки життєдіяльності та відсутність сучасних технологій навчання не гарантують очікуваний суспільством результат. Під час практичної підготовки та виробничої

практики учні професійних закладів здійснюють характерні для справжніх досліджень етапи розв'язання завдань, поставлених викладачами та реальними професійними ситуаціями: виділення проблеми, формулювання мети і завдань, пошук, узагальнення і систематизація зібраної інформації, визначення суттєвих характеристик явищ і процесів, їх порівняння, аналіз та графічне зображення результатів дослідження. При цьому у них розвиваються такі дослідницькі уміння: бачити проблему, формулювати мету та завдання дослідження, вести пошук і обробку інформації, визначати суттєві характеристики явищ і процесів, аналізувати результати, оформляти їх у вигляді таблиць, графіків, діаграм. Основи знань з охорони праці учні здобувають під час вивчення відповідної нормативної дисципліни, яка вивчається з метою формування у них потрібного для їхньої подальшої професійної діяльності рівня знань та умінь із правових та організаційних питань охорони праці, основ фізіології, виробничої санітарії, гігієни праці, пожежної безпеки, а також активної позиції щодо практичної реалізації принципів пріоритетності охорони життя та здоров'я учнів щодо результатів виробничої діяльності.

Пріоритетним напрямком дисципліни «Охорона праці» вважається набуття нових умінь запобігання нещасним випадкам через формування соціальної позиції особи щодо її особистої безпеки та безпеки оточуючих. Світовий і український досвід показує, що навчання майбутніх кваліфікованих працівників безпечним прийомам роботи, вимогам охорони праці, надання першої допомоги потерпілим на виробництві є ефективним інструментом зниження виробничого травматизму та професійних захворювань. Однією з причин смертності та захворюваності внаслідок впливу шкідливих виробничих факторів є недостатня поінформованість працівників про професійні ризики та вимоги охорони праці. У даному контексті вдосконалення навчання охороні праці за допомогою впровадження в навчально-виховний процес інноваційних освітніх технологій продовжує залишатися актуальним напрямком діяльності закладів професійної освіти. Педагогічна дійсність свідчить, що традиційне навчання не є спроможним задовольнити підвищені вимоги до підготовки майбутніх кваліфікованих працівників, оскільки не створює умов для формування вмінь та навичок самостійної пізнавальної діяльності, не сприяє розвитку творчих здібностей. Це зумовлює ряд протиріч між наявним рівнем готовності кваліфікованого робітника до професійної діяльності та сучасними вимогами до його підготовки, між потребою учня у самовираженні та здатністю освіти задовольнити дану потребу. Сучасні реалії потребують заміни концепції «передачі знань» на «навчання вчитися», «навчання жити». Отже, учнів потрібно навчити не тільки запам'ятовувати, а й осмислювати нову тему, щоб вони могли у подальшому вміти шукати інформацію, яка допоможе реалізувати поставлену проблему. Необхідно повернути учням інтерес до вивчення спеціальних предметів, в тому числі «Охорони праці», зробити навчання цікавим, посилити бажання учитися, яке буде спонукати до

пошуків. Все це вимагає пошуку нових підходів до навчання охорони праці, яке повинно опиратися не на трансляцію готових знань, а на створення умов для інноваційної пізнавальної діяльності на основі наявного досвіду.

Серед інноваційних технологій, що доцільно використовувати під час викладання основ охорони праці можна виділити: метод проектів, дидактичні ігри, інтерактивні методи навчання, диспути, круглі столи, кейс-методики, метод портфоліо тощо. Розглянемо декілька технологій, які найчастіше використовуємо під час викладання основ охорони праці. Метод проектів містить у собі сукупність дослідницьких, пошукових, проблемних методів, творчих за своєю суттю, то цю технологію можна розглядати як технологію, що сприяє творчому розвитку учнів, використанню ними певних навчально пізнавальних прийомів, які в результаті самостійних дій учнів дають змогу вирішити ту чи іншу проблему. Крім того метод проектів передбачає обов'язкову презентацію результатів. Однією з інтерактивних технологій навчання є також ситуаційна методика (аналіз ситуацій, метод case-study), що набула популярності у Англії, США, Німеччині, Данії та інших країнах, розроблена англійськими науковцями М. Шевером, Ф. Едейем та К. Єйтс . Безпосередня мета методу case-study – спільними зусиллями групи учнів проаналізувати ситуацію – case, яка має місце у реальному житті і розробити практичне рішення; закінчення процесу – оцінка запропонованих алгоритмів і вибір кращого в контексті поставленої проблеми.

Проблемна ситуація може бути висвітлена як при вивченні нової теми у викладенні теоретичного матеріалу, так і може використовуватися з метою закріплення отриманих знань, узагальнення та систематизації матеріалу. Урок, проведений нестандартно, стимулює творчість вчителя і його вихованців, створює сприятливі умови для співпраці учнів один з одним і з вчителем. Уроки прес-конференції розвивають активність, пошукові здібності, вміння розкривати суть певної проблеми, стисло і коротко висвітлювати її, конкретно відповідати на поставлені питання. Вони вчать самостійно здобувати знання. Всі ці методи не можуть існувати без допомоги інформаційних технологій. Мультимедійні засоби навчання надають великі можливості підвищення ефективності процесу навчання, оскільки забезпечують одночасне використання декількох каналів сприйняття, завдяки чому досягається інтеграція інформації; дозволяють впливати на розвиток якостей, що характеризують творче мислення. Саме в цьому допомагає один з популярних засобів серед сучасних інформаційних технологій навчання – інтерактивний плакат.

Інтерактивний плакат являє собою електронний навчальний плакат, що має інтерактивну навігацію, яка дозволяє відобразити необхідну інформацію: графіку, текст, звук. У вирішенні питання навчання, самопідготовки і тестування з предмета «Охорона праці» було створено: в цифровій формі текст, графічне та відео зображення, об'єднаних за допомогою комп'ютерного середовища навчання. Наведені інноваційні методи та форми допомагають змінити акценти в процесі навчання учнів з установок на

освітню підготовку – на персоніфікований, діяльнісний процес. В процесі такої підготовки акцентується розвиваючий потенціал навчання, актуалізуються цінність пошукової діяльності та дидактичні цілі високого пізнавального рівня, набуває розвитку особистісно-професійна готовність до вирішення питань у професійній галузі, створюються педагогічні умови, при яких стимулюються творчі здібності учнів; моделюються елементи майбутньої професійної діяльності, формуються не тільки знання, вміння та навички з предмета, а загальнокультурні та професійні компетенції, активна життєва позиція та головний спонукальний мотив навчальної діяльності – професійний інтерес у поєднанні з самореалізацією й орієнтацією на розвиток особистих і професійно важливих якостей. Отже, подальших досліджень вимагають проблеми створення навчальної програми з дисципліни «Охорона праці» на основі телекомунікаційних технологій, зокрема, дистанційних курсів, ЕНМК дисциплін і чинних нормативно-правових актів.

### **Висновки**

Вивчення методичної літератури дозволяє зробити висновок, що майбутній фахівець технологій у процесі інтерактивного навчання виконує цілий ряд функцій. Розглянемо основні з них: 1. планування структури та ходу уроку, створюючи умови вільного творчого спілкування у межах обраних параметрів; 2. заохочення учнів до виконання інтерактивних завдань, відтворюючи реальні ситуації; 3. ретельне спостереження за виконанням інтерактивних завдань: він спрямовує роботу студентів та встановлює часові рамки; 4. керування освітнім процесом, дозволяючи студентам робити власні кроки на шляху успішного оволодіння технологічними компетентностями; 5. забезпечення постійного супроводу та підтримку у процесі поступового технологічного зросту студентів. Прагнучи об'єднати усі зазначені функції в інтерактивному навчальному середовищі, викладач повинен пам'ятати про необхідність передачі головної ролі в процесі навчання саме студентам, що мають відчувати потребу в розкритті власного творчого потенціалу.

Інтерактивні технології навчання спрямовані, насамперед, на підвищення власної активності учнів, їх мотивації до навчальної та професійної діяльності. Вона дозволяє перейти від пасивного засвоєння знань до їх активного застосування в різних ситуаціях навчально-пізнавальної чи професійної діяльності, що, безумовно, підвищує якість підготовки майбутніх фахівців технологій.

**ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ  
РОЗГЛЯДАННІ ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ  
ДИСЦИПЛІН ЗВАРЮВАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ**

*Шевченко Л.П., викладач професійно –  
теоретичної підготовки Торецького  
професійного ліцею  
(м. Торецьк Донецької обл.)*

Основи знань з охорони праці здобувачі освіти Торецького професійного ліцею, які опановують професію «Електрогазозварник, контролер зварювальних робіт», здобувають під час вивчення дисципліни «Охорона праці», що включений загальнопрофесійному блоці та розглядається під час вивчення навчальних тем з предметів «Спецтехнологія зварювального виробництва» та «Обладнання зварювальних робіт». Ці теми розглядаються з метою формування потрібного для подальшої професійної діяльності рівня знань та умінь із правових та організаційних питань з охорони праці, основ фізіології, виробничої санітарії, гігієни праці, пожежної безпеки, а також формування відповідальності за особисту та колективну безпеку, вміння оцінити ризик небезпеки та надати допомогу постраждалому. Виконання всіх видів зварювальних робіт супроводжується можливістю впливів небезпечних виробничих факторів, для уникнення яких на уроках теоретичного навчання багато уваги приділяється формуванню соціальної позиції щодо власної безпеки, безпеки оточуючих людей і навколишнього середовища. Для цього при вивченні кожної нової теми розглядаються правила безпечного виконання робіт під час зварювання та різання металів.

Питання охорони праці рекомендовано розглядати в наступній послідовності: види та причини травматизму при виконанні зварювальних робіт; електробезпека при виконанні електрозварювання; заходи щодо забезпечення травматизму; захист від світлової радіації, теплових опіків; захист від шкідливих газових виділень, пилу та аерозолей; правила поводження з електрозварювальним обладнанням; особливості забезпечення безпеки робіт при зварюванні та різанні на будівельно – монтажних площадках.

Без засвоєння основних правил безпеки праці та протипожежних заходів здобувач освіти не може бути допущений до виконання вправ під час виробничого навчання. Знання учнями правил перевіряється контрольним опитуванням і реєструється в журналі первинного, позапланового, цільового інструктажів з безпеки життєдіяльності учнів як в кабінеті дисциплін зварювального виробництва, так і в майстерні електрогазозварників.

Наявність комп'ютерів у кабінеті спецдисциплін, використання інтерактивної дошки INTBOARD під час проведення уроків теоретичного навчання надає змогу осмислено й гармонійно інтегрувати багато видів інформації, робить навчальний процес насиченим і цікавим.

Одним із інтерактивних методів, який я використовую при вивченні теми з охорони праці та безпечного поводження зі зварювальним обладнанням є метод «Мозковий штурм», який активізує розумову активність учнів, розвиває вміння працювати в команді.

За темою уроку на першому етапі створюється проблемна ситуація або моделюється ситуація з порушенням правил безпечного ведення робіт. Здобувачі освіти аналізують її, пропонують ідеї з її розв'язання, обговорюють і знаходять правильні шляхи вирішення проблеми. До уваги беруться та розглядаються будь-які варіанти вирішення проблеми, при цьому кожний має право на об'єктивну оцінку свого судження, але права на помилку не має. Проблемна ситуація може бути розглянутою як при вивченні нової теми при викладанні теоретичного матеріалу, так і на етапі закріплення отриманих знань під час уроків виробничого навчання.

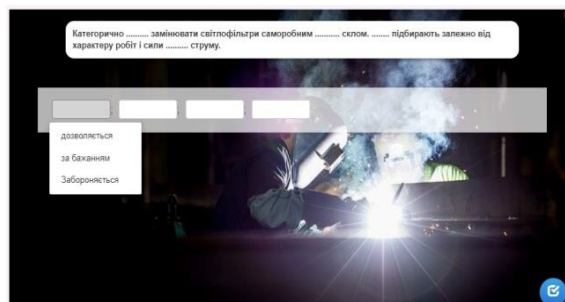
Крім того, під час проведення уроків активно використовую інтернет - технології в освітньому процесі, що робить його доступнішим, а урок динамічним, захопливим, сприяє розвитку мислення, створенню творчої атмосфери, забезпечує пошуковий характер.

З метою активізації роботи здобувачів освіти, сприяння засвоєнню основних правил та положень з охорони праці практикую впровадження інноваційних форм і методів навчання. Усі створені мною інтерактивні вправи розміщені на персональному сайті <http://prometei.inf.ua/>, до якого учням наданий доступ. Крім завдань там є теоретичний матеріал з охорони праці, який можна переглянути за посиланням <https://en.calameo.com/books/0066671917708463d0369>.

Сайт містить багато таблиць та ілюстрацій, саме така візуалізація матеріалу допомагає кращому засвоєнню та запам'ятовуванню його учнями, бо практика довела, що сухий текст зі специфічною термінологією є важким для засвоєння.

Використання персонального сайту на уроках – це зручний дієвий спосіб скоротити час на пошуки потрібного матеріалу та видачу завдань учням. Сьогодні, відповідаючи викликам часу, майже всі здобувачі освіти мають необхідні гаджети для отримання освіти як в онлайн, так і офлайн форматі, використовуючи їх при опануванні навчального матеріалу, виконанні завдань, надсилаючи їх викладачеві за допомогою зворотного зв'язку безпосередньо з сайту.

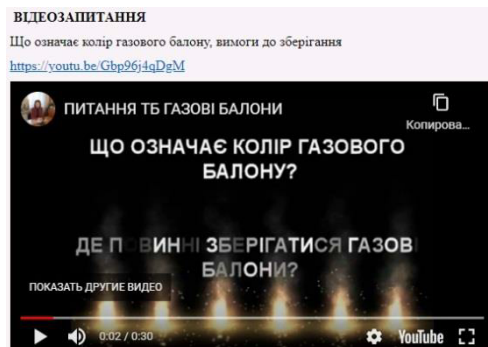
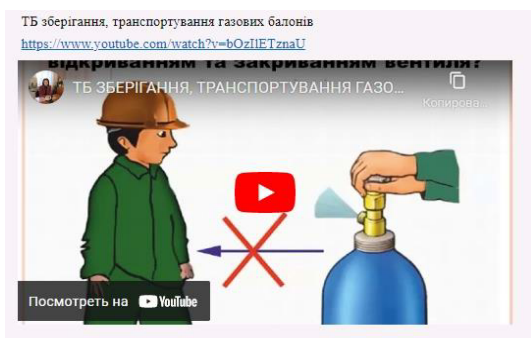
Зареєструвавшись на сайті онлайн - сервісу LearningApps, я створюю власні інтерактивні вправи з охорони праці з урахуванням вимог безпеки щодо експлуатації технологічного обладнання, впливу небезпечних та шкідливих факторів, які виникають при зварюванні та різанні металів. Ці вправи можна використовувати як індивідуальні завдання для закріплення знань за темою уроку. Завдяки таким завданням учні протягом одного й того ж часу виконують значно більший обсяг роботи і це впливає на результативність засвоєння знань. Такими вправами є «Заповни пропуски», «Знайди пару», «Скачки» тощо.



Учням важливо, що об'єктивний результат із визначеними помилками вони отримують відразу після виконання тесту без втручання викладача. При цьому, якщо вони не згодні з обраним варіантом, то мають змогу відстояти власну думку й аргументувати її в конструктивному діалозі. Розвиток компетентності продуктивної творчої діяльності здобувачів освіти здійснюється шляхом самостійного складання тестів, запитань до теми. Найкращі варіанти тестів використовую для перевірки знань інших учнів. У своїй роботі використовую безкоштовний україномовний сервіс На Урок для створення власних тестів, де в режимі онлайн здобувачі освіти мають змогу виконувати домашні завдання, приєднавшись за кодом, наданим викладачем або виконувати тести в режимі реального часу.

На уроках узагальнення й систематизації знань здобувачі освіти презентують самостійно створені мультимедійні презентації, які містять контент, знайдений ними під час дослідницької та пошукової роботи. Наочність є ключовим аргументом використання мультимедійних презентацій. Недаремно є приказка: «Краще один раз побачити, ніж сто разів почути». Використовуючи презентації для освітлення питань з охорони праці, здобувачі освіти мають змогу розкрити основні ключові рішення теми, наводять результати досліджень, представляють зварювальне обладнання та правила безпечного поводження з ним. Яскраві кольорові слайди сприяють кращому запам'ятовуванню матеріалу. Візуалізація є дуже важливим фактором сприйняття інформації при вивченні основних положень з охорони праці.

Сучасний освітній процес вимагає від нас, працівників освіти, постійного розвитку й тому я активно вивчаю різноманітні інтерактивні технології. Так, нещодавно розпочала створювати інтерактивні плакати з охорони праці, відеозапитання, за допомогою яких, як і інших інтерактивних методів, активізується пізнавальна діяльність учнів, розвивається самостійність в оволодінні знаннями, уміннями та навичками, посилюється мотивація й інтерес до майбутньої професії і, тим самим, поліпшуються навчальні досягнення учнів, формуються загальнопрофесійні та ключові компетентності.



Я вважаю, що в освітньому процесі інтерактивні технології виконують інформативну та мотивуючу функцію. Важливим є той аспект, що при такому навчанні учні самостійно знаходять джерела інформації, відчуючи себе дослідниками, а не пасивними слухачами та глядачами, активними учасниками освітнього процесу, які самостійно шукають правильну відповідь на поставлене запитання, розширюючи при цьому свої пізнавальні можливості та усвідомлюючи масштабність поставлених перед ними завдань, які їм прийдеться вирішувати в житті для того, щоби стати справжніми фахівцями своєї справи. Тільки енергійна та творча особистість зможе встояти перед викликами часу, а ми повинні допомогти їм у цьому.

**ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ  
ДИСЦИПЛІН ЗА НАПЯМОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ»**

*Ярошик В.М., викладач спецпредметів  
Державний професійно-технічний  
навчальний заклад «Апостолівський центр  
підготовки та перепідготовки робітничих  
кадрів»  
(м. Апостолове, Дніпропетровська обл.)*

**Інтерактивне навчання** – це навчання, побудоване на активній взаємодії викладача та учасників освітнього процесу. Слово «інтерактивний» походить від англійських слів «inter» — «взаємний» та «act» — діяти, і означає «знаходитись у постійному діалозі, бути активним учасником».

Велике значення при викладанні предмета «Охорона праці» має поєднання теорії і практики та моделювання життєвих ситуацій за допомогою використання інтерактивних методів навчання, а саме:

- Метод групового навчання: «Пошук інформації»
- Метод колективного - групового (фронтальне): «Навчаючи-вчуся»
- Метод «Аналізу історій і ситуацій»
- Метод моделювання ситуацій
- Метод «Пізнай себе»
- Метод «Рольова гра»
- Метод навчання: «Робота в парах»
- Метод використання ситуаційного аналізу
- Метод обговорення небезпечних ситуацій

При використанні інтерактивних методів навчання я користуюся такою теоретичною базою:

- самостійна робота учасників освітнього процесу;
- застосування різних методів, прийомів та створення нових методик;
- використання ситуаційних прийомів та дій на випадок надзвичайних ситуацій;
- принцип індивідуального підходу у навчанні;
- вживання індивідуальних технологій при вивченні нової теми;
- розвиток творчого потенціалу у здобувачів освіти;
- надання майбутнім спеціалістам певної динамічності, здатності діяти результативно у нестандартних ситуаціях тощо.
- забезпечення достатньо високої складності пізнавальних проблем, які потрібно вирішувати учасникам освітнього процесу;
- створення викладачем логічного ряду запитань щодо пізнавальної проблеми;
- створення в аудиторії атмосфери психологічного комфорту;
- відведення спеціального часу на осмислення способів вирішення проблеми;

Найчастіше на своїх уроках з «Охорони праці» я використовую такі інтерактивні методи:

Метод групового навчання: «Пошук інформації» за темою: **«Безпечні методи звільнення потерпілого від дії електричного струму»**. При моделюванні ситуації, учасники освітнього процесу здійснюють пошук інформації: як безпечно звільнити потерпілого від дії електричного струму не нашкодити самому собі.



Метод фронтального навчання: «Навчаючи - вчуся» з теми: **«Знаки безпеки»**.

Здобувачі освіти з групи «Тракторист – машиніст с/г виробництва» допомагають у вивченні знаків безпеки здобувачам освіти з професії: «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», а викладач контролює освітній процес.



Аналіз історій і ситуацій» з теми: **«Розслідування та облік нещасних випадків на підприємстві»**. На уроці ми моделюємо ситуацію та розслідуємо причини нещасних випадків на виробництві.



**«Аналіз історій і ситуацій» з теми: «Надання долікарської допомоги при нещасних випадках».**

Запрошуємо на зустрічі спеціалістів Апостолівського РСГУДСНС України у Дніпропетровській області, які пояснюють здобувачам освіти, як поводитися в надзвичайних ситуаціях.

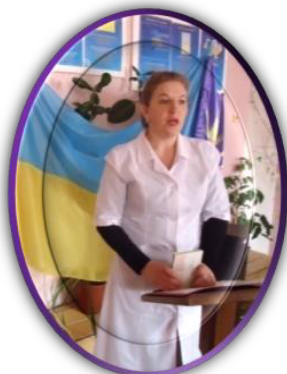


**Метод моделювання ситуації із здобувачами освіти «Дії на випадок виникнення пожежі в освітньому закладі».** Заходи проводяться згідно плану. На виховних годинах розглядаються різні ситуації із здобувачами освіти та працівниками на випадок виникнення надзвичайних ситуацій.



**Метод «Пізнай себе».** Захід «Вплив наркотичних, алкогольних речовин і тютюнових виробів на організм людини та перша допомога потерпілому

при алкогольному, наркотичному отруєнні». Девіз заходу: «Чи бути здоровим – вирішуєш ти!». Під час проведення заходів запрошуємо спеціалістів : лікарів – наркологів, медичну сестру освітнього закладу, представників поліції.



Метод навчання у грі: «Рольова гра» з теми: **«Вогонь – друг, пожежа - ворог»**. Для проведення рольової гри здобувачі освіти власноручно готують костюми, малюнки, моделюють ситуації, створюють відеоролики зі своєю участю.



Метод навчання: «Робота в парах» з теми: **«Надання першої медичної допомоги та практичне навчання одягання ЗІЗ ( протигазу)»**. Згідно навчального плану проводимо відкриті уроки із запрошенням спеціалістів оперативно - рятувальної служби цивільного захисту.



Метод використання ситуаційного аналізу при проведенні практичних занять з теми: **«Гасіння та профілактика пожеж на об'єктах**

галузі». Ми запрошуємо спеціалістів Апостолівського РСГУДСНС України у Дніпропетровській області, оперативно-рятувальну службу цивільного захисту для проведення практичного навчання з пожежної безпеки. Спеціалісти показують використання порошкового вогнегасника для ліквідації невеликих пожеж та порядок дій на випадок пожежі та практично моделюють різні ситуації.



**Метод робота в парах** при проведенні практичного заняття на тему: «Засоби захисту від небезпечних і шкідливих виробничих факторів». Учасники освітнього процесу вчаться працювати в парах, для того щоб уміти надати допомогу не тільки собі, а й своєму товаришу.



**Метод обговорення небезпечних ситуацій** при вивченні правил дорожнього руху, проводимо відкриті уроки на свіжому повітрі, коли дозволяють погодні умови. Використовуємо моделювання різних ситуацій: як переходити піший перехід, як рухатись на велосипеді, скутері тощо.



Використання інтерактивних методів навчання та моделювання небезпечних життєвих ситуацій на заняттях зі здобувачами освіти дає можливість: краще засвоїти теоретичний і практичний матеріал з предмета: «Охорона праці».

Дякуючи тому, що здобувачі освіти добре засвоюють навчальний матеріал при проведенні навчання в нашому освітньому закладі, вони можуть вміло зорієнтуватися у будь-яких небезпечних ситуаціях та надати першу долікарську допомогу своїм товаришам.

Саме моделювання ситуації, коли діти є учасниками тієї чи іншої надзвичайної події, переживають її особисто, надає можливість якнайкраще засвоїти навчальний матеріал.

В Апостолівському центрі підготовки та перепідготовки робітничих кадрів проводяться тижні з охорони праці та безпеки життєдіяльності згідно плану роботи на навчальний рік.

Одним із завдань освітнього процесу є пропагування безпечного та здорового робочого середовища, спрямованого на збереження життя та здоров'я учасників освітнього процесу. Перше, з чого починається заняття в лабораторіях, кабінетах – це проведення інструктажів з охорони праці та техніки безпеки.

Ми бажаємо всім закладам освіти працювати в безпечних умовах, завжди піклуватись про особисту безпеку і безпеку оточуючих та пам'ятати, що вдома вас чекають живими та здоровими рідні й близькі люди.

# **РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**



**БЕЗПЕЧНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ,  
ЯК ОСНОВА СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ  
БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**

*Сахно О.В., завідувач кафедри ТНОПтаД  
БІНПО, кандидат сільськогосподарських  
наук, доцент, м. Біла Церква*

Цифрова революція змінює наше життя і суспільство з небачуваною швидкістю й небувалим розмахом, створюючи при цьому як величезні можливості, так, і колосальні труднощі. Відбувається становлення, формування та подальший розвиток інформаційного суспільства, яке носить назву «діджиталекономіка». Очевидно, що цифрові технології стають невід’ємною частиною соціально-економічного життя суспільства і ключовим напрямком розвитку державної політики на сучасному етапі.

Діджитал-економіка створює також нові ризики, включаючи загрози кібербезпеки, полегшення незаконної економічної діяльності та посягання на недоторканність приватного життя. Щодня ми стаємо свідками численних прикладів того, як цифрові технології сприяють зміцненню миру, розширенню прав людини і сталого розвитку в інтересах усього суспільства.

Суспільство очікує від закладів освіти не лише статусу освітнього ресурсу, а й простору розвитку та співпраці як усередині, так і з зовнішнім світом. Сучасне освітнє середовище створює неповторне індивідуалізоване та персоналізоване враження, де у кожного є можливість відшукати себе. Аби дійти розуміння безпечного освітнього середовища, слід означити, що є освітнім середовищем загалом. Освітнє середовище — це місце, де:

- зустрічаються і взаємодіють не лише здобувачі та педагоги, а й батьки, мешканці району, гості освітнього закладу;
- відбуваються не лише уроки, цікаві зустрічі, свята та концерти, але й лекції, семінари, тренінги тощо;
- діють відкриті лабораторії та майстерні у різних галузях науки, мистецтва й технологій.

Вітчизняні та закордонні науковці й практики трактують освітнє середовище, як: частину життєвого, соціального середовища людини, що є сукупністю всіх освітніх чинників, які безпосередньо чи опосередковано впливають на особистість у процесах навчання, виховання та розвитку виховний простір, що формує особистість.

Освітнє середовище — це: характеристика життя всередині освітнього закладу система впливів і умов формування особистості система можливостей для розвитку особистості у соціальному та просторово-предметному оточенні. За сучасних швидкозмінних умов освітнє середовище освітнього закладу не існує ізольовано від зовнішніх та внутрішніх впливів, що можуть спричиняти як позитивний результат, так і нести деструктивні загрози, небезпеки й ризики. Для протидії таким чинникам необхідно, щоб

освітнє середовище навчального закладу було захищеним, безпечним. Єдиного визначення поняття «безпека освітнього середовища» немає через різні підходи до розуміння його сутності.

Йдеться про три аспекти цього поняття, три сторони безпеки освітнього середовища:

1. Психологічна. Дослідники, які вивчають психологічно безпечне освітнє середовище та коло проблем, пов'язаних з ним, вважають, що психотравмівні ситуації прямо чи опосередковано впливають на фізичне та психічне здоров'я особистості. Зокрема, до психотравмівних ситуацій в освітньому процесі належать: конфлікти у ланках «педагог–учень», «учень–учень», «учень–батьки» проблема адаптації в освітньому середовищі атмосфера конкуренції між однолітками надмірна вимогливість педагогів.

2. Екологічна. Екологічно безпечне освітнє середовище — це система психолого-педагогічних умов, впливів і можливостей, які забезпечують захищеність особистості від негативного впливу екологічних чинників, що визначають оптимальність взаємодії зі світом природи.

3. Інформаційна. Застосування цифрових технологій в освіті здійснює масовий глобальний вплив на особистість. Серед негативного впливу інформації на сучасне освітнє середовище можна виокремити: відсутність належних механізмів контролю якості інформації, доступної через сучасні телекомунікаційні технології, що породжує проникнення в освітній простір великого обсягу недостовірної інформації неконтрольоване проникнення інформації сумнівного, агресивного змісту, яка може сприяти виникненню насильства, булінгу, кібербулінгу тощо.

Безпечне освітнє середовище забезпечує: наявність безпечних умов навчання та праці, комфортну міжособистісну взаємодію, сприяючи емоційному благополуччю здобувачів освіти, педагогів та батьків, відсутність будь-яких проявів насильства та наявність достатніх ресурсів для їх запобігання дотримання прав і норм фізичної, психологічної, інформаційної та соціальної безпеки кожного учасника освітнього процесу

Які принципи безпечне освітнє середовище передбачає?

1. Принцип домінування життя людини як головної цінності визначає модель мінімальної (необхідної) безпеки, максимально усуває ризики, що загрожують життю як дітей, так і дорослих.

2. Принцип регіональної специфіки передбачає облік небезпек і можливих надзвичайних ситуацій того чи того регіону (міста, області, району) під час організації системи безпеки освітнього середовища закладу.

3. Принцип комплексності оцінки небезпек (ризиків) задає методику оцінки різних педагогічних (освітніх) ризиків (зовнішніх і внутрішніх) на основі комплексного, системно-синергетичного підходів.

4. Принцип міні-макса визначає досягнення максимального ефекту безпеки при наявності мінімуму ресурсного забезпечення.

5. Принцип максимальної ефективності втілює управління системою заходів і створення педагогічних умов, спрямованих на забезпечення

максимальної безпеки освітнього середовища й закладу як соціального інституту в цілому.

Для розвитку суспільства важливого значення набуває осмислення якісно нових ознак і смислів сучасної освіти, розуміння тенденцій її розвитку, внутрішніх протиріч й механізмів прогресу.

Отже, під безпекою освітнього середовища ми будемо розуміти стан захищеності даного середовища, якому притаманні безпечні умови навчання та праці, сприятлива психологічна атмосфера та відсутність будь-яких проявів насилля, безпечний інформаційний простір та достатня наявність ресурсів для запобігання (якісна вища освіта, кваліфіковані кадри, прозорий механізм розподілу бюджетних коштів, відповідність освітніх програм підготовки фахівців до сучасних і перспективних потреб економічної безпеки тощо), послаблення або захисту від загроз діяльності навчального закладу.

**ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА  
ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ЗА НАПРЯМОМ  
«ОХОРОНА ПРАЦІ»**

*Бартошик І.С., викладач спецдисциплін  
ВСП «Любешівський ТФК Луцького НТУ»  
(смт Любешів Волинської обл.)*

Цифрова трансформація – це неминучий процес, що відбувається в усьому світі. Високотехнологічні досягнення впроваджуються в наше життя дуже стрімко. Не виходячи з дому, ми можемо відвідати кращі музеї та театри світу, прослухати найцікавіші лекції в університетах, доторкнутися до таємниць живої природи, поспілкуватися з друзями і колегами, що знаходяться у будь-якій точці планети, і навіть взяти участь в семінарах і конференціях.

Відтак, педагогу необхідно вчитися постійно й паралельно з основною діяльністю. Чинниками трансформацій сучасної освітньої взаємодії є процеси глобалізації, діджиталізації й конвергенції. Значною мірою вони визначають життя сучасної особистості та суспільства ХХІ століття [1, с.98].

Під цифровою трансформацією розуміємо процес діджиталізації, що спрощує доступ до інформації. Поняття «діджиталізація» науковці, майже одноголосно, тлумачать як способи приведення будь-якого різновиду інформації в цифрову форму з використанням цифрових технологій.

Основними характеристиками цифрових технологій є: мобільність, доступність та безкоштовність, зберігання та використання інформації незалежно від місця знаходження, відсутність необхідності оновлення та встановлення програмного забезпечення так, як технології «стали хмарними» [2, с.259].

Таким чином, одним з викликів діджиталізованого суспільства є готовність педагога до цифрової трансформації процесу навчання, проектування індивідуальної освітньої траєкторії та організації сучасного процесу педагогіки партнерства між учнями та вчителем, педагогами та батьками.

Розвиток технологій спричиняє розробку нових інструментів навчання і робить навчальний процес більш ефективним.

Навіть при скептичному ставленні до подібних новацій, більшість фахівців у галузі освіти розуміють, що зміни неминучі, і бачать два основні напрями її розвитку:

- освіта має бути наближена до проблем реального життя;
- система навчання повинна враховувати і розумно використовувати нові технологічні можливості [1, с.101].

Найефективнішому розв'язанню задач розширення компетентностей здобувачів освіти під час вивчення дисципліни «Охорона праці» та забезпечення учнів індивідуальними навчальними завданнями (наприклад у період вимушеного карантину) сприяє дистанційне навчання, яке здійснюється на основі сучасних педагогічних, інформаційних і

телекомунікаційних технологій. Тут можуть бути використані різноманітні сервіси інтернет – від звичайної електронної пошти, мобільних месенджерів до смартфонів Viber, WhatsApp а в ідеалі – до дійсно спеціалізованих платформ дистанційного навчання WebCT, Elearning, Moodle та ін.

Але, особисто я, як викладач, досить часто у своїй роботі використовую різного роду анімаційні відеоролики, такі як цикл серій Наро.

"Кращий спосіб використовувати Наро - це думати як Наро" [3]

Мультфільми про Наро зроблені за допомогою комп'ютерної графіки. Їх герої, зайняті в сфері праці, стикаються з проблемами безпеки.

Головний герой Наро і його колеги спілкуються без слів. Їх історії служать для навчання. Вони провокують питання і обговорення з певних аспектів техніки безпеки на робочих місцях. Іноді в них даються практичні рекомендації або натяки на рішення.

Подібна суміш освітньої складової, культурної нейтральності та гумору додає історіям про Наро свою індивідуальність. Наро симпатичний, але легковажний персонаж. Універсальна мова Наро розуміють всі. Всі серії незалежні один від одного і можуть бути використані як один фільм або окремо.

Оскільки Наро герой мультиплікаційний, він може розкривати області, недоступні художнім і документальним фільмам. Він невразливий і вічний, на відміну від працівників, яких ми намагаємося захистити.

Наро - оригінальна ідея, задумана невеликою групою фахівців із комунікацій з питань охорони праці у відповідь на потребу у високоякісних інформаційних продуктах, що розбивають національні межі та враховують різноманітні культури, мови та практичні потреби людей на роботі.

«Безпека з посмішкою» - внесок Наро у безпечніші, здоровіші та кращі робочі місця. Кожен фільм є спільним виробником низки європейських установ.

Використовуючи постійно популярний персонаж Наро, EU-OSHA (Європейське агентство з безпеки та гігієни праці) спільно з консорціумом Наро розробили низку уроків з безпеки та гігієни праці (OSH) для вчителів, спрямованих на впровадження безпеки та теми здоров'я для здобувачів освіти, але веселій та творчій формі, використовуючи відеокліпи Наро.

На кожному занятті, визначеному навколо окремого фільму / сцени Наро, окреслюються навчальні цілі, а викладачі мають можливість різних видів діяльності та забезпечуються необхідними ресурсами, а також деякими ідеями щодо оцінки успішності учнів. Уроки розроблені таким чином, щоб бути гнучкими, відповідати та зміцнювати поточні навчальні програми, а також допомагати вчителям та студентам у класі.

### Список літератури

1. Жерновникова О. А. Застосування хмарних технологій при підготовці майбутніх учителів математики до навчального проектування. Таврійський вісник освіти. Херсон, 2015. Вип. 3 (51). С. 98-104.
2. Куприна К. А. "Диджитализация: понятие, предпосылки возникновения и сферы применения". Вестник научных конференций. № 5-5 (9), с. 259-262, 2016.
3. <https://www.napofilm.net/ru/learning-with-napo/napo-for-teachers>

**ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ДИСТАНЦІЙНОГО  
НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІН «ОХОРОНА ПРАЦІ»,  
«ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»**

*Герасимова З.З., викладач вищої категорії  
Харківського державного автомобільно-  
дорожнього коледжу (м. Харків)*

Дистанційне навчання є одним з пріоритетних напрямів програми подальшої модернізації освіти в Україні та надає можливість отримати якісну освіту завдяки інформаційним освітнім технологіям і системам комунікації.

Особливої актуальності дистанційне навчання набуває на старших курсах денної форми та на заочній формі навчання, оскільки, в сучасних умовах, викликане необхідністю навчання без відриву від виробництва, отримання освіти особами, що працюють за кордоном.

Основною перевагою впровадження системи дистанційного навчання є можливість оперативного внесення змін в будь-які види навчальних матеріалів. Наприклад, до 2011 року розслідування нещасних випадків на виробництві (одна з тем, що підлягає обов'язковому вивченню у рамках дисципліни «Охорона праці в галузі»), здійснювалося відповідно до старого Положення про розслідування, а з 01 січня 2012 року – за новим Положенням. В навчальні елементи дистанційного навчання були оперативно внесені необхідні зміни, що стосуються деяких відмінностей, що мають місце в старому і в новому порядку розслідування. В результаті, ця необхідна і важлива робота була виконана протягом декількох годин.

Те ж саме стосується розділу «Охорона праці» при виконанні дипломних проєктів, які нині, у світлі змінених вимог, просто доповнюються потрібними матеріалами. Замість того, щоб натовпом стояти під кабінетом в очікуванні консультації викладача, дізнаватися від нього, де взяти методичні вказівки і чекати на своє завдання, потім писати розділ і приносити його на перевірку, кожного разу являючись на консультацію – студенти виконують свій розділ взявши завдання з сайту (а саме методичні вказівки, які виклав викладач-консультант з охорони праці), студент виконує розділ з охорони праці вдома і відправляє на електронну пошту викладачу. Реєстрація відправлень електронна і непідкупна. Здобувач освіти може навчатися у звичайному оточенні, у зручний для себе час та у відносно автономному темпі.

Система дистанційного навчання має і недоліки: для успішної корекції навчання, адекватного оцінювання важливо також мати безпосередній контакт із здобувачем освіти; неможливо точно перевірити, чи сам студент виконує завдання чи це робить інша людина; не у всіх населених пунктах є можливість швидкого, якісного доступу до мережі Інтернет; при тривалому дистанційному навчанні студент втрачає уміння правильно формулювати свої думки, висловлюватись та дискутувати.

У коледжі здійснюється навчання із застосуванням дистанційних технологій завдяки використанню навчально-інформаційного порталу MOODLE. На сайті коледжу, у розділі «Дистанційне навчання» розміщені електронні навчальні комплекси з дисциплін «Охорона праці», «Охорона праці в галузі» для кожної спеціальності, які містять конспект лекцій, методичні вказівки для виконання практичних занять, семінарів, самостійної роботи студента, відеоролики для кращого засвоєння, онлайн-тестування, посилання на інформаційні джерела та інші ресурси. Студент, за потреби, може отримати консультативну допомогу викладача, безпосередньо використовуючи телефонний зв'язок, електронну пошту, програми відеозв'язку Zoom, Skype, месенджери Viber, Telegram, WhatsApp.

Тому, зважаючи на перелічені плюси та мінуси дистанційного навчання, головною проблемою впровадження інноваційних форм навчання є вибір оптимального співвідношення найкращих традицій традиційної освітньої системи, сучасних педагогічних інновацій та інструментарію інформаційно-комунікаційних технологій. Дистанційна освіта розвивається, удосконалюється. На сьогодні, студенти коледжу готові до застосування окремих елементів дистанційного навчання, про що свідчить той факт, що на зв'язку з викладачем знаходиться 97 % студентів.

Цифровізація в охороні праці – явно виражений тренд, що підтримується на різних рівнях, починаючи від держави, і закінчуючи на рівні підприємств та їх структурних підрозділів.

Особливо активно цифровізацію використовують великі компанії, що мають розгалужену структуру та мають широку географію. Вони найбільш гостро потребують того, щоб об'єднувати та аналізувати дані в єдиному місці і в єдиному форматі та керувати ними централізовано.

Одним з основних завдань централізації управління охороною праці є створення єдиної системи документообігу і цифрового сховища документації, баз даних і знань в області управління безпекою.

Це і послужило поштовхом до пошуку і подальшого застосування необхідних цифрових рішень.

Цифровізація системи охорони праці може вирішувати такі проблемні задачі:

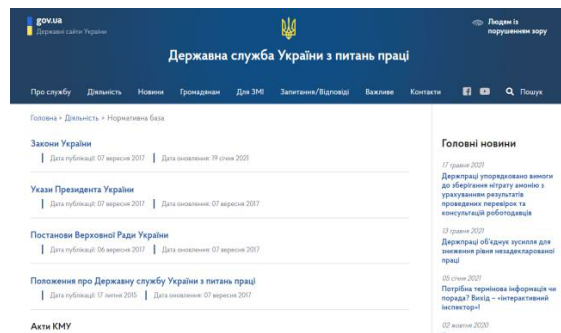
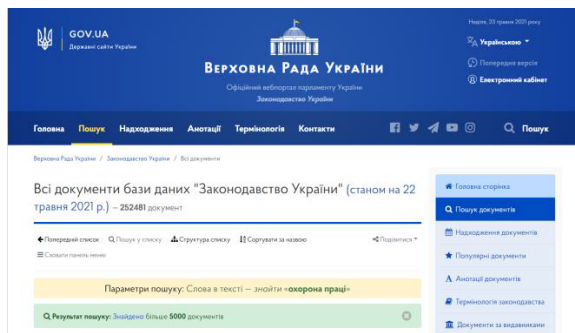
- відсутність єдиного стандарту роботи групи компаній на корпоративному підприємстві;
- відсутність загальної системи щодо взаємодії служби охорони праці та пожежної безпеки;
- зберігання даних на комп'ютері одного співробітника з охорони праці або в паперовому форматі;
- відсутність єдиної бази цифрових документів на всіх підприємствах холдингу;
- неможливість підвищувати безпеку і знижувати ризики при відсутності єдиної системи збору бази даних;
- відсутність можливості оперативного аналізу даних з охорони праці та і пожежної безпеки з різних підрозділів групи підприємств.

Однак, необхідно розуміти, що можливості цифровізації не обмежуються створенням єдиної системи управління охороною праці на окремих підприємствах.

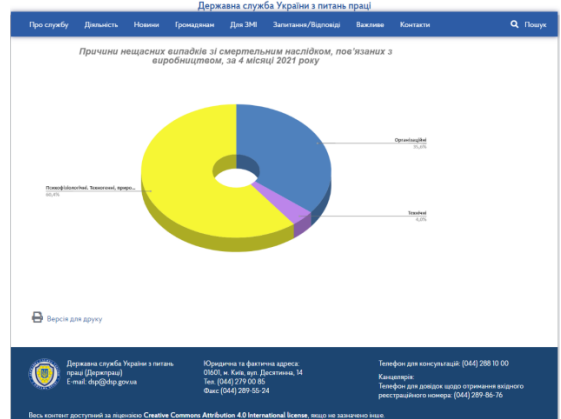
Сьогодні цифровізація надає можливості для створення єдиної централізованої системи охорони праці на державному і, навіть, міжнародному рівнях, а також найкращі умови для обізнаності щодо питань безпеки та збереження здоров'я на робочих місцях.

Аналіз ринку цифрових послуг показує, що відкритість даних в сфері охорони праці починає активно розвиватись.

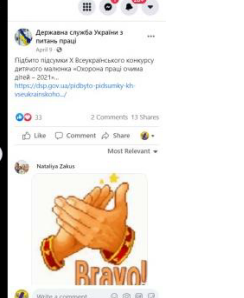
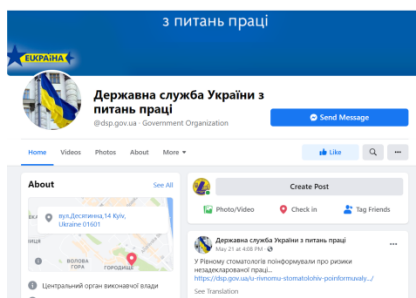
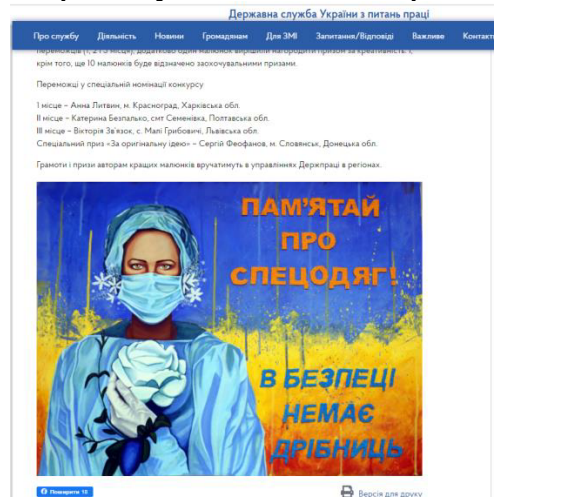
Ми маємо відкритий доступ до нормативно-правової документації [1,2].



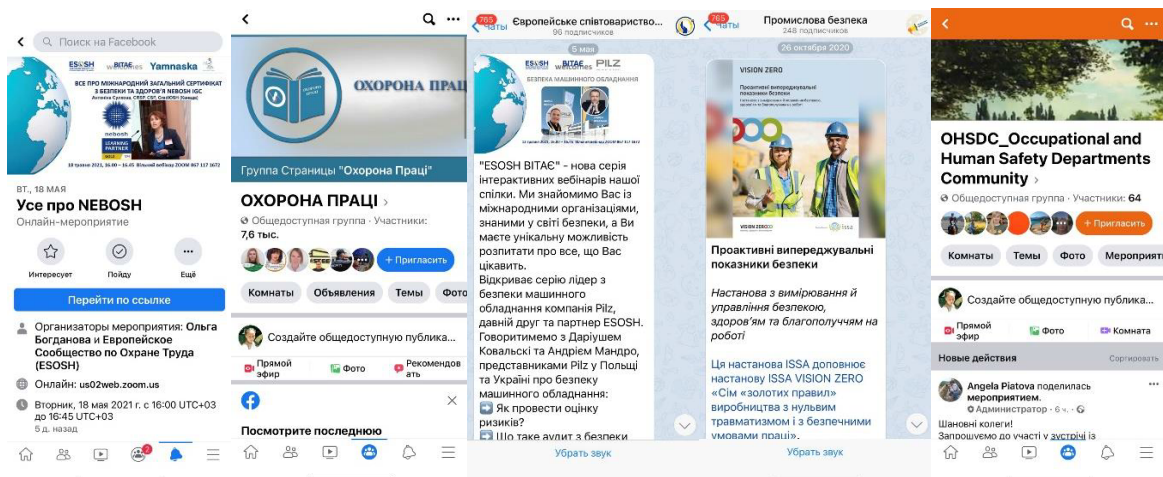
Також маємо доступ до офіційної статистичної звітності [3].



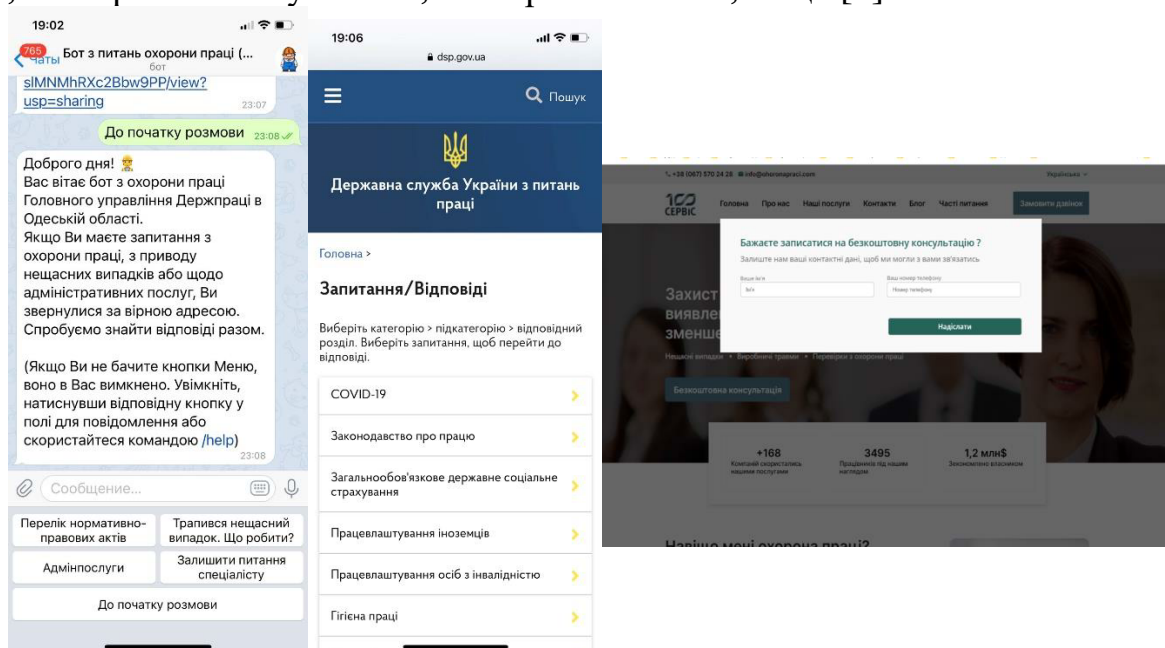
Офіційні органи державної влади привертають увагу до соціальної проблеми безпеки праці та збереження здоров'я працівників на робочих місцях через свої офіційні веб-ресурси та сторінки у соціальних мережах.



Крім офіційних веб-сторінок та сторінок у соціальних мережах державних органів влади, існує досить багато інших інформаційних цифрових ресурсів щодо питань охорони праці.



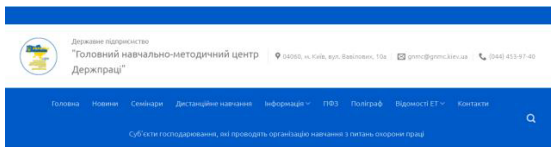
Також можна отримати інформаційну підтримку через різноманітні чат-боти, електронне листування, електронні запити, тощо [4].



Цифрові ресурси допомагають отримувати інформацію і з міжнародних джерел [5].



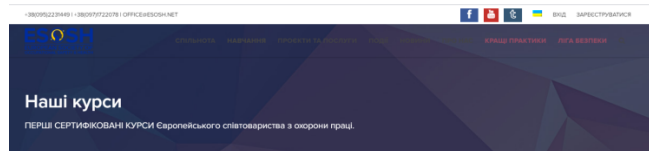
Відкрито багато освітніх центрів з охорони праці де можна пройти навчання дистанційно під час пандемії та карантину. Проходять міжнародні конференції у онлайн-форматі, до яких раніше було досить складно долучитись.



ДП «Головний навчально-методичний центр Держпраці» організовує дистанційне навчання: «Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників під час виконання робіт у морських портах»



Увага! Держпраці створило семінари навчання на тему: «Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників під час виконання робіт у морських портах», що має відбутись 15 квітня 2021 року у м. Одесі повідомимо. Вразливі посади об'єктування карантинних заходів, з метою попередження поширення коронавірусної інфекції (COVID-19), зазначене навчання організовується у дистанційній формі з [...]



ПЕРШІ СЕРТИФІКОВАНІ КУРСИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СПІВТОВАРИСТВА З ОХОРОНИ ПРАЦІ:

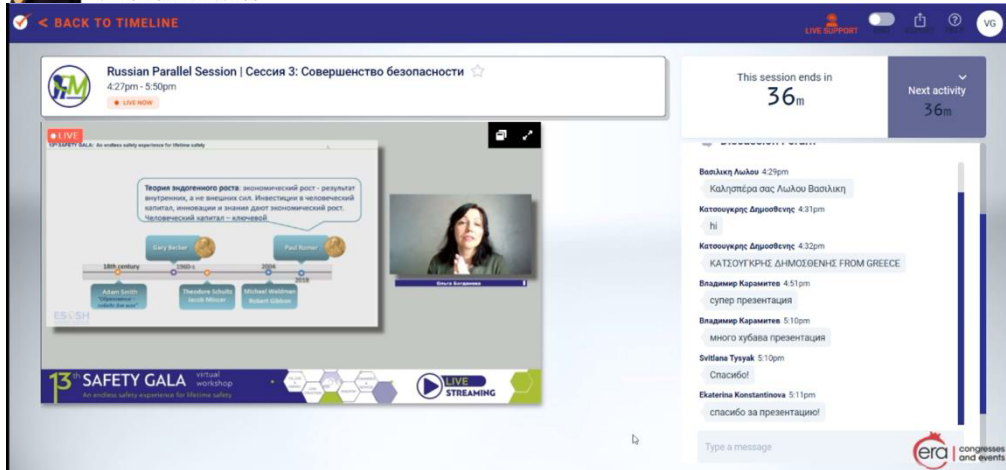
«КРЕДИТОВАНИЙ СПЕЦІАЛІСТ ЕССОП» – «Построение эффективной СУОТ на базе риск-ориентированного подхода» або 3 дні очно «СЕРТИФІКОВАНИЙ ВІСПЕКТ ЕССОП» – очний курс

Поглиблені тематичні курси з безпеки праці для підприємств різних галузей

Курси засновані на матеріалах МОП, Європейської агенції з безпеки та гігієни праці EU-OSHA, Інституту з безпеки та гігієни праці IOSH (Великобританія), Міжнародної асоціації соціального страхування ISSA, стандарту ISO 45001:2018 та європейського стандарту ISO 31000.

Мета курсу – навчитися управлінню ризиками у сфері безпеки праці, не дотримуючись якого шансу розвинути у нещасній випадок.

До Ваших угод курси (теорія, практика, екскурсантський, сертифікат)



Як ми бачимо, цифровізація, у першу, чергу надає нам нові можливості в сфері охорони праці і з боку покращення системи управління, і з боку отримання новітньої інформації. Цифрові технології дозволяють зробити набагато ближчими провідних фахівців з охорони праці і можливості отримання професійного консультування щодо безпеки та здоров'я працівників, прискорити процес оновлення інформації. Надають можливість проходити навчання та обмінюватися досвідом навіть під час пандемії.

### Список літератури

1. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main?find=2&dat=00000000&user=a&text=%D0%BE%D1%85%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B0+%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96&textl=2&bool=and&org=0&typ=0&datl=0&yer=0000&mon=00&day=00&nurl=2&num=&minjustl=2&minjust=>
2. <https://dsp.gov.ua/category/diyalnist/normatyvna-baza/>
3. <https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/>
4. <https://ohoronapraci.com/>
5. <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>

## СОЦІАЛЬНА ІНЖЕНЕРІЯ ТА ЗАХИСТ ВІД НЕЇ

*Гуралюк А.Г., кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник, завідувач  
сектору ІКТ і наукометрії відділу наукового  
інформаційно-аналітичного супроводу  
освіти Державна науково-педагогічна  
бібліотека України імені В. О.  
Сухомлинського НАПН України*

З моменту появи комп'ютерів і початку розвитку Інтернету програмісти усіма силами прагнуть забезпечити комп'ютерну безпеку. Проте, якою б серйозною не була система захисту, залишається слабка ланка – людина, особливо, якщо ця людина довірлива, наївна і психологічно нестійка.

Соціальна інженерія – методи психологічного маніпулювання людиною, що змушують її робити те, що вона робити не збиралась.

Як правило, сучасні кіберзлочини переслідують дві основні мети: крадіжку паролів і установку шкідливого програмного забезпечення. Зловмисники користуються соціальною інженерією за допомогою телефону, електронної пошти, соціальних мереж, месенджерів тощо.

Способи, якими кібершахраї виманюють певні ресурси (гроші, паролі, конфіденційні дані, секретну інформацію тощо), насправді, існує не так багато. Вони всі пов'язані із так званими когнітивними упередженнями. Деякими шаблонами, що притаманні людському мозку і, в цілому, допомагають в різних життєвих ситуаціях. Так, наприклад, при пожежі ми кидаємось спасати щось найцінніше, тому коли шахрай увімкне пожежну сигналізацію, ми мимоволі, викажемо де у нас це найцінніше заховано.

Опишемо декілька найбільш типових прийомів соціальної інженерії.

1. «Емоційна буря». Як правило, для жертви все починається із «WOW-повідомлення». Воно може мати вигляд короткого повідомлення від друзів на пошту, у соцмережу чи месенджер, зміст якого має спонукати перейти за посиланням на сайт шахрая. Класичний приклад: «Мережі вайбер 10 років! Пройдіть коротку анкету і отримайте невеличкий подарунок!». Такі посилання можуть вести як на фішингові сайти, так і на автоматичне завантаження шкідливого ПЗ, що також буде використано для крадіжки конфіденційної інформації з зараженого ПК [2] .

2. Фішинг (fishing) – виманювання у довірливих або неуважних користувачів мережі персональних даних клієнтів онлайн-аукціонів, сервісів з переказу або обміну валюти, інтернет-магазинів. Шахраї намагаються змусити користувачів самостійно розкрити конфіденційні дані, наприклад, надсилаючи електронні листи із пропозиціями підтвердити реєстрацію облікового запису, що містять посилання на веб-сайт в інтернеті, зовнішній вигляд якого повністю копіює дизайн відомих ресурсів.

Це один з різновидів соціальної інженерії, заснований на незнанні

користувачами основ мережевої безпеки. Зокрема, багато хто не знає простого факту: сервіси не розсилають листів з проханнями повідомити свої облікові дані, пароль та інше.

3. «Листи від банків». Розповсюдженим методом соціальної інженерії є, так звані, «листи від банків». Суть методу дещо інша ніж класичний фішинг. Фактично, зловмисники не чекають поки користувачі самі потраплять на підроблений сайт, а самі спонукають їх це зробити. Це здійснюється за допомогою фальшивих повідомлень від банків чи інших установ, в тексті яких міститься інформація на зразок:

- залякувань втратою грошей;
- можливості отримання виграних в псевдо-акціях призів;
- вимог уточнення інформації.

Всі ці «пропозиції» закінчуються проханням передати особисті коди доступу шахраям. Це може бути запрошення перейти на сайт зовні схожий на сайт банку, де треба буде заповнити реквізити банківської карти, чи встановити на свій гаджет додаткове програмне забезпечення тощо.

4. Прітекстінг (Pretexting) –отримання інформації або спонукання до вчинення певних дій обманом на основі заздалегідь складеного сценарію або створення фіктивної ситуації. Застосовується через телефон та потребує проведення попередніх досліджень для входження в довіру.

5. Тайпсквоттинг (typosquatting). Ця техніка ґрунтується на тому, що люди роблять помилки під час набору адрес в браузері. Відповідно, під час помилкового введення, жертва може бути перенаправлено на сайт, створений зловмисником. Спочатку кіберзлочинці зважають готують базу для реалізації цієї схеми. Прикидають варіанти помилок і створюють сайт, як дві краплі води схожий на легітимний. Таким чином, помилка в одному символі може привести вас на копію, мета якої - збір персональних даних або поширення шкідників [1].

Це далеко не повний перелік методів соціальної інженерії. Для боротьби із нею потрібно у першу чергу спиратись на здоровий глузд. Декілька найпростіших порад:

- звертайте увагу на написання адрес сайтів;
- якщо Вам пропонують переглянути сайт/фото/відео, закликаючи емоційними закликами – не переходьте, можливо це приклад соціальної інженерії.
- вводячи логін/пароль в акаунтах на сайтах, звертайте увагу на незвичайні зміни зовнішнього вигляду сторінок. Якщо щось викликає підозру – краще перевірити оригінальність ресурсу ще раз;
- критично ставтесь до електронних листів, а особливо до посилань за якими пропонують перейти незнайомі відправники повідомлень [2].
- не використовуйте один і той же пароль для доступу до зовнішніх і корпоративних ресурсів;
- блокуйте комп'ютер, коли не перебуваєте на робочому місці;
- встановіть антивірус;

- обговорюйте по телефону і в особистій розмові тільки необхідну інформацію;
- видаляйте всі конфіденційні документи з портативних пристроїв.

#### **Використані джерела**

1. Самые популярные методы социальной инженерии в 2018 году. Информационный портал SecurityLab.ru. Доступ: <https://www.securitylab.ru/analytics/498784.php>
2. Соціальна інженерія або маніпуляції свідомістю. Офіційний сайт антивірусної лабораторії Zillya! . Доступ: <https://zillya.ua/sotsialna-inzheneriya-abo-manipulyatsi-svidomistyu>
3. Цуркан, О. Методи протидії використанню соціальної інженерії / Оксана Цуркан, Ростислав Герасимов, Ольга Крук // Information Technology and Security. – 2019. – Vol. 7, Iss. 2 (13). – Pp. 161–170. – Bibliogr.: 11 ref. Доступ: [https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/33885/1/ITS2019-7-2\\_05.pdf](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/33885/1/ITS2019-7-2_05.pdf)
4. Методы социальной инженерии, или атаки на человеческий фактор. Офіційний сайт компанії a1qa . Доступ: <https://www.a1qa.ru/blog/sotsialnaya-inzheneriya-ili-ataki-na-chelovecheskiy-faktor/>

**ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ В  
НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

*Зарецька Є.В. старший майстер відділення  
автотранспорту і будівництва  
(Дніпровський центр професіно технічної  
освіти)*

*Харитонюк І.С. викладач професійно  
теоретичної підготовки  
(Дніпровський центр професіно технічної  
освіти)*

Сучасний етап світового економічного та соціального розвитку характеризується значним впливом оцифрування. Розвиток нових інформаційно-комунікаційних технологій спричинив систематичні зміни у всіх сферах суспільного життя. Охорона праці у навчальному процесі залишається на головному місці інформаційного простору. Звичайно, як один із найважливіших видів людської діяльності, освіту не можна відокремлювати від охорони праці. Одним із ключових проявів соціальної віртуалізації є тенденція цифрової освіти. Він замінив інформатизацію та комп'ютеризацію та став новою тенденцією у світовому соціальному розвитку. На цифровому представленні інформації та покращенні економічної ефективності та якості життя в масштабах економічного та соціального розвитку країни та світу необхідно вдосконалювати всі напрямки освітнього процесу та ставити охорону праці на перше місце у процес діджиталізації. Це допоможе не тільки знизити ризики але й попередити їх, спростити процес управління безпекою.

Термін діджиталізація походить від англійської «digitization», що дослівно перекладається як «цифровка» або «оцифровка». [1] У Європі цифровізація розглядається, як шлях до інформаційного суспільства та подальшої глобалізації та транснаціоналізації інформаційних зв'язків. В Європі та інших частинах світу люди мають різні погляди на цифровізацію, яка пов'язана із захистом наземного мовлення, що є засобом підтримки національних та місцевих характеристик та інтересів через власні засоби масової інформації. Довгострокові технологічні зміни не тільки надають можливості, але й вимагають нових видів навчання на ранніх стадіях розвитку та протягом усього життя людини. Зараз, як ніколи, люди будь-якого віку повинні мати можливість постійно вдосконалювати свої навички взаємодії з навколишнім середовищем та рештою світу. Переваги діджиталізації: процес навчання стає більш динамічним за рахунок геміфікації (gamification), персоналізації контенту і впровадження технологій соціального навчання. [2] Навчальні заклади більш не обмежені фізичними рамками і можуть дозволити собі повну діджиталізацію процесів: використання комп'ютерного навчання; застосування віртуальної (virtual

reality) і доповненої реальності (augmented reality) і мобільних додатків; проектування освітнього простору, стимулюючого взаємодію в цифровому світі; використання аналітики навчання (learning analytics). Однією з головних переваг використання цифрових технологій у процесі навчання охорони праці є те, що викладач може не тільки контролювати ефективність застосування навчання, але й контролювати швидкість засвоєння здобувачами освіти матеріалів, час, витрачений на виконання будь-якого конкретного завдання, рівень розуміння нової інформації, тощо. Традиційні методи контролю освіти дозволяють лише оцінити параметри, наприклад, на основі остаточної оцінки. За допомогою введення діджиталізації охорони праці викладач позбудеться великої кількості паперових документів. Також очевидні переваги і для здобувачів освіти.

Сучасні цифрові технології надають можливості для участі в будь-якому проекті групи для обміну думками та ідеями, особливо при аналізуванні нещасних випадків. Такі технології, як інтерактивні планшети для презентацій, семінарів та нарад, дають можливість привернути більше зацікавленості учасників, тоді як технологія 3D-моделювання дозволяє учасникам візуалізувати майже все, показуючи графіку на двовимірній площині (наприклад розробити безпечні маршрути, моделювання інтелектуальної системи по автоматизації процесу промислової безпеки, та охорони навколишнього середовища, контроль падіння і діагностика фізичного стану робітника). Ці ідеї для більш легкого вирішення складних задач. Необхідно навчити вирішувати проблеми креативно та неформально. Освітні інновації в охороні праці це стирання фактичних меж між країнами дозволять людям отримати доступ до будь-якого освітнього контенту в Інтернеті. Сьогодні кількість освітнього контенту зростає, як лавина. Тому майбутня мета освіти - вивчати нові мови та культури, зустрічатися з новими друзями, здійснювати віртуальні поїздки та здобувати знання та навички майже не виходячи з дому. Однак водночас це покращить рівень критичного мислення здобувача освіти та прищепить йому його лідерські та командні навички роботи. Впровадження інноваційних цифрових технологій та розробка нових методів навчання, заснованих на цих технологіях, змінять не лише форми та методи навчання, але й усе фізичне середовище, в якому вони впроваджуються. [3]

Розглянемо різницю між автоматизованою системою навчання та діджиталізованою.

| Автоматизація                                                                                 |                                                                 | Діджиталізація                                                                                       |                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Використовуйте технології для спрощення процесу навчання при виконанні впорядкованих операцій | цифрові технології для виконання багатьох повторюваних операцій | Використовуйте технології для впровадження інновацій у навчальний процес для підвищення ефективності | цифрові технології для впровадження інновацій у навчальний процес для підвищення ефективності |
| Реагуйте на прохання                                                                          |                                                                 | Відповідь на зміну парадигми                                                                         |                                                                                               |

відповідального за навчання

навчання

Оптимізуйте процеси та Не лише зміна моделі, але й спробуйте встановити нову модель зміна характеру навчання навчання, не змінюючи її сутності

Часткова автоматизація Складний процес конкретних завдань та елементів навчання

Однак при діджиталізації навчального процесу з охорони праці нам доведеться зіткнутися з стандартними підходами освітніх традицій, що може суперечити інноваційним методам навчання (особливо в дистанційних програмах). Основними ризиками цифрової освіти є: 1) надання здобувачам освіти певних можливостей замінити інші більш цінні можливості освіти та розвитку, ризик використання технології з невеликим обсягом досліджень; 2) основні ідеї пропонованих матеріалів не фіксуються в письмовій формі завдяки використанню електронних версій. Ризик втрат, спричинених цим, а отже, здатність декламувати та переосмислювати; 3) ризик зменшення здатності сприймати великий обсяг інформації; 4) може знизитися інтелект (деякі експерти трактують це як «розвиток цифрової деменції»); 5) ризик заміни спілкування на спілкування в режимі реального часу. Ще однією проблемою тенденції цифрової освіти з напряму охорони праці є впровадження дистанційного навчання на нових засадах та відкриття нових можливостей цифрових технологій. Отже, загалом можна сказати, що, у будь-якому випадку, з одного боку, освіта в світі сьогодні перебуває на межі колосальних змін, які відбуватимуться завдяки подальшій інтеграції нових технологій у навчальний процес, і водночас ми зараз активно шукаємо найбільш ефективну модель реалізації та застосовуємо принцип найменшого болю, що поєднує традиції та інновації. Вже в недалекому майбутньому роботодавці будуть мати проблему нехватки трудових ресурсів, відповідаючи новим вимогам

З метою підвищення ефективності навчального процесу з охорони праці цифровізації - як тенденції у світовій економіці та суспільстві, необхідно визначити виклики, загрози, проблеми та можливі негативні наслідки оцифровки, наслідки розробки та впровадження плану управління ризиками.

Висновки за результатами дослідження ми маємо зробити наступні: 1. Аудиторії із застосуванням технологій віртуальної реальності дозволяють слухачам дистанційно отримати всю необхідну теоретичну інформацію, а також брати участь в дискусіях в режимі реального часу і спільно працювати над справжніми проектами. 2. Заняття в таких аудиторіях не повинні бути примусовими, оскільки деяким учням дуже важко спілкуватися віддалено з використанням технологій віртуальної реальності, а також без присутності фахівця, який контролює заняття. 3. Навчальні заходи з охорони праці повинні бути більшою мірою спрямовані на реальні робочі проекти, а не на теоретичні заняття. 4. Взаємодія з викладачем або майстром виробничого

навчання у віртуальному навчанні - VR-технології дозволяє майбутньому робітнику взаємодіяти з копією обладнання без його пошкодження та нанесення шкоди своєму здоров'ю та навколишньому середовищу. Актуальність теми продиктована новими викликами, необхідністю забезпечити темпи росту економіки і збільшенню продуктивності праці. Такі задачі неможливо вирішити без створення безпечних робочих місць і покращення умов праці.

#### **Список літератури**

1. Электронный словарь. - □Электронный ресурс□ - Режим доступа: <https://strelka.com/ru/magazine/2015/02/03/vocabulary-digitalisation>. - Дата обращения 20.10.19 г.
2. Рейтинг IMD World Digital Competitiveness 2019 результаты.
3. Электронный ресурс- Режим доступа: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-digital-competitiveness-rankings-2019/> - Дата обращения 20.10.19 г.
4. Мачехина О.Н. Диджитализация процессов модернизации и реформирования в образовании: компаративный анализ. Интерактивное образование /Информационно-публицистический образовательный журнал, 2018, №5. - М.: ООО «СТК-Пресс».

**ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРИ  
НАВЧАННІ СЛУЖБОВЦІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ІНФОРМАЦІЄЮ, В  
СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЯК  
ЗАПОРУКА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ**

*Іванов О.О., викладач професійно-  
теоретичної підготовки ВПУ № 7  
м.Кременчука Полтавської області*

Рівень виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні, особливо зі летальними наслідками, залишається доволі високим порівняно з розвиненими країнами світу, за різними оцінками, у 3–5 разів [1]. За даними економістів орієнтовні збитки від професійного травматизму та профзахворювань складають близько 4% ВВП. Такий рівень профтравматизму та профзахворювань викликаний з одного боку невиконанням вимог з охорони праці з боку роботодавців, так і з боку працівників через низький рівень або взагалі не сформованість таких компонентів спеціальної професійної (галузевої) компетентності, як відповідальне ставлення до здоров'я учнів, майбутніх працівників підприємств, організацій, установ; правові та організаційні питання з охорони праці, основ фізіології, виробничої санітарії, гігієни праці, пожежної безпеки; реалізація принципів пріоритетності охорони життя та здоров'я щодо результатів виробничої діяльності[2]. Це у свою чергу як прямо так і опосередковано характеризує якість підготовки кваліфікованих робітників в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Сучасні роботодавці стають все більш вимогливими до кадрів, що приймають на роботу, і критично оцінюють у тому числі рівень підготовки робітників з питань охорони праці, збереження власного здоров'я, оскільки від цього залежить ефективність роботи та прибуток підприємства(організації, установи).

При підготовці кваліфікованих робітників предмет «Охорона праці» вивчається як предмет професійно-теоретичної підготовки, матеріал якого включається до поетапних та державних кваліфікаційних атестацій. Навчальні програми з різних професій доволі схожі і включають такі розділи як правові та організаційні основи охорони праці, основи пожежної безпеки та електробезпеки, основи гігієни праці та виробничої санітарії, надання першої долікарської допомоги та охорону праці за професією.

На перший погляд такого наповнення предмета цілком достатньо, щоб охопити питання охорони праці в обсязі достатньому для кваліфікованого робітника. Однак, сьогодні поряд з традиційними вже професіями для промисловості та сфери обслуговування стрімко розвиваються професії, що пов'язані з обробкою інформації, такі як оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, оператор комп'ютерного набору, оператор комп'ютерної верстки, оператор інформаційно-комунікаційних мереж та інші[3].

На жаль, далеко не всі питання охорони праці в галузі інформаційних технологій сьогодні унормовані. Створення та впорядкування нормативно-правової бази відстає від темпів розвитку інформаційних технологій. Специфічність галузі, недостатня дослідженість, створюють певний інформаційний вакуум. Аналіз наявної навчальної літератури свідчить про те, що в Україні проводиться робота щодо створення навчально-методичної бази щодо вивчення особливостей охорони праці в галузі інформаційних технологій, зокрема наявні навчальні видання цього профілю в Національному гірничому університеті (м.Дніпро), Тернопільському державному економічному університеті та інших. Хоча необхідно зазначити, що існує чимало питань щодо якості такої навчальної літератури, оскільки не рідко вона являє собою компіляцію вже існуючих навчальних видань з охорони праці загальної тематики і є мало дотичною до інформаційних технологій. Наслідком такої ситуації є брак інформаційних, методичних матеріалів для змістовного наповнення розділу з охорони праці за професією, а викладач з охорони праці далеко не завжди має спеціальні знання саме з інформаційних технологій.

Вивченням загальних питань охорони праці також не можна нехтувати, бо службовці, пов'язані з інформацією, можуть бути працевлаштовані в різних галузях, у т.ч. на промислових виробництвах. Необхідно враховувати, що переважна більшість здобувачів освіти у П(ПТ)ЗО більш схильні використовувати у навчанні практико-орієнтовний підхід і неохоче вивчають матеріал, що прямо не стосується майбутньої професії. Подолати цю проблему можна шляхом викладання всіх тем за предметом «Охорона праці» наповнивши їх прикладним змістом. Однак, в цьому випадку викладач потребуватиме або дуже суттєвого підвищення кваліфікації або допомоги колег - фахівців з інформаційних технологій.

Як вихід із ситуації, що склалася, вивчення специфічних питань охорони праці в галузі інформаційних технологій здійснюється під час уроків професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки. Недоліком такого підходу є те, що викладачі різних предметів, майстри виробничого навчання мають різні підходи, відмінне бачення доцільності та необхідного обсягу вивчення цих питань. Як наслідок, здобувач освіти може мати фрагментарні знання з охорони праці в галузі своєї професійної діяльності.

На думку автора вирішення описаних проблем можливе лише за спільної участі держави, наукових, науково-дослідних установ, ЗВО, та самих закладів, що проводять підготовку кваліфікованих робітників.

На рівні держави необхідним є забезпечення сучасної нормативно-правової бази (стандартів, регламентів, положень тощо), до розробки яких повинні залучатися як науковці так і фахівці-практики.

Заклади вищої освіти повинні підвищити якість підготовки фахівців в галузі інформаційних технологій з питань охорони праці в галузі, які є потенційними майбутніми викладачами та майстрами виробничого навчання для підготовки службовців, пов'язаних з інформацією.

Профільні заклади вищої освіти, що готують фахівців з охорони праці, здатні значно покращити ситуації шляхом впровадження або вдосконалення вже існуючих дисциплін, які вивчають питання охорони праці саме в галузі інформаційних технологій.

Заклади професійної (професійно-технічної) освіти також мають достатньо можливостей для значного покращення рівня підготовки з питань охорони праці кваліфікованих робітників, чиею предметною областю діяльності є інформаційні технології та обробки інформації.

Є щонайменше три альтернативні шляхи. Перший полягає у тому, щоб забезпечити належне підвищення кваліфікації викладача з охорони праці. Однак при цьому значно зросте навантаження на самого викладача, якщо він викладає охорону праці за професіями різних напрямків. Другий - це мати декілька викладачів з охорони праці, які спеціалізуються в певній предметній області (промислово виробництво, сфера послуг, обробка інформації). Такий варіант, враховуючи малу кількість годин на предмет, є вдалим для достатньо великих закладів освіти або ж виникне необхідність довантажувати викладачів іншими предметами, що може потенційно негативно відбитися на якості викладання охорони праці. Третій варіант впливає із тих можливостей, які надають закладам освіти стандарти професійної освіти на компетентнісній основі [4], що розробляються та вже впроваджуються. Заклад освіти може самостійно визначати не тільки кількість годин на вивчення того чи іншого предмета, зокрема і охорони праці, але і запровадити у програму підготовки окремий предмет «Охорона праці в галузі» за зразком ЗВО. Таким чином загальні питання охорони праці може викладати один викладач, а спеціальні – інший, зокрема викладач – фахівець в галузі інформаційних технологій, що пройшов додаткове навчання або підвищення кваліфікації з охорони праці в своїй предметній галузі.

Не залежно від того, який шлях заклад освіти визнає оптимальним, є нагальною проблема заміни методологічного підходу до викладання охорони праці, що знову ж таки буде обумовлено новими стандартами професійної освіти. Так діяльнісний підхід необхідно замінювати компетентнісним, бо саме він забезпечує формування конкуренто-спроможної особистості, орієнтується не тільки на знання, вміння та навички, але й на ставлення, мотивацію, цінності та реалізацію способів діяльності; передбачає інтеграцію інтелектуальної та навичкової складових діяльності, вміння проектувати життєві ситуації та формування навичок творчого використання знань, проектування життєвих ситуацій та формування навичок творчого використання знань. Зміст навчання формується за такого підходу формуватиметься "від результату", що дасть можливість більш точно вимірювати його досягнення.

Таким чином, організаційні та методологічні зміни у викладанні охорони праці здатні у сучасних умовах забезпечити належний рівень формування необхідних компетентностей для безпечної професійної діяльності кваліфікованого робітника, а отже підвищити його рівень

підготовки в цілому та як наслідок посилити конкурентоздатність на ринку праці.

#### Список літератури

1. Про стан умов, безпеки праці, рівень виробничого травматизму й професійної захворюваності в країні та завдання членських організацій ФПУ щодо посилення впливу профспілок на забезпечення здорових і безпечних умов праці. Київ, 2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-5-2580-06#Text> (дата звернення: 25.04.2021).
2. Компетентнісний підхід у викладанні предмету «Охорона праці» як форма підвищення професійної підготовки учнів ЗП(ПТ)О URL: <https://vseosvita.ua/library/metodicni-vkazivki-z-temi-kompetentnisnij-pidhid-u-vikladanni-predmetu-ohorona-praci-ak-forma-pidvisenna-profesijnoi-pidgotovki-ucniv-zppto-avtor-robo-123987.html>. Кривий ріг, 2019. (дата звернення: 25.04.2021).
3. Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>. Київ, 2010. (дата звернення: 25.04.2021).
4. Наказ Міністерства соціальної політики України № 74 від 22.01.2018 «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів». Київ, 2018. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/RE31617.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE31617.html) (дата звернення: 25.04.2021).

## ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ НА УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Колесник С.М., викладач охорони праці ДНЗ  
«Білопільське вище професійне училище»  
(м. Білопілля Сумської обл.)*

Кінець ХХ–початок ХХІ століття характеризуються бурхливим розвитком високих комп'ютерних технологій, глобальним процесом інформатизації суспільства. Сьогодні світ неможливо уявити без новітніх інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), які активно проникають у всі сфери нашого життя. Зростає кількість людей, які працюють у сфері інформаційних технологій, комунікацій і виробництва інформаційних послуг, збільшується роль інформації, яка постійно оновлюється, створюється глобальний інформаційний простір, і все частіше йдеться про перехід до інформаційного суспільства і необхідність формування у здобувачів освіти інформаційної культури.

Перед сучасним педагогом постає ряд важливих завдань: навчити як навчатися і як мислити, як застосовувати знання для розв'язання будь-якої життєвої або виробничої проблеми, забезпечити активну навчальну роботу здобувачів освіти, сформувані в них організованість, здатність самостійно вчитися, знаходити й використовувати потрібну інформацію, працювати в колективі, знаходити рішення проблем у нестандартних ситуаціях, навчити берегти своє життя та життя працюючих поруч.

Сучасні здобувачі освіти, які вже з раннього віку оточені багатьма електронними пристроями, з легкістю приймають їх у своє життя. Традиційні форми та методи навчання, що передбачають використання лише паперових носіїв інформації, уже не можуть задовольнити таких учасників освітнього процесу. На нашу думку, саме використання електронних навчально – методичних комплексів значно спрощує сам освітній процес, оскільки вони доповнюють звичайні (друковані) підручники, також забезпечують майже миттєвий зворотній зв'язок; дозволяють працювати в індивідуальному режимі, допомагають досить швидко віднайти необхідні дані; значно економлять час у разі багаторазових звернень до гіпертекстових пояснень. Електронний навчально - методичний комплекс можна також використовувати як засіб електронного чи дистанційного навчання, наразі реалізуючи принципи самостійності, активності, поєднання колективних й індивідуальних форм навчання, зв'язку теорії з практикою. Безперечною перевагою електронних навчальних комплексів є те, що в скрутних умовах нинішнього економічного становища в країні, професійні (професійно-технічні) освітні заклади майже не забезпечуються новими навчальними друкованими підручниками. Тому, викладачем охорони праці ДНЗ «Білопільське ВПУ» було створено електронний навчально-методичний комплекс з охорони праці.

Для створення електронного навчально-методичного комплексу з охорони праці застосовано програмне середовище Microsoft Front Page. Робота з електронним комплексом передбачає вільне переміщення з однієї сторінки на іншу. У лівому фреймі знаходиться зміст уроків відповідно до програми предмету. З верхнього інформаційного фрейму користувач має можливість перейти на сторінки з гіперпосиланнями до законодавчої бази з охорони праці, інструкцій з техніки безпеки, переліком додаткової літератури, сторінку з цікавими фактами з охорони праці, а також до системи завдань і вправ, які розроблені для використання на інтерактивній дошці з програмним забезпеченням SMART NOTEBOOK.

Навчальний матеріал у посібнику систематизований та сконструйований таким чином, щоб легко було засвоїти головне із загальної кількості інформації. Текст легко читається, інформація підкріплюється зображеннями та схемами. Увесь матеріал підібрано з традиційної літератури, він включає короткий зміст даної теми, розкриває основні поняття - іншими словами, надає обов'язкову для вивчення інформацію, дозволяє користувачу гранично швидко переглянути екран, відшуковуючи потрібне. Подання інформації у стислому, сконцентрованому вигляді сприяє більш глибокому та міцному засвоєнню її здобувачами освіти. Для більш поглибленого вивчення курсу охорони праці текст містить гіперпосилання на законодавчі та нормативні акти, інструкції, довідники та іншу інформацію з офіційних сайтів.

Online-презентації, відео, вмонтовані на сторінках електронного навчально-методичного комплексу дозволяють подати матеріал як систему яскравих опорних образів із вичерпною структурованою інформацією в алгоритмічному порядку. Відео контент, який застосовано в посібнику розширює етап мотивації і несе пізнавальне навантаження. Все це необхідна умова успішного навчання, оскільки без бажання поповнювати багаж знань, без уяви й емоцій неможлива творча діяльність здобувача освіти.

Основне методичне завдання практичного компонента електронного навчально-методичного комплексу – це реалізація узагальнення та закріплення знань, умінь і навичок. Даний комп'ютерний банк представлений у вигляді різного роду тестового контролю, створеного в онлайн конструкторі Test Pad та на онлайн сервісі LearningApps.

Серед інформаційних технологій провідне місце безперечно посідає використання інтерактивних дошок. Інтерактивні дошки - це одне з сучасних, технічних засобів навчання для взаємодії педагога і здобувача освіти і тому, в електронному навчально- методичному комплексі включено систему завдань і вправ розроблені за допомогою програмного забезпечення SMART Notebook 10. Використання проєкційної техніки в поєднанні з аудіозасобами дає можливість залучати на уроках при поясненні нового матеріалу таблиці, відео-довідкові матеріали; при аналізі інформації схеми і матеріал електронних підручників. Це дозволяє реалізувати принципи наочності, доступності та систематичності.

Здобувачі освіти не просто опрацьовують навчальний матеріал, а співпрацюють, що забезпечує їм яскраві враження від заняття. Можливості програми «Smart Notebook» дозволяють записувати, виділяти, закріплювати об'єкти, рухати їх, переміщувати, додавати малюнки, зображення, фото. З отриманими об'єктами учні виконують різні завдання: ділять на групи, закінчують речення, розміщують їх в правильному порядку, клонують зображення та слова, поєднують слова з їх значенням, виділяють в тексті головне використовуючи поданий матеріал, розігрують виробничі ситуації, розгадують кросворди, ребуси, грають в ігри, моделюючи виробничі ситуації.

Навчання стає легким, цікавим та природнім. Динамічність процесу навчання значно зростає, відповідно зростає бажання пізнавати, розуміти, володіти та використовувати нову інформацію. Здобувачі освіти беруть активну участь в навчальному процесі, виконують завдання, створюють та розігрують ситуації та діалоги просто тому, що їм цікаво. А в результаті мотивація та успішність зростає в рази.

Отже, даний електронний продукт доповнює традиційний підручник «Основи охорони праці» за редакцією Л.Е. Вінокурова завдяки поданню навчального матеріалу в іншому вигляді – за допомогою акцентів на ключових поняттях, тезах, опорних схемах, завдань, великої кількості мультимедійного ілюстративного матеріалу. Підсумовуючи сказане, можна зазначити, що дидактичні й виховні можливості одного конкретного засобу навчання обмежені, тому для того, щоб освітньо - виховний процес був ефективним, слід використовувати комплекс засобів навчання.

**ВИКОРИСТАННЯ ІКТ НА ЗАНЯТТЯХ З ДИСЦИПЛІНИ  
«ОХОРОНА ПРАЦІ»**

*Кохан І.Р., викладач Харківського  
державного автомобільно-дорожнього  
коледжу (м. Харків)*

Сьогодні актуальними є питання, від яких значною мірою залежить загальне уявлення про можливості комп'ютера, у тому числі і його місця, ролі та функцій під час вивчення дисципліни «Охорона праці». Проблема забезпечення тісного зв'язку між життям і навчанням є актуальною і потребує від викладача цієї дисципліни пошуку інноваційних методів і засобів навчання на основі реальних життєвих ситуацій. В умовах глобальної інформатизації освітянам у вирішенні цієї проблеми допомагають засоби телекомунікацій та інформаційних комп'ютерних технологій.

У навчанні ІКТ – це засоби та методи передачі навчальної інформації за допомогою новітніх пристроїв комунікації (комп'ютеризації, Інтернету, електронних книг тощо). Також це і методологія та технологія освітнього процесу з використанням новітніх електронних засобів навчання, в першу чергу ЕОМ. Проаналізувавши інформацію з різних джерел, можна виділити наступні переваги використання ІКТ:

**1. Психологічні переваги:**

- підвищення мотивації до вивчення навчальної дисципліни;
- створення сприятливого психологічного клімату на занятті дисципліни «Охорона праці».

**2. Методичні переваги комп'ютерного навчання:**

- комплексний вплив на всі канали сприйняття;
- можливість самостійно обирати кількість, темп та рівень завдань, що виконуються, час, відведений на виконання завдань, систему оцінювання, налаштування кольорової палітри екрану (тобто все те, що відповідає принципам індивідуального навчання);
- оперування великими обсягами інформації; - необмежена кількість звертань до завдань;
- негайний зворотній зв'язок (комп'ютерна програма оперативно реагує на запити користувача);
- інтерактивність, тобто здатність програми вести діалог з користувачем;
- адаптивність, тобто можливість використання комплексу засобів для надання інформації (тексту, графіки, звуку, відео та ін.)

**3. Технічні переваги:**

- застосування мультимедіа, інтерактивного відео, графічних можливостей комп'ютера дозволяє реалізувати принцип наочності у навчанні;
- забезпечення on-line зв'язку між студентом і віддаленим викладачем;

- розширення інформаційних потоків при використанні Internet.

До сучасних інформаційно-комунікаційних технологій навчання відносяться: Інтернет-технології, мультимедійні програмні засоби, офісне та спеціалізоване програмне забезпечення, електронні посібники та підручники, системи дистанційного навчання (системи комп'ютерного супроводу навчання).

Основні напрямки використання інформаційно-комунікаційних технологій на заняттях з дисципліни «Охорона праці»: етапи заняття; актуалізація опорних знань та вмінь; мотивація навчальної діяльності; вивчення нового матеріалу; закріплення знань та вмінь; контроль знань та вмінь; випереджальні вправи; незакінчений фрагмент фільму; демонстрація робіт студентів; демонстрація схем, малюнків, фільмів, слайдів, наочних посібників, тести, схеми, таблиці, картки, що містять в собі проблемні питання та створення власних розробок студентами з дисципліни «Охорона праці». Форми роботи студентів під час використання комп'ютера в якості засобу навчання різні: це і робота всією групою, і кількома групами, а також індивідуальна робота. При використанні комп'ютера треба пам'ятати про негативний вплив випромінювання монітора на зір, симптом хронічної втоми та болі у спині, появу психічного стресу тощо, тому треба дотримуватися санітарно-гігієнічних вимог, передбачати спеціальні вправи на заняттях для запобігання можливих небажаних наслідків.

До переваг та можливостей навчання з використанням ІКТ слід відзначити інтерактивність та активне залучення студентів до процесу навчання, візуалізацію та можливість впливу одразу на декілька каналів сприйняття інформації, збільшення можливості мимовільного запам'ятовування матеріалу, індивідуалізацію навчання, широкі можливості для повторення матеріалу та контролю знань, зростання темпу засвоєння навчального матеріалу, можливість використання електронних підручників та відеоуроків. Ефективність інформаційно-комунікаційних технологій багато в чому залежить від вміння викладача застосовувати їх на заняттях з дисципліни «Охорона праці» для досягнення певної педагогічної мети, раціонально поєднуючи з традиційними засобами навчання. Застосування новітніх технологій ставить нові завдання, які, передусім, полягають у вдосконаленні програмно-методичного забезпечення навчального процесу, створенні власних мультимедійних навчальних комплексів, що безумовно потребує серйозної науково-дослідної роботи з метою розробки алгоритму їх створення та методик для ефективного застосування.

Таким чином, використання ІКТ у поєднанні зі знаннями та вміннями у сфері охорони праці дозволяє підвищити ефективність засвоєння студентами необхідних знань та набуття життєво необхідних навичок. На всіх етапах навчання засоби інформаційно-комунікаційних технологій стимулюють розвиток розумової діяльності, створюють і підсилюють мотивацію, розширюють можливості подачі інформації, відкривають додаткові можливості рефлексії.

## ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ЗА НАПРЯМКОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ» ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОЛЕДЖАХ

*Ленець О. Є., викладач основ медичної  
інформатики і основ охорони праці та  
охорони праці в галузі  
Прилуцького фахового медичного коледжу  
(м. Прилуки Чернігівської обл.)*

Глобальна діджиталізація є невід'ємною складовою розвитку сучасно світу. Особливо гостро питання дистанційного навчання та роботи постало перед світовою економікою під час пандемії. Дійсно, саме стрімке поширення Covid19 є каталізатором неминучих змін модернізації навчального процесу.

Надання якісної освіти в початкових закладах з підготовки медичного персоналу є надзвичайно важливим для системи охорони здоров'я в період пандемії. Оскільки медичний персонал має розуміти всі ризики та особливості безпечної роботи з пацієнтами, які є потенційним джерелом інфікування. Також майбутній лікувальний персонал, що буде направлений у відділення інтенсивної терапії, повинен бути ознайомлений з правилами техніки безпеки експлуатації машин та механізмів медичного обладнання. Зафіксовано проінструктований з правилами протипожежної безпеки, адже існує контакт з потенційно легкозаймистими вибуховими речовинами (кисень, масла, ефір).

Тож основною метою даної статті є систематизація досвіду використання новітніх інформаційних технологій, ресурсів, методів та прийомів в навчальному процесі дистанційно.

Інструменти для відео трансляції заняття: Zoom, Google Meet, Skype та інші.

Інструменти для комунікації зі студентами під час дистанційного навчання (месенжери): електронна пошта, Viber, Telegram, WhatsApp, Facebook messenger та інші.

Інструменти для систематизації викладеного матеріалу та вільного доступу до них студентам:

- Створення власного вебсайту чи блогу на спеціалізованих освітніх ресурсах. Функціонал таких платформ, як TILDA, WordPress, сайти Google дозволяє створити власний вебсайт з можливістю, не лише ознайомитись з матеріалом уроку, а ще й додатково пройти тестування і скачати інформацію для самостійного опрацювання. Під час перебігу пандемії студенти особливо гостро потребують віддаленого доступу до навчального матеріалу.

- Створення Google Classroom. Саме в цьому сервісі об'єднуємо різні рівні співпраці зі студентами: викладання навчального матеріалу, дублювання ключової літератури в хмарному сховищі, фіксація домашнього

завдання з можливістю контролю успішності студентів. Для підвищення зацікавленості студентів рекомендовано залишати відео посилання, що інформаційно доповнюють тему уроку. Крім того, Google Classroom має декілька колаборацій з такими інтерактивними ресурсами: Classcraft, Quizizz, Tynker. Дані програми дозволяють створювати незвичайні тестові завдання для продуктивного контролю знань.

- Створення закритих груп в соціальних мережах та месенджерах (Facebook, Viber, Telegram). Групи в соціальних мережах дозволяють бути bliщими до студентів, та спілкуватись на рівні наставника, не порушуючи їх зону комфорту. Саме в групах соціальної мережі дублюється інформація викладеного матеріалу, домашнє завдання, екстра матеріали для поглибленої самостійної роботи студента. Тож будь-який викладач може діджиталізувати освітній процес легко без фінансових збитків.

Інструменти візуалізації навчального матеріалу:

- Microsoft PowerPoint, програмне забезпечення для візуальної презентації навчального матеріалу. З функціоналом застосунку викладач презентує таблиці, відеоматеріали експериментів, інструктажу і т.д. Саме презентація є основним джерелом самостійного опрацювання студентами пропущених занять
- Навчальні відео, створені самостійно викладачем чи спеціалізованими тематичними ресурсами. Відео матеріали допомагають у вивченні візуальної частини заняття. До прикладу, експериментальні процеси, інструктажі з протипожежної безпеки. Існують безкоштовні відео хостинги, YouTube, Google Drive та інші.
- 3D-моделювання доповненої реальності та анімація. Для підвищення успішності студентів рекомендовано створювати навчальну анімацію та використання доповненої реальності, інтегруючи нові розробки візуалізації.
- Інструменти для проведення тестування та контрольної перевірки знань викладеного матеріалу: Classcraft, Quizizz, Tynker, Kahoot, Wheelofnames, Wordwall, Google Форми, тести освітніх ресурсів.

З власного досвіду проведення дистанційних занять можна зробити висновки:

- Викладання матеріалу розділяємо на дві частини offline і online.
- Offline - це самостійне опрацювання матеріалів перед заняттям (ознайомлення з тематичними статтями, відео, проходження тестів попереднього контролю знань).
- Online - безпосереднє викладання матеріалу з залученням студентів до обговорення (дискусія, ділова гра, робота в групах), розв'язування ситуаційних задач, проведення експериментів, і онлайн тестування за допомогою міжнародних ігрових освітніх платформ (Kahoot, Wheelofnames, Wordwall).

В процесі викладання секретним інгредієнтом успіху є зацікавленість студента. При дистанційній роботі важко втримати увагу майбутніх медиків, але завдяки диджиталізації та створеним інформаційним ресурсам кожен викладач може підвищувати рівень якості освіти в області охорони праці та охорони праці в галузі.

## СТВОРЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ЕЛЕКТРОННИХ ЗАСОБІВ НАВЧАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ В РІЗНИХ ФОРМАТАХ

*Марковець О.С., викладач професійно-теоретичної підготовки «Новокаховського вищого професійного училища»  
(м. Нова Каховка, Херсонська область)*

Одним із пріоритетних напрямів розвитку освіти є впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), використання можливостей Інтернету, створення сучасних електронних засобів навчального призначення, що забезпечують подальше вдосконалення навчально-виховного процесу, доступність, ефективність та рівний доступ до якісної освіти. Викладач спецдисциплін повинен бути здатним самостійно здійснювати проектно-технологічну діяльність, використовуючи при цьому нові педагогічні технології та засоби ІКТ.

Розглянемо електронний посібник автора «Технологія штукатурних робіт та матеріалознавство» розроблений відповідно до навчальної програми за державним освітнім стандартом ДСПТО 7133 ФО.45.40-2014 року з професії штукатур, кваліфікація: 4-5 розряд. Створений в програмі FlipBuilder Flip PDF Professional 2.4.6.6. Посібник має три версії – друковану (*книга*) та дві електронних (*Flipbook та PDF*). Під час занять викладачу рекомендовано застосовувати всі варіанти одразу для кращої ефективності подачі і засвоєння матеріалу. Але кожен формат посібника може використовуватися повноцінно окремо від інших його форматів. Посібник має 150 сторінок, містить таблиці, графічні зображення, QR-коди до кожного розділу, в які вбудовані посилання на навчальні відео-ролики, офіційні сайти, адреси ютуб-каналів, презентації, посібники, технологічні карти, тестування та практичні завдання. Розглянуті будівельні матеріали та технології, які застосовують у сучасному будівництві. Завдяки різним форматам запису посібнику, його дуже зручно використовувати не тільки під час проведення уроків в навчальному закладі, де в кожного учня на парті є друкована версія посібника, але й при змішаному чи дистанційному навчанні. Викладач має змогу відправляти посібник в форматі PDF учням в Classroom чи додатку Вайбер, який дуже легко та зручно завантажується та відкривається на телефонах та інших гаджетах, причому всі QR-коди залишаються активними – достатньо лише натиснути на них. Також викладач може налаштувати доступ учнів до версії посібника в форматі Flipbook, який є більш зручним до використання на ноутбуках чи ПК.

Посібник «Технологія штукатурних робіт та матеріалознавство» рекомендований НМЦ ПТО в Херсонській області для учнів, слухачів, майстрів виробничого навчання, викладачів спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів.

**Висновки.** За допомогою описаного посібника педагог закладу професійної (професійно-технічної) освіти може суттєво підвищити ефективність навчального процесу на заняттях та офлайн.

Саме завдяки розмаїтості матеріалу та інтерактивності даний посібник орієнтований на багатогранне застосування. Це робота з посібником у кабінеті або дистанційне навчання. Таким чином, електронні видання професійно-освітнього напрямку – дієвий засіб в роботі викладача, що дозволяє створювати найбільш наочні і інформаційно насичені уроки.

#### **Список використаних джерел**

1. Марковець О.С. Технологія штукатурних робіт та матеріалознавство. Посібник для учнів /О.С. Марковець – Новокаховське вище професіє училище 2021 р. - 150 с.

**ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ З ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ» ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ**

*Рикова З.О., викладач професійно-теоретичної підготовки Лубенського професійного ліцею (м. Лубни Полтавської області)*

Особливого значення сьогодні набувають такі якості робітників, як професіоналізм, компетентність, творча активність, здатність навчатися протягом всього життя. У зв'язку з цим в освіті впроваджуються і дедалі розвиваються нові інноваційні педагогічні технології, які створюють умови формування всебічно розвинутої людини. Навчальний процес у закладах професійної (професійно-технічної) освіти посилюється використанням активних і інтерактивних методів навчання, направлених на розвиток творчого мислення, формування відчуття самостійності, рішучості, відповідальності, вміння гнучко адаптуватися у змінних життєвих ситуаціях, самостійно критично мислити, бути комунікабельним, вміти працювати в колективі і бути максимально наближеним до умов виробництва. Сучасне життя потребує активної творчої особистості. Виховати її можна лише впроваджуючи у педагогічну практику стратегії розвитку критичного мислення. Завдання цієї стратегії полягає у „пробудженні свідомості”, коли молода людина усвідомлює реалії, що оточують її, і шукає шляхи розв'язання проблем. Такий підхід співзвучний концепції особистісно-орієнтованого навчання і нерозривно пов'язаний із застосуванням активних та інтерактивних технологій.

У результаті широкого запровадження сучасних технологій навчання відбувається корінна перебудова процесу навчання, яке стає якісно відмінним від традиційного. Нові технології навчання вносять зміни не тільки в усі компоненти методичної системи навчання, але й збагачують зміст традиційних дидактичних принципів навчання.

Що ж необхідно зробити, щоб процес навчання й виховання здобувачів освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти удосконалювався? Які сучасні інноваційні педагогічні технології навчання можна використовувати, впроваджувати при викладанні предметів?

А для того, щоб виконати це завдання і потрібно впроваджувати новітні сучасні технології навчання. Для успішного впровадження технологій розвивального навчання необхідно пам'ятати, що уроки мають захоплювати здобувачів освіти, пробуджувати в них інтерес до самостійного мислення та дій. Тому дуже важливо на початку заняття створити позитивну психологічну атмосферу, яка сприятиме розвитку особистості. Підлітків потрібно вразити, здивувати, зацікавити та інтригувати.

Педагог підіймається до висоти справжньої майстерності лише тоді, коли його таланти, знання, вміння спрямовані до єдиної мети, коли його робота освітлена високим обов'язком виховання людини майбутнього.

Сьогодні в умовах величезних змін у соціальному, економічному та політичному житті України постала проблема радикальної перебудови у сфері освіти та виховання, мета якої – формувати конкурентно здібну, творчу особистість, яка спроможна до самовизначення, до самореалізації та самовдосконалення.

Навчити здобувачів освіти вчитися, прищепити їм стійкий інтерес до знань, прагнення самостійно збагачуватися ними – таке завдання постає перед викладачами. Педагог сьогодні завжди у пошуку. Він має навчити учнів мислити, критично оцінювати дійсність, мати і відстоювати власну думку, виробляти індивідуальний стиль.

Готуючись до уроку теоретичного навчання важко визначити чіткі межі між різними методами навчання: вони переплітаються, доповнюють один одного, скидаються в комплексний пакет, систему прийомів, за допомогою яких викладач і учні реалізують поставлені цілі. Кожен з методів навчання має певні переваги і недоліки.

Сучасний освітній процес має забезпечити розвиток учня як цілісної особистості, котра прагне до саморозвитку, самореалізації, самовиховання, що необхідно для особистісної взаємодії з оточенням: людьми, природою, культурою, цивілізацією на основі загальнолюдських цінностей, яка відкрита для сприймання й опанування нового досвіду та здатна на свідомий і водночас відповідальний вибір у різних життєвих ситуаціях.

Інтерактивні технології – це порівняно новий, творчий, цікавий підхід до організації навчальної діяльності учнів.

Інтерактивний – здатний взаємодіяти або перебувати в режимі бесіди, діалогу з будь-чим (наприклад, комп'ютером) або з будь-ким (людиною). Сутність інтерактивного навчання полягає в активному залученні всіх учнів до процесу пізнання.

Сьогодні ми працюємо в складних умовах, у зв'язку з епідеміологічною ситуацією, яка склалася в Україні та з метою запобігання поширенню коронавірусної інфекції COVID-19 ми змушені працювати дистанційно.

Проводити уроки віддалено, не бачити учнів, не мати можливостей пояснити особисто й допомогти в момент виникнення проблеми – ще кілька місяців тому педагоги не могли й уявити таких ситуацій у своїй роботі. Але пандемія внесла несподівані корективи і змусила всіх терміново опановувати цифрові інструменти й нові педагогічні підходи та методики. Вимушене дистанційне навчання стало викликом для всіх учасників освітнього процесу: педагогів, учнів та батьків. Організувати якісне навчання з використанням цифрових технологій, надихати й мотивувати учнів, давати раду технічним проблемам виявилось зовсім не просто.

Як визначено в наказі Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466 «Про затвердження Положення про дистанційне навчання», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 30 квітня 2013р. за № 703/23235, дистанційне навчання – це індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-

комунікаційних технологій. Дистанційна форма навчання передбачає доступ до інтернету, технічне забезпечення (комп'ютер, планшет, смартфон тощо) в усіх учасників освітнього процесу, а також те, що педагоги володіють технологіями дистанційного навчання.

Хочу зупинитись на методиці проведення уроків з предмета «Охорона праці» – дистанційно.

Охорона праці – це спеціальна дисципліна професійно-теоретичної підготовки, яка вивчається з метою формування у майбутніх кваліфікованих робітників необхідного рівня знань та вмінь з правових і організаційних питань охорони й гігієни праці, виробничої санітарії, промислової та пожежної безпеки, визначеного відповідними стандартами професійної (професійно-технічної) освіти, а також активної позиції щодо практичної реалізації принципу пріоритетності охорони життя і здоров'я працівників у їхній подальшій професійній діяльності.

Основне завдання предмета – надати майбутнім фахівцям знання основ охорони праці, реалізація яких на практиці сприятиме покращенню умов праці, підвищенню її продуктивності, запобіганню професійних захворювань, виробничого травматизму, аварій.

В березні 2020 року, коли всі заклади професійної (професійно-технічної) освіти почали працювати дистанційно, було дуже складно. Перші кроки давались важко, не було досвіду роботи на навчальних платформах, відсутній зв'язок з учнями; відсутність інтернету, гаджетів. Але така ситуація змусила швидко мобілізуватись. Викладачі навчались самостійно, приймали участь у різних онлайн - вебінарах, семінарах, майстер-класах по методиці проведення уроків дистанційно; проходили навчання по роботі на платформах «MOODLE», «Google classroom», «LERNING APPS», «Canva», для відеоконференцій – робота на сервісах Zoom, Google Meet.

Звичайно працювати в аудиторії, кабінеті, лабораторії набагато легше: ти бачиш дітей, наочно можеш з ними поспілкуватись, показати всі засоби навчання, підручники, відеоролики, відеофільми, мультимедійні презентації розроблені викладачем чи учнем і т. д.. А дистанційно коли викладач і учні фізично знаходяться в різних місцях вже важче.

Суть не в тому, хто на якій платформі працює, а саме в організації, методиці проведення цих уроків. Так, звичайно, для викладача набагато складніше працювати дистанційно, адже коли ти працюєш на стандартному уроці, в кабінеті, коли керуєш уроком і бачиш, що учні роблять на уроці, чим зайняті, спілкуються з тобою, то звичайно легше. А тут треба намагатись зацікавити їх, подати якусь ізіюминку, яскравість.

Під час роботи на платформі «Google classroom», при підготовці до уроків з предмета «Охорона праці» я приділяю більше уваги письмовим роботам, тестовому контролю, учні опрацьовують також навчальний матеріал по електронному посібнику (де є контрольні питання та тестовий контроль до кожного уроку), розробляю різноманітні завдання, кросворди, які прикріплюю до завдань. Також розробляю тести на самій платформі, де учні мають змогу їх вирішити і отримати оцінку. Даю посилання на відеофільми, відеоролики, мультимедійні презентації. Матеріал підбираю малюнковий, яскравий. Не треба багато давати зайвого, підбираю, щоб було

менше, додаю мінімум текстового матеріалу, але щоб цей матеріал був доступнішим, цікавим, змістовним, оригінальним; розвиваю проектну діяльність, надаю учням інформацію, завдання, щоб вони створювали проекти, для підвищення їх мотивації.

При підготовці до уроків, з метою активізації пізнавального інтересу учнів у навчальній діяльності, розвитку в них логічного та технічного мислення, можливості самостійного оцінювання набутих знань і умінь, я використовую:

- «Збірник завдань з охорони праці», розроблений НМЦ ПТО у Полтавській області, в 2018 році, де я являюся співавтором. Збірник містить різні варіанти тестових завдань закритої форми (учень робить вибір із готового списку запропонованих варіантів відповідей) і комбінованої (завдання цього типу створюються шляхом вставки в текст вкладених відповідей);

- збірник презентацій творчих робіт учнів, що готували учні на обласну та всеукраїнську учнівську онлайн-конференцію до Дня охорони праці на тему «Забезпечення прав і гарантій на належні, безпечні і здорові умови праці в Україні та країнах світу;

- створенні інтерактивні вправи, які розробила на платформі «LERNING APPS» (це і «перший мільйон», «знайди пару», вирішення кросвордів, вікторина);

- інтерактивні ігри «Зоряний час», «Інтелектуальний баскетбол», «Дартс»;

- електронний посібник з предмету «Охорона праці» з професії «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», який створила в 2019 році;

- мультимедійні презентації з предмету «Охорона праці»;

- методичні кейси по уроках з даного предмету.

Отже, варто підкреслити, що дистанційний курс, порівняно з традиційним навчанням, вимагає більшої гнучкості, детальнішої розробки змісту, ретельнішого планування, підтримки здобувачів освіти. Для створення власних дистанційних курсів викладач повинен уміти: визначити мету і завдання вивчення дистанційного курсу; визначити за допомогою тестування попередній рівень знань слухачів; поділити навчальну інформацію на окремі блоки; послідовно подати інформацію за певною логікою; складати запитання для закріплення змісту дистанційного курсу.

Дистанційне навчання допомагає здобувачам освіти і викладачам підвищувати ефективність навчального процесу, потребує сильної мотивації й самоорганізації, вміння працювати самостійно. З метою подолання цієї проблеми пропонується використання різних форм активного спілкування між учнями групи і викладачем, проведення дискусій, чатів, що значно посилює мотивацію до навчання, поліпшує засвоєння матеріалу.

**ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ  
ПРЕДМЕТУ “ОХОРОНА ПРАЦІ”.**

*Рузуваєва Н.В., викладач професійно-  
теоретичної підготовки*

*Попаснянського професійного ліцею  
(м.Попасна Луганської обл.)*

Сучасна професійно технічна освіта вимагає застосування в освітньому процесі нових педагогічних технологій, які є алгоритмом діяльності викладачів та здобувачів освіти і відповідає таким критеріям, як систематичність, керованість, ефективність, відтворюваність. Сьогодні означеними технологіями є інформаційні та цифрові технології. Це в свою чергу потребує значного переосмислення підходів до організації навчального процесу в ПТНЗ. [2, с 28]

Відбувається найважливіша трансформація нашого часу - перехід з офлайн до онлайн-режиму або діджиталізація (digitalization). Цим шляхом рухаються Європа, США , Китай, Японія. В Україні поступ діджиталізації успішно відбувається у напрямках електронного навчання (elearning), ІТ (інформаційних технологій), ТКП (телекомунікаційні послуги) тощо. Цифрові технології автоматизують та спрощують процес навчання, в якому здобувачі освіти стають активними учасниками навчального процесу, створюється миттєвий зворотній зв'язок [8].

Інструментами діджиталізації можна назвати хмарні технології, які вже зараз займають своє місце майже у всіх учбових закладах країни. Хмарні технології- це зручне середовище для зберігання і обробки інформації, яка об'єднує в собі апаратні засоби, ліцензійне програмне забезпечення, канали зв'язку, а також технічну підтримку користувачів. Особливістю хмарних технологій є не прихильність до апаратної платформи і географічної території, а можливість масштабованості. Здобувачі освіти можуть працювати з хмарними сервісами з будь-якого пристрою, що має доступ в інтернет, а також оперативно реагувати [4,с 103].

Вивчення курсу «Охорона праці» ґрунтується на знаннях з питань безпеки на виробництві , одержаних здобувачами освіти під час вивчення навчальної програми, що передбачені для підготовки майбутніх фахівців кваліфікаційного рівня.

У своїй педагогічній діяльності широко застосовую такі хмарні сервіси:

- сервіси Google (Google Forms) - середовище для створення опитувань, тестування ;
- LearningApps. Org - он-лайн сервіс для створення інтерактивних вправ ;
- Coggle.it - сервіси для створення ментальних карт (карт знань);

- Genial.ly - мультизадачний онлайн-сервіс для створення презентацій, інтерактивних зображень, карт, звітів, інфографік, вікторин, плакатів, відео, стрічок часу, ігор та віртуальних посібників;

**Google Forms (Додаток А)** – використовую в процесі контролю засвоєння здобувачами освіти певного теоретичного матеріалу. Всі результати упорядковані в електронній таблиці, яку можна скачати чи дивитися он-лайн. Головна перевага тестів — їх об'єктивність, неупередженість, можливість швидкої автоматичної перевірки великої кількості відповідей. Завжди користується успіхом в здобувачів світи, так як у тестах база запитань з «Охорони праці», є досить широкою, може легко оновлюватися, й здобувачі освіти стараються пройти тест оскільки виставляє оцінку не викладач, а комп'ютер.

**Ігровий сервіс LearningApps (Додаток Б)**, за допомогою якого легко можна скласти «колекцію вправ» у вигляді ігор для здобувачів освіти з предмету і на будь-яку тему.

Головною перевагою сервісу є можливість використовувати створені матеріали без підключення до мережі Інтернет. Дане середовище дає змогу створювати власні та використовувати готові інтерактивні вправи колег для актуалізації знань, перевірки вивченого матеріалу, дає змогу закріпити пройдені теми, розвиває логічне мислення.

Застосування забезпечує одночасний вплив на зір та слух здобувачів освіти, що дає змогу досягти максимальної ефективності сприйняття навчального матеріалу.

**Coggle.it (Додаток В)** суть побудови ментальної карти полягає у тому, щоб за допомогою зрозумілих символів, образів, об'єктів, асоціацій, якими мислить людина, наочно зобразити цілісну картину знань про предмет вивчення, розгляду. Це зручний інструмент для відображення процесу мислення і структуризації інформації у візуальній.

Мета створення карт запам'ятовування складного матеріалу, передача інформації, прояснення для себе якогось питання. Їх можна використовувати як на уроці для пояснення матеріалу, так і для підготовки до контрольної чи самостійної роботи.

**Genial.ly (Додаток Г)** - дає змогу демонструвати новий матеріал у нетрадиційній візуалізованій формі, «фіксувати» навчальну інформацію у вигляді базового конспекту, який можна застосовувати як на етапі вивчення нового матеріалу, так і на етапах закріплення й контролю.

Особливістю цього інструменту є можливість організувати весь контент, необхідний для проведення уроку на одному слайді. Можна відкривати підказки і вікна, робити переходи на інші сторінки і заповнювати їх необхідною інформацією. Проект, створений в Genially, легко можна оживити за допомогою інтерактивності і анімаційних ефектів. Інтерактивні елементи дозволяють додавати коментарі до об'єктів, відкривати спливаючі

вікна, зробити гіперпосилання на слайди всередині ресурсу і зовнішні сайти. Genially це універсальний конструктор для дистанційного навчання і створення інтерактивних дидактичних матеріалів. З його допомогою можна створити привабливі і цікаві уроки .

Отже , хмарні технології можуть стати однією з найперспективніших інновацій в системі освіти, адже крім зниження витрат на інформаційну інфраструктуру, вони дозволяють створювати, поширювати і використовувати в освітньому середовищі сервіси, які зможуть забезпечувати підвищення якості освіти, використання технологій дозволяє не тільки отримати доступ до освітніх матеріалів різного роду, але і виконувати роботу спільно з викладачем або ж самостійно.

#### Список літератури

1. Детальна покрокова інструкція по створенню Google форм[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://vseosvita.ua/library/detalna-pokroкова-instrukcia-po-stvorennu-g>
2. Збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції в рамках Міжнародного освітнього форуму «Цифрова трансформація освіти» Ігнатенко В.М. с 28
3. Інтерактивні вправи LearningApps[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://sites.google.com/site/metodist5310/hmarni-servisi/interaktivni-vpravi-learningapps>
4. Матеріали Всеукраїнської науково- практичної конференції 23-25 листопада 2016 року, м Кропивницький Огляд існуючих хмарних технологій Єніна І.І., Мороз А.С.с. 103 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dSPACE.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/5039/1/AUConferenceCyberSecurity\\_November2016\\_p103.pdf](http://dSPACE.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/5039/1/AUConferenceCyberSecurity_November2016_p103.pdf)
5. Методика формування професійних знань майбутніх кваліфікованих робітників засобами хмарних технологій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ito.vspu.net/diplomni\\_rob/2017-2018r/Kyrsovi\\_17\\_18/4apo\\_2s/sarakuz/sarakuz.pdf](http://ito.vspu.net/diplomni_rob/2017-2018r/Kyrsovi_17_18/4apo_2s/sarakuz/sarakuz.pdf)
6. Он-лайн інструмент для віддаленого навчання - GENIAL.LY [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://didaktor.ru/genial-ly-onlajn-instrument-dlya-udalonnogo-obucheniya/>
7. ТОП 10 програм для побудови mind-map[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://sites.google.com/site/wwwmindmapua/programi-dla-pobudovi-mind-map>
8. Фестиваль педагогічних інновацій освітян Апостолівщини . Використання цифрових ресурсів у навчально-виховному процесі Лагода Т. Г [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://portpholiolagoda.tilda.ws>
9. Хмарні технології [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://j.parus.ua/ua/358>.
10. Хмарні технології [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://informatika.udpu.org.ua/?page\\_id=1923](http://informatika.udpu.org.ua/?page_id=1923).

**При вивченні теми “Зони небезпеки та їх огороження”. Мною було розроблено низку вправ .**

## Додаток А Google Forms

| Охорона праці на залізничних коліях                                                                                                                                                                                                    |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| * Обов'язково                                                                                                                                                                                                                          |        |
| Адрес електронної пошти *                                                                                                                                                                                                              |        |
| Ваш адрес ел. пошти                                                                                                                                                                                                                    |        |
| 1. Переходити колії слід тільки...                                                                                                                                                                                                     | 2 бали |
| <input type="radio"/> з лівого боку<br><input type="radio"/> під прямим кутом<br><input type="radio"/> з правого боку                                                                                                                  |        |
| 2. При переході через колію, зайняту рухомих складом, слід користуватися тільки...                                                                                                                                                     | 2 бали |
| <input type="radio"/> тунелями<br><input type="radio"/> пішохідними мостами<br><input type="radio"/> справними перехідними площадками вагонів, тунелями, пішохідними мостами.                                                          |        |
| 3. Під яким вагоном краще пролазити, при переході колії?                                                                                                                                                                               | 2 бали |
| <input type="radio"/> Під цистерною<br><input type="radio"/> Під напіввагоном<br><input type="radio"/> Не можна                                                                                                                        |        |
| 4. На якій відстані необхідно переходити через колію поблизу рухомого складу, що стоїть, працівникам станції?                                                                                                                          | 2 бали |
| <input type="radio"/> не менше ніж 5 м від автозчепу крайнього вагона<br><input type="radio"/> не менше ніж 10 м від автозчепу крайнього вагона<br><input type="radio"/> не менше ніж 2 м від автозчепу крайнього вагона               |        |
| 5. На якій відстані працівники станції повинні знаходитися під час зустрічі (пропуску) поїзда при швидкості руху поїзда до 140 км/год?                                                                                                 | 2 бали |
| <input type="radio"/> на відстані не менше 4 м від крайньої до нього рейки<br><input type="radio"/> на відстані не менше 5 м від крайньої до нього рейки<br><input type="radio"/> на відстані не менше 2 м від крайньої до нього рейки |        |

## Додаток Б Інтерактивні Learning-вправи

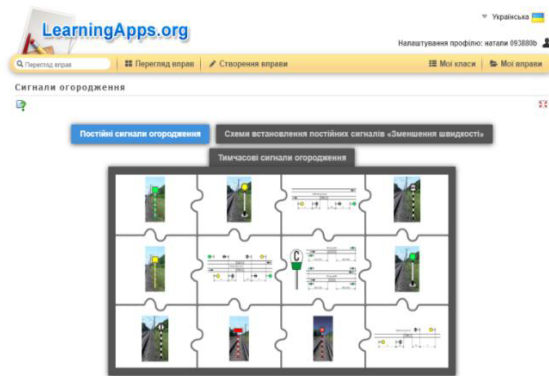


Рис.1 Пазли

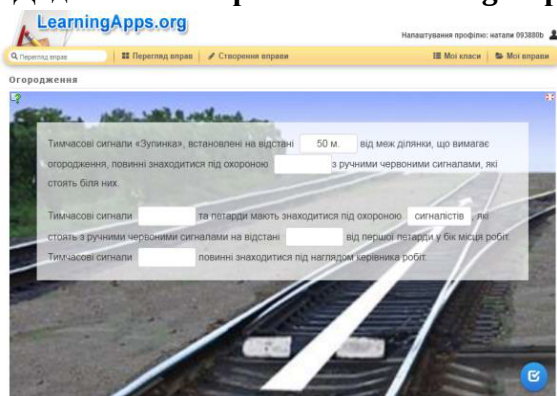


Рис.2 Заповнити пропуски

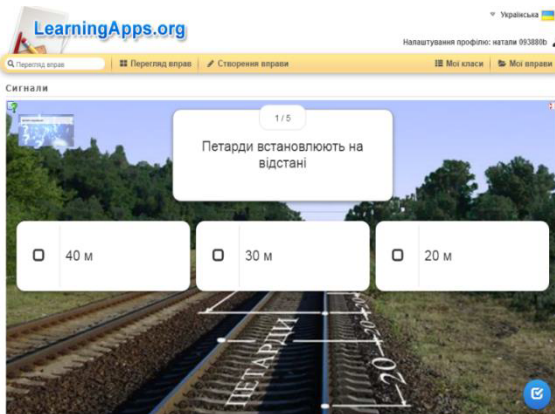


Рис.3 Вікторина



Рис. 4 Фрагменти зображення

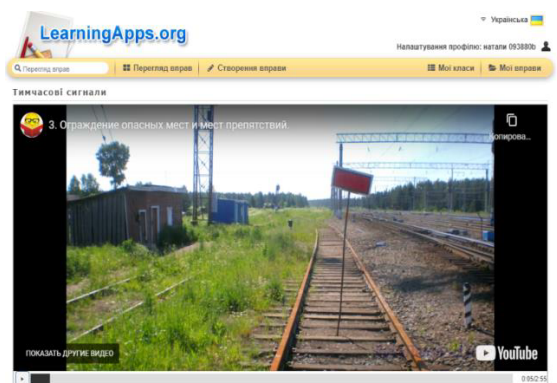
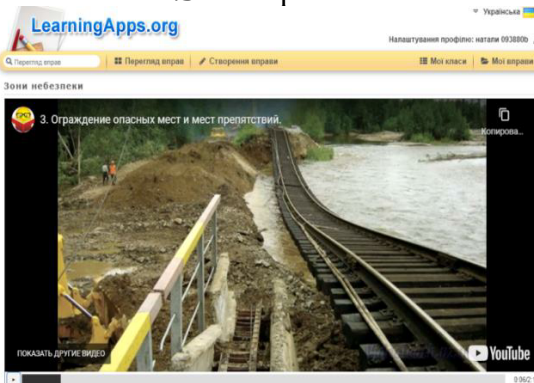


Рис. 5 Учбовий відео фрагмент

### Зони небезпеки та їх огороження

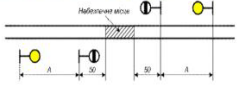
МЕТА

- Розібрати, які бувають зони небезпеки на залізничному транспорті та їх огороження;
- Розвивати уважність, відповідальність, інтерес до професії;
- Виховувати інтерес до предмета, показати зв'язок теорії з практикою, самостійність.



### Зони небезпеки та їх огороження

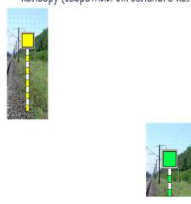
Схема встановлення постійних сигналів «Зменшення швидкості» та знаків огороження небезпечних та розмивних місць на одноколіній ділянці показані на рисунку



Небезпечний мост

Самостійність

«Зменшення швидкості» – у вигляді квадратного щита жовтого кольору (зворотний бік зеленого кольору) вдень і вночі



## ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПІД ЧАС РОБОТИ У ХМАРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ MICROSOFT TEAMS

*Сташенко С.В., ст. викладач кафедри психології, педагогіки та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (м. Біла Церква Київської обл.)*

На сьогодні перед педагогами постало чергове непросте завдання – як організувати продуктивний освітній процес дистанційно. Коли виникає вимушена і нагальна потреба дистанційного навчання, на допомогу приходять сучасні технології. Фактично, вже більше року ми знаходимось в режимі діджиталізації та технологізації навчання. Дистанційне навчання виявилось справжнім випробуванням для викладачів та студентів. Викладачам приходится опановувати нові технології одночасно з процесом навчання студентів. Навчальні заклади для комунікації та проведення онлайн-занять використовують різні платформи від Google, зокрема Classroom, Google Meet, а також, Zoom, Moodle і ще десяток подібних інструментів, які не дають можливості працювати в єдиній системі, належним чином.

В умовах пандемії неможливо залишатися стороннім спостерігачем, а новий формат діяльності закладів освіти має відповідати реаліям організації освітнього процесу. Тому пропоную розглянути можливості хмарного середовища Microsoft Teams, яке є рішенням для багатьох навчальних закладів:

- Сучасний чат. Для створення цифрового робочого простору для ефективної співпраці груп в Microsoft Teams можна ділитися повідомленнями, файлами, посиланнями зі своєю командою, надсилаючи їх у груповому чаті.

- Нарadi. Тут також можна створювати миттєво або запланувати заздалегідь у календарі наради, а потім перемикатися між вікнами групового чату й відеоконференції одним натисканням.

- Співпраця (Центр для командної роботи). Microsoft Teams - це єдина платформа, що дозволяє ефективно використовувати всю різноманітність функцій і можливостей Office 365.

Хмарний формат означає, що дані зберігаються в центрі обробки даних, а не на комп'ютері, що забезпечує користувачам доступ до документів і даних через браузер з різних пристроїв з можливістю виходу в Інтернет. OneDrive – хмарне сховище на платформі, персональне для кожного викладача і слухача, яке дозволяє користувачам організовувати спільну роботу над контентом за допомогою додатків Office 365. Тобто у користувачів є можливість зберігати, легко знаходити, завантажувати, створювати потрібні файли та безпечно обмінюватися й переглядати їх разом

з іншими учасниками, а також, редагувати їх у реальному часі безпосередньо в веб-браузері за допомогою таких знайомих офісних програм, як Word, PowerPoint і Excel. Ці офісні додатки вбудовані в Microsoft Teams, так що всі інструменти і дані завжди знаходяться під рукою.

Для того, що розпочати роботу в хмарному середовищі Microsoft Teams, потрібно в браузері Google Chrome зайти на портал Office Online за посиланням <https://portal.office.com/>, обрати свій обліковий запис і ввести постійний пароль. Після цього у бічному вертикальному меню Microsoft Office 365 обрати пункт Teams і далі завантажити веб-додаток Microsoft Teams. Далі в налаштуваннях потрібно змінити мову інтерфейсу на українську.

Знаходячись у вікні програми, обираємо на лівій вертикальній панелі пункт меню «**Команди**». Потім обираємо потрібну групу, натиснувши два рази лівою кнопкою миші на значку цієї групи (рис.1).

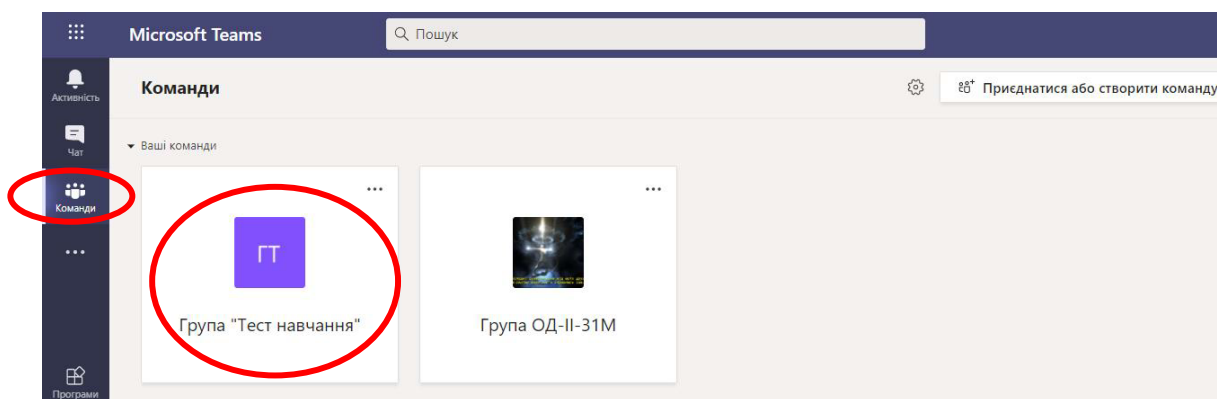


Рис. 1

Після вибору групи ми автоматично опиняємося у розділі **Дописи** - груповому чаті, де можна ділитися повідомленнями, файлами, посиланнями зі своєю командою, надсилаючи їх, використовуючи кнопку «**Нова розмова**» або «**Відповісти**» (рис.2).

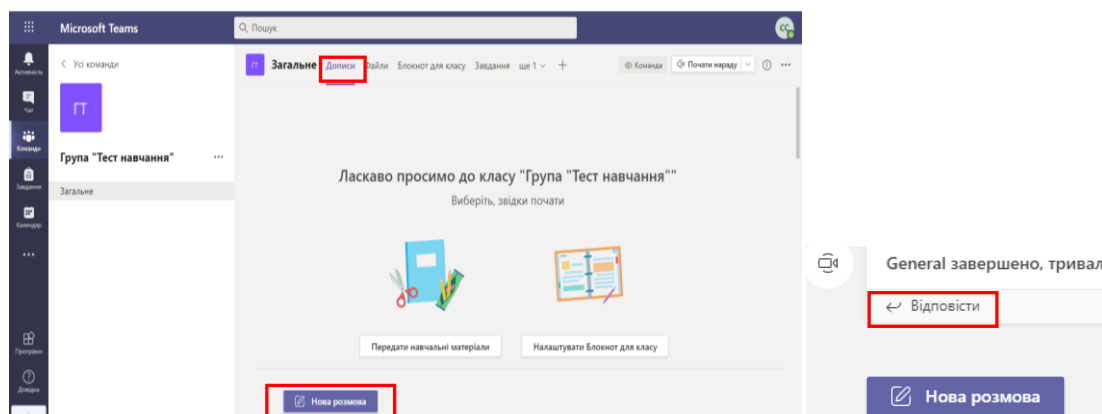


Рис. 2

У команді типу «Група» в розділі **Файли** за замовчуванням створюється папка «Навчальні матеріали», яка доступна слухачам тільки у режимі перегляду. Важливо, що всі інші папки та файли в розділі **Файли** доступні усім учасникам для редагування та видалення (рис.3).

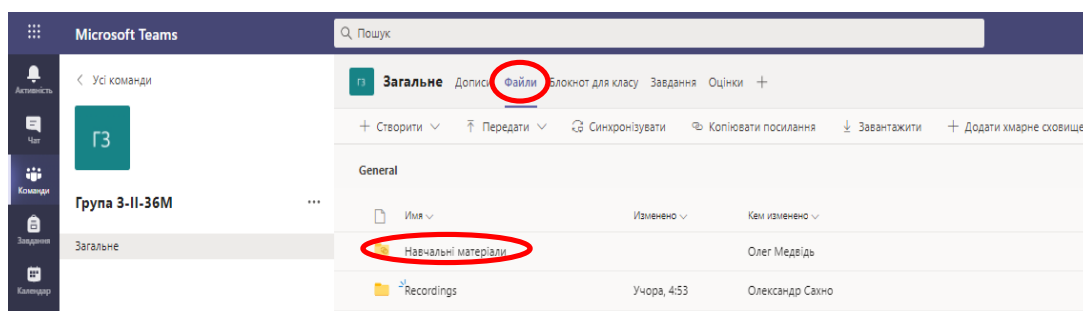


Рис. 3

Кожний користувач групи у відповідній папці може створити в файловому сховищі за допомогою кнопки **Створити** папку, документ Word, книгу Excel, презентацію PowerPoint або форму для Excel. Також, можна копіювати потрібні файли, перетягуючи їх за допомогою мишки (рис.4).

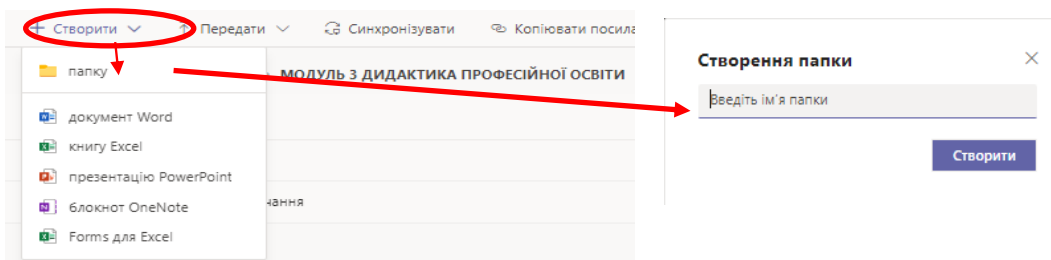


Рис. 4

Натиснувши на три крапки біля обраного файлу, можна побачити дії, які доступні для виконання над цим файлом: відкрити (редагувати в Teams, відкрити в програмі, відкрити в браузері), копіювати посилання, перетворити на вкладку, завантажити, видалити, закріпити вгорі, перейменувати, перемістити, копіювати та інше).

Для того, щоб провести онлайн-захід (заняття, консультацію, зібрання) з використанням Microsoft Teams, його можна розпочати з миттєвої зустрічі або запланувати заздалегідь.

Щоб розпочати зустріч одразу, потрібно обрати команду «**Почати нараду**» та з розкривного списку - «Розпочати нараду» (рис. 5).

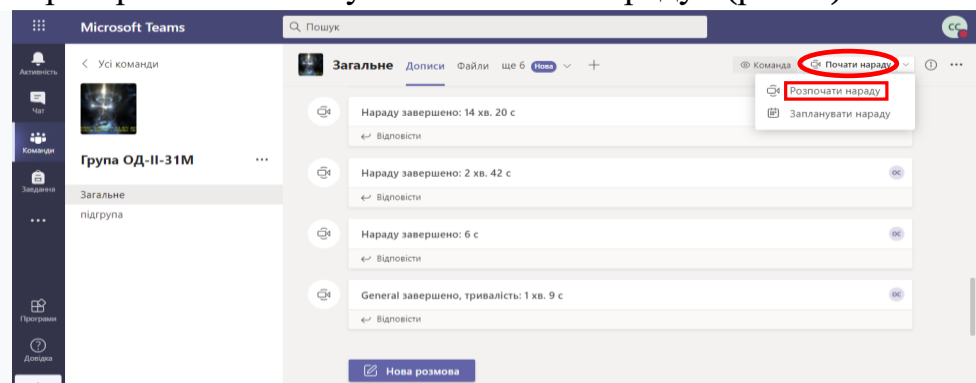
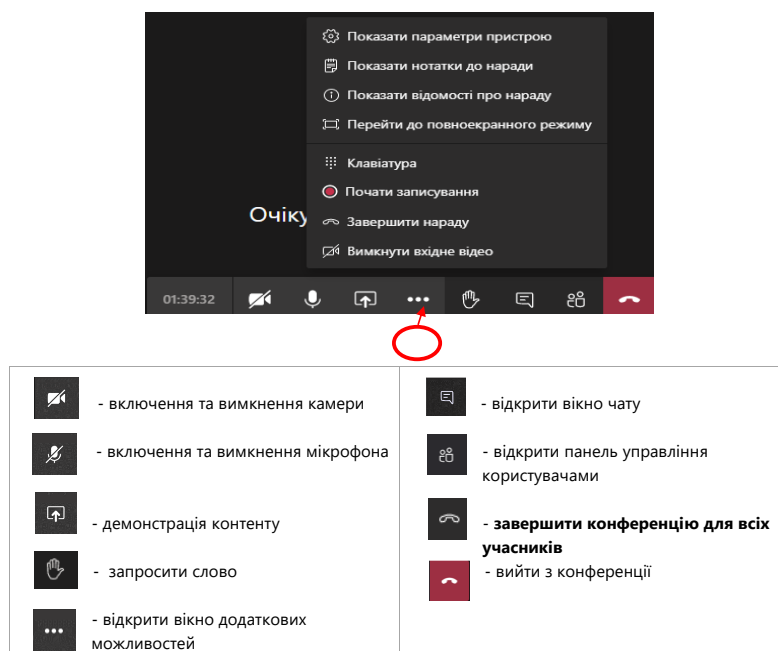


Рис. 5

Далі, для приєднання до наради оберіть у наступному діалозі «Приєднатися зараз». Після цього ви опинитесь в онлайн-зібранні, де чекаєте інших учасників, які для підключення та участі повинні у розділі **Дописи** обрати «**Приєднатися**».

Використовуйте панель управління для роботи під час онлайн-заняття (рис.6).



Із додаткових можливостей цікавими можуть бути:

- Можливість створити запис заняття (Почати записування). Запис буде розміщено в чаті зібрання після закінчення заняття.

- Перейти до повноекранного режиму. Використовуйте клавішу Esc для виходу з даного режиму.

Для того, щоб продемонструвати учбовий контент, потрібно, знаходячись в онлайн-зібранні, на панелі управління натиснути на позначці «Відкрити панель спільного доступу» (рис. 7).

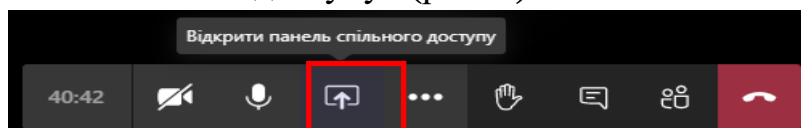


Рис. 7

Обравши **Демонстрація екрана** («Робочий стіл або вікно») (рис. 8), в наступному діалозі, відкрийте вкладку «Вікно програми», оберіть потрібне і натисніть «Поділитися». Щоб зупинити показ, натисніть «Зупинити демонстрацію».

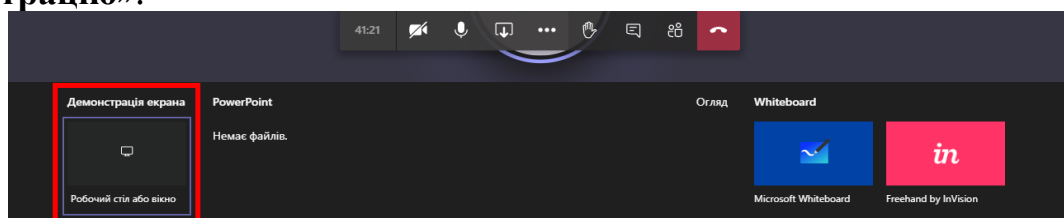


Рис. 8

Проводьте наради, спілкуйтеся в чаті та працюйте спільно за допомогою лише одного рішення - хмарного середовища Microsoft Teams. Усі ці можливості і багато інших доступно в єдиному розташуванні безкоштовно (безкоштовна ліцензія версії Microsoft Office 365 A1 для навчальних закладів).

**ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ЯК ВИКЛИК СЬОГОДЕННЯ***Шняк О.З., викладач вищої категорії**ВСП Львівський фаховий коледж**харчової та переробної промисловості  
НУХТ, м. Львів*

Пандемія COVID-19 вплинула на різні соціальні сфери і процеси життєдіяльності людей, у тому числі й на освітній процес в Україні. Зокрема, питання дистанційної освіти та впровадження новітніх і цифрових технологій набуло більшої актуальності.

Сучасне інформаційне суспільство штовхає людину до спрощення його життя, в чому йому допомагає діджиталізація (англ. digitization - /ˌdɪdʒɪtaɪˈzeɪʃən/), тобто оцифрування різних видів інформації. Діджиталізація дозволяє обробляти величезні обсяги інформації, тим самим спрощуючи і прискорюючи роботу [2].

Діджиталізація на сьогоднішній день стає новим трендом, невід'ємною частиною нашого повсякденного життя та освіти, зокрема. Сьогодні вже неможливо закладу освіти залишатися осторонь цифрової трансформації.

Цифрові технології мають ряд переваг: мобільність, доступність, безкоштовність, зберігання та використання інформації незалежно від місця знаходження, відсутність необхідності оновлення програмного забезпечення за рахунок використання «хмарних технологій» тощо. Таким чином, одним із викликів діджиталізації є готовність педагога до трансформації процесу навчання та організації сучасного навчального процесу [2].

Безперервне навчання: електронні підручники, автоматизовані системи навчання, віртуальні школи, університети, курси для самостійного вивчення, тестуючі програми, платформи для онлайн-навчання, системи управління дистанційним навчанням - приклади того, як діджиталізація освіти може допомогти педагогам не лише під час карантинних заходів, але і в подальшій практиці.

Сучасна освіта відчуває незворотні зміни, що пов'язано головним чином з розвитком і поширенням інформаційних технологій. Тому зараз, в сучасному суспільстві, людина повинна бути «здатною до навчання», що означає - бути компетентним у використанні інформаційних технологій та інформації в тому числі.

«Цифрова компетентність» (або «цифрова грамотність») визнана ЄС однією із восьми визначальних компетенцій для повноцінного життя та діяльності. При цьому фреймворк Digital Competence складається з таких основних блоків: інформаційна грамотність та грамотність щодо роботи з даними, комунікація та взаємодія, цифровий контент, безпека, вирішення проблем [4].

Стрімке розповсюдження цифрових технологій робить цифрові компетенції ключовими серед інших навичок, що надзвичайно важливо в

освітньому процесі. При цьому головне - це:

1) швидкість, тобто динамізм пізнавальної діяльності, а не звичайне накопичення знань, яке зараз втратило свою силу;

2) мотивація, оскільки освіту необхідно для досягнення будь-яких цілей, пов'язаних з матеріальним благополуччям або підвищенням статусу, а викладачі стають швидше координаторами, які направляють студентів в онлайн- і офлайн-режимах;

3) доступність інформації, що спрощує процес освіти;

4) міждисциплінарний контент, який вимагає об'єднувати знання з різних сфер життя і діяльності людини.

Діджиталізація в освітньому процесі, з одного боку, прискорює і спрощує процес навчання, а з іншого – веде до втрати комунікативних та мовних навичок як студентів, так і викладачів. Роль викладача в процесі навчання стає незначною, оскільки він стає (ми про це говорили вище) лише координатором. При цьому необхідно уникнути негативних ефектів пов'язаних з отриманням освіти - поява дефектів здоров'я та певної відрази до навчання.

Іншим викликом діджиталізації є постійна робота учасників навчального процесу з екранними пристроями. Екранні пристрої - це електронні засоби, які відтворюють будь-яку графічну або алфавітно-цифрову інформацію (на основі електронно-променевої трубки, рідкокристалічні, плазмові, проекційні, органічні світлодіодні монітори й інші новітні розробки у сфері інформаційних технологій) [1].

Під час роботи з екранними пристроями на людину впливають різні чинники. Ризики від впливу основних видів небезпеки необхідно усунути або мінімізувати. Для цього вживають запобіжних заходів, щоб запобігти прогнозованим ризикам і забезпечити безпеку під час експлуатації екранних пристроїв [1].

В цьому контексті актуальним є цифровий або діджитал-детокс – відмова від будь-яких цифрових пристроїв: смартфонів, комп'ютерів, телевізорів. Багато психологів радять влаштовувати цифровий детокс, щоб вийти з режиму багатозадачності, побути наодинці з самим собою і відновити сили.

Діджитал-детокс слід розпочинати з пари годин в день. Протягом двох годин вранці, вдень або ввечері слід заборонити собі користуватися будь-якими цифровими пристроями. Дві години - це усереднена величина, оскільки кожній людині потрібен різний час для відновлення та відпочинку [3].

Під час детоксу потрібно займатися тим, що приносить задоволення. Це може бути спорт, йога, малювання, медитація, приготування та інші хобі. Можна читати книги. Це теж спосіб отримати нову інформацію, але чим він відрізняється від перегляду відео? Під час читання задіяний інший механізм створення образів: ми використовуємо уяву - представляємо, як виглядають герої, як вони рухаються, що відчують. Це, можна сказати, творчий процес.

Чим ви будете займатися під час детокс, вирішувати вам. Головне, щоб цей час ви провели з задоволенням.

Також для молодих людей небезпечним явищем є «цифрова залежність» або «екранна залежність», яку деякі дослідники дійсно пов'язують із депресією та тривогою. Ці види залежностей безжально поглинають час та знецінюють живе спілкування, можуть спричинити хронічну втому, безсоння, деградацію особистості, зниження інтелекту, агресію та інші негативні наслідки.

Сучасні дослідники, освітяни, менеджери, коучі дають безліч рекомендацій щодо усунення негативних проявів діджиталізації. Наведемо цікаві Digital detox способи позбутися від цифрової залежності.

Digital detox [3]:

1. Перенастроїти і відфільтрувати всі свої цифрові канали. Слід позбавитися від непотрібних сайтів, підписок, без яких можна легко обійтися. Видалити зайві додатки на телефоні, розташувати логічно всі іконки, щоб менше часу витратити на пошук інформації.

2. Вчитися самоорганізації і концентрації уваги. Один з кращих способів все встигати - вміти концентруватися на виконуваний задачі і не відволікатися.

3. Встановити періодичність часткового Детоксу. Беремо за правило проводити певний час у сім'ї без телефону. У цей час повинен бути чіткий план, чим зайнятися.

4. Не використовувати гаджети перед сном. Читання нескінченної стрічки новин або перегляд роликів непомітно краде час на нічний сон.

5. Те ж стосується і прийому їжі, нехай ці фізіологічні процеси проходять без електронних носіїв. Як бонус, ви помітите, що стали менше з'їдати, адже вам не доведеться «закидати» в себе ще і ще поки не дочитаєте до кінця довгий пост.

6. Завжди робити вибір на користь особистого спілкування. При всій зручності та економії часу електронні носії не можуть зарядити людину позитивною енергією.

7. Ставити цілі з чітким часовим терміном досягнення. Це допоможе більше часу займатися дійсно важливими речами.

8. Правило - 21 день. Наприклад, 21 день сходити на обід з колегами без телефону або 21 день засинати без гаджетів - це закріпиться в хорошу звичку.

Цікаво, що студенти найчастіше самі того не знаючи займаються детоксом під час навчання: обмежують себе під час або перед іспитами.

**Висновок.** Отже, застосування нових інформаційно-комунікаційних технологій та засобів навчання в навчально-виховному процесі – це необхідність сьогодення. Процес навчання стає більш динамічним також за рахунок гейміфікації, персоналізації та діджиталізації контенту. Все більшу популярність отримує дистанційний канал доставки знань.

Оскільки, в контексті перспективи навчання протягом усього життя, попит на постійну освіту дедалі зростає, особливої актуальності набуває створення нових цифрових освітніх ресурсів, а також розробка новаторських

цифрових моделей навчання. Але попри всі блага, які несе із собою глобальна діджиталізація, вона містить у собі ряд загроз та небезпек.

У сучасному освітньому процесі дуже гостро стоїть проблема інформаційного перевантаження. Один із способів інформаційного перезавантаження - це Digital Detox, що являє собою короткострокову усвідомлену відмову від використання цифрових технологій на користь турботи про себе.

#### **Список літератури**

1. Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями. URL :<https://www.sop.com.ua/article/758-vimogi-shchodo-bezpeki-ta-zahistu-zdorovya-pratsvnikov-pd-chas-roboti-z-ekrannimi-pristroyami>
2. Діджиталізація. URL : <https://vseosvita.ua/library/didzitalizacia-osviti-kompetencii-hhi-stolitta-172970.html>
3. Діджитал-детокс. URL : <https://www.marieclaire.ru/psychology/digital-detox-8-sposobov-izbavitsya-ot-tsifrovoy-zavisimosti-/>
4. Ключові компетентності для навчання впродовж життя 2018. Цифрова компетентність. 2018. URL: [dystosvita.blogspot.com/2018/01/2018.html?m=1](https://dystosvita.blogspot.com/2018/01/2018.html?m=1)

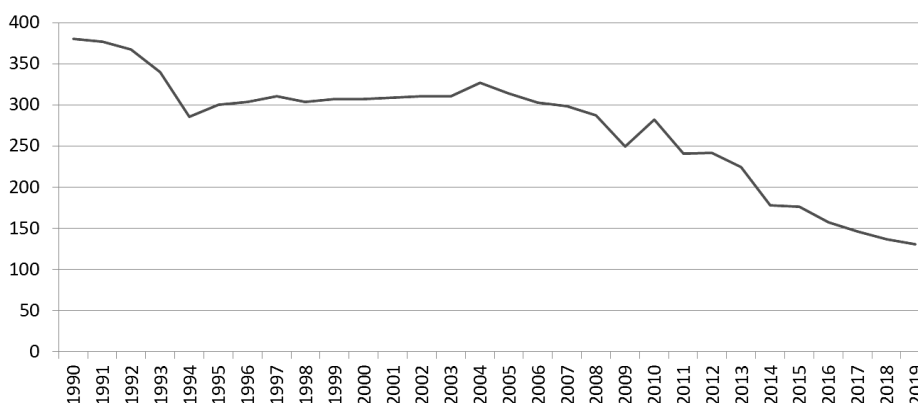
**ПРОПАГАНДА ОХОРОНИ ПРАЦІ У СОЦМЕРЕЖАХ  
ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ**

*Шукалюк Г. П., викладач професійно-теоретичної підготовки Рівненського професійного ліцею (м. Рівне)*

Створення ефективної системи професійної освіти – одна зі складових економічного зростання держави, сталого розвитку суспільства, запорука професійної самореалізації та неперервного професійного розвитку громадян упродовж життя.

Одним із критеріїв ефективності професійного навчання є успішна професійна діяльність випускника, його затребуваність на ринку праці. Поліпшенню працевлаштування випускників сприяє те, що значна частина учнів готується за двома і більше спорідненими або суміжними професіями. Це розширює можливості працевлаштування, сприяє підвищенню майстерності випускників, а отже, і підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці [2, с. 210].

З огляду на важливість професійної освіти для держави, викликає занепокоєння зменшення кількості учнів закладів професійної освіти (рис. 1).



*Рис. 1. Кількість осіб, прийнятих на навчання до закладів професійної освіти, тис.осіб. Дані Державної служби статистики України [1]*

Серед причин скорочення контингенту, виявлених дослідниками, фігурує недосконалість системи професійної орієнтації [3, с.153].

Ситуація з формуванням учнівського контингенту під час вступної кампанії 2020 р. ускладнилась через карантин. Пандемія COVID-19 призвела до найбільшого за всю історію збою у функціонуванні систем освіти. Посилилась проблема нерівності в сфері освіти, яка існувала і раніше: ускладнилось навчання значної частки найуразливіших верств населення [6, р.2].

Що стосується систем професійної освіти, то криза вивела на перший план такі чинники вразливості, як низький рівень діджиталізації і давні структурні недоліки. Зрив робочих процесів ускладнив реалізацію програм

стажування та навчання на робочому місці, які є найважливішими елементами системи професійної освіти, відповідної потребам ринку [6, р.7].

Пандемія виявила профорієнтаційні проблеми, які раніше стояли не так гостро: частина педагогів були неготові ефективно реагувати на пандемію не тільки операційно (невміння використовувати функціональні можливості соціальних мереж для профорієнтації), а й концептуально (соціальні мережі, які виявилися одним із небагатьох доступних засобів спілкування з учнями, ще й донині сприймаються окремими педагогами як зло, звідси й нездатність використовувати цей потужний профорієнтаційний інструмент).

Використання електронних соціальних мереж з метою навчання ще не набуло в Україні достатнього для широкого впровадження науково-методичного та психолого-педагогічного обґрунтування [4, с.27].

Знайомство випускників школи із закладом професійної освіти часто починається з пошуку інформації в Інтернеті, у тому числі в соцмережах. Пропаганда охорони праці особливо важлива на цьому етапі. Адже свідомий вибір професії передбачає знайомство з умовами праці, інструментами і пристроями, використовуваними у майбутній роботі. Грамотно скомпоновані публікації в соцмережах транслюють абітурієнтам думку: «У цьому навчальному закладі педагоги цінують безпеку і здоров'я учнів, вчать безпечним прийомам праці. Якщо я тут вчитимусь, мені допоможуть не тільки опанувати ази професії, а й зберегти здоров'я і працездатність упродовж усієї професійної діяльності. Оберу цей заклад, і моя кар'єра буде успішною!».

Беручи до уваги значний обсяг часу, що його потенційні абітурієнти проводять в соцмережах, стає очевидним: соцмережі — найефективніший профорієнтаційний інструмент. Практика нашого навчального закладу свідчить: значна частина контингенту залучена саме завдяки присутності Рівненського професійного ліцею в соцмережах. Чимало років поспіль ми здійснюємо 100%-й набір учнів. Це стало можливим завдяки узгодженості дій адміністраторів соцмереж, приймальної комісії, адміністрації та педагогічного колективу навчального закладу. На сторінках ліцею в соцмережах висвітлюються цікаві події з учнівського життя та розкриваються переваги професій, за якими здійснюємо підготовку (рис.2).



*Рис.2. Публікації на сторінці Рівненського професійного ліцею у Фейсбуці*

Дружній і привітний тон спілкування з абітурієнтами та їх батьками — ось фактори, які сприяють формуванню довірливих стосунків між усіма учасниками навчального процесу.

Варто відмітити також активну присутність у соцмережах педагогів професійної освіти (рис.3). На особистих сторінках вони у цікавій формі подають інформацію про предмети (зокрема, охорону праці) та про професії в цілому. Таким чином, майбутні учні можуть познайомитися, поспілкуватися й подружитися з педагогами ще до вступу в заклад освіти. Це полегшує адаптацію молодшої людини до навчального закладу та сприяє формуванню лояльності до цього закладу.



*Рис.3. Публікації викладача охорони праці у Фейсбуці*

У публікаціях в соцмережах можна в легкій розмовній формі викладати окремі питання охорони праці, а за детальнішою інформацією пропонувати переходити за посиланням на сайт викладача. Таким чином, ми забезпечуємо доступ учнів до навчальних матеріалів із охорони праці в будь-який час за допомогою різних пристроїв (ПК, планшета, мобільного телефону) на будь-якій платформі (Windows, Linux, iOS, Android) [5, с.24]. Якщо сайт викладача оснащений кнопками шерінгу в соцмережах, то це дає змогу учням ділитися з друзями корисною інформацією про безпеку праці [5, с.25].

Очевидно, що запорукою існування навчального закладу є набір учнів. Для успішної діяльності в сучасних умовах закладу професійної освіти необхідно будувати ефективну комунікаційну стратегію та орієнтувати її на цільову аудиторію — випускників шкіл. Ефективна реалізація цього завдання неможлива без використання соціальних мереж.

Саме соціальні мережі дозволяють краще розуміти інтереси абітурієнтів, їх потреби, мотиви тощо. Спираючись на інформацію з соцмереж, можна сформувати соціально-психологічний портрет потенційного здобувача освіти та спроектувати ефективні механізми взаємодії з ним. Продумана комунікаційна стратегія з використанням соцмереж дозволяє формувати

бренд навчального закладу, пробуджувати зацікавленість не лише цільової, а й суміжних аудиторій (наприклад, роботодавців).

Таким чином, адекватне бачення стратегічних переваг комунікації в соцмережах робить навчальний заклад готовим до викликів майбутнього та дозволяє бути на зв'язку з потенційними абітурієнтами й здійснювати профорієнтаційну роботу навіть у такі кризові періоди, як пандемія.

#### **Список літератури**

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Ільїч Л.М. Трансформація професійно-технічної освіти в Україні: об'єктивні передумови та пошук шляхів підвищення якості освітніх послуг. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України — Київ: 2016.
3. Освіта в Україні: базові індикатори // Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р. Київ: ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2018.
4. Пінчук О.П. Історико-аналітичний огляд розвитку соціальних мережних технологій і перспектив їх використання у навчанні // Інформаційні технології і засоби навчання. Київ: Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України. — 2015. — №4 — С. 14–34.
5. Шукалюк Г. П. Сайт викладача охорони праці як додатковий електронний освітній ресурс для підготовки кваліфікованих робітників // Профтехосвіта: журнал. — 2017. — №11 (107). — С. 24–26.
6. United Nation Organisation — Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond August 2020. Режим доступу: [https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/08/sg\\_policy\\_brief\\_covid-19\\_and\\_education\\_august\\_2020.pdf](https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/08/sg_policy_brief_covid-19_and_education_august_2020.pdf)

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ  
БІЛОЦЕРКОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**Кафедра технологій навчання, охорони праці та дизайну**



**Комп'ютерне забезпечення, макетування та дизайн  
В.В.Грядуща, канд.техн. наук**

**Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти  
м. Біла Церква, вул. Леваневського 52/4**

***Контакти оргкомітету: [sakhnokaftnop@ukr.net](mailto:sakhnokaftnop@ukr.net)  
тел.: 0989883240 Сахно Олександр Володимирович;  
тел.: 0671147164 Удовик Світлана Іванівна***