



**ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ, ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ДИЗАЙНУ**

**«ВИКЛИКИ ТА ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗАКЛАДІ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ»**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
(26 жовтня 2023 року, м. Біла Церква)

Біла Церква 2023



Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
(протокол № 9 від «28» листопада 2023 року)

Рецензенти:

Линчак Оксана Василівна – доктор біологічних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (м. Біла Церква)

Мовмига Наталя Євгенівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри безпеки праці та навколишнього середовища Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (м. Харків)

Виклики та проблеми охорони праці в закладі професійної (професійно-технічної) освіти: електронний зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Біла Церква, 26 жовтня 2023 р. / упорядкування: В.В. Сидоренко, Г.Ю. Кравченко, О.П. Юденкова, Д.Ю. Головка, А.М. Геревенко. Біла Церква: БІНПО, 2023. 132 с.

Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, яка пройшла 26 жовтня 2023 року в режимі онлайн, містить тези доповідей учасників та основні організаційні документи заходу.

У працях висвітлені актуальні питання системи управління охороною праці, формування ризик-орієнтовного мислення у керівників, педагогів та здобувачів освіти; нормативно-правове регулювання охорони праці в закладах професійної (професійно-технічної) освіти під час воєнного стану; зміни в організації навчання щодо питань безпеки праці та збереження здоров'я в закладах професійної (професійно-технічної) освіти в екстремальних умовах; використання цифрових технологій при навчанні з питань охорони праці. Матеріали збірника призначаються керівникам і педагогічним працівникам ЗП(П)ТО викладачам ЗВО, які викладають навчальні дисципліни з охорони праці та безпеки життєдіяльності. За релевантність і достовірність інформаційних даних відповідають автори тез доповідей, що опубліковані в збірнику матеріалів Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Виклики та проблеми охорони праці в закладі професійної (професійно-технічної) освіти».

ЗМІСТ

ІНФОМАЦІЙНЕ ПОВІДОМЛЕННЯ.....	6
НАПРЯМ 1. СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. ОЦІНКА РИЗИКІВ З УРАХУВАННЯМ СУЧАСНИХ ВИМОГ	
Кривобок А. С.	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗП(ПТ)О.....	11
Линчак О.В.	
ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ: ВНЕСОК ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗПО У ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я УЧАСНИКІВ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ.....	13
Астахова М. С.	
СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД.....	16
Пронюк Г. В.	
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ.....	21
Геревенко А. М.	
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	24
Йоник-Марченко І. М.	
ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ КРАЇНИ НА ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	26
Князєва М.О.	
ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ДОТРИМАННЯ ВИМОГ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....	30
Надточій О.В.	
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА СТОРЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	36
НАПРЯМ ІІ. ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВНОГО МИСЛЕННЯ У КЕРІВНИКІВ, ПЕДАГОГІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	
Торба Н. Г.	

РОЗВИТОК ЗДОРОВ'Я ЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В РОБОТІ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О ПРИ ПРОВЕДЕННІ ІНСТРУКТАЖІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	40
Кравченко Г.Ю. ОРГАНІЗАЦІЙНІ УМОВИ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ СПЕЦКУРСУ «ОРГАНІЗАЦІЯ НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ».....	43
Мовмига Н.Є., Бойченко М.О., Решетняк К.Д. СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	49
Мовмига Н.Є., Мезенцева І.О. КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ЯК НОВИЙ ПРИНЦИП УПРАВЛІНЯ ВИРОБНИЧОЮ БЕЗПЕКОЮ.....	53
Мамчур Л.І. ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	59
Шароватова О.П., Цимбал Б.М. РОЗВИТОК ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ПРОГРАМ «ОХОРОНА ПРАЦІ» ПЕРШОГО І ДРУГОГО РІВНІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ МІНЛИВИХ РЕАЛІЙ СЬОГОДЕННЯ.....	63
НАПРЯМ ІІІ. ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ НАВЧАННІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ	
Головко Д. Ю. РОЛЬ ВІРТУАЛЬНИХ СИМУЛЯТОРІВ У ФОРМУВАННІ НАВИЧОК БЕЗПЕКИ ТА ПІДГОТОВКИ ДО РИНКУ ПРАЦІ.....	67
Витоптова Л. А. ОНЛАЙН ІНСТРУМЕНТИ НА УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	70
Колісник К. В. СУЧАСНИЙ ХМАРНО ОРІЄНТОВАНИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР З ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ».....	74
Корольов А. І. РИЗИК-ОРІЄНТОВНЕ МИСЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК НАГАЛЬНА ПОТРЕБА СУЧАСНОСТІ.....	78
Лебідь О. М. ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ РЕСУРСІВ В ОХОРОНІ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ, В ОСВІТІ, В ДУАЛЬНІЙ ОСВІТІ.....	83
Воїнова Л.Л.	

ПОРЯДОК ПРОХОДЖЕННЯ ПРАКТИКИ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ.....	88
Герасимик-Чернова Т.П., Данилік С.М., Масюк В.П. ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ У ПРОЦЕСІ ЇХ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	92
Діденко О.В. ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ НАВЧАННІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	95
Заньковець Н.М. ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ПЛАТФОРМ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ УРОКІВ З ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ».....	102
Коваль Є.С. ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО НАВЧАННЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	104
Кожара В. Є. ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УРОКАХ З ПРЕДМЕТУ «ОХОРОНА ПРАЦІ» ПРИ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ.....	106
Лакуста Р.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ УРОКУ ТЕОРЕТИЧНОГО НАВЧАННЯ.....	111
П'явка Т. Г. ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ЩОДО ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	113
Рикова З.О. ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ НАВЧАННІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	115
Юденкова О.П. ПОБУДОВА ПРОЦЕСУ ОНБОРДИНГУ З ФОКУСОМ НА МОЛОДОГО СПІВРОБІТНИКА – ВИПУСКНИКА ЗП(ПТ)О ЯК УМОВА АДАПТАЦІЇ ДО СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	121
Шевчук С. С. СУЧАСНИЙ СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ У СИСТЕМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ...	127

ІНФОРМАЦІЙНЕ ПОВІДОЛЕННЯ



26 жовтня 2023 року у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗО «УМО» НАПН України відбулася Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Виклики та

проблеми охорони праці в закладі професійної (професійно-технічної) освіти».

Організатори заходу: кафедра технологій навчання охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України.

У конференції взяли участь представники закладів вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти. У роботі конференції взяли участь 326 учасників.



Тема конференції відображає сучасні потреби закладів професійної (професійно-технічної) освіти у створенні безпечного освітнього середовища відповідно до вимог охорони праці під час військового стану та бойових дій на території України.



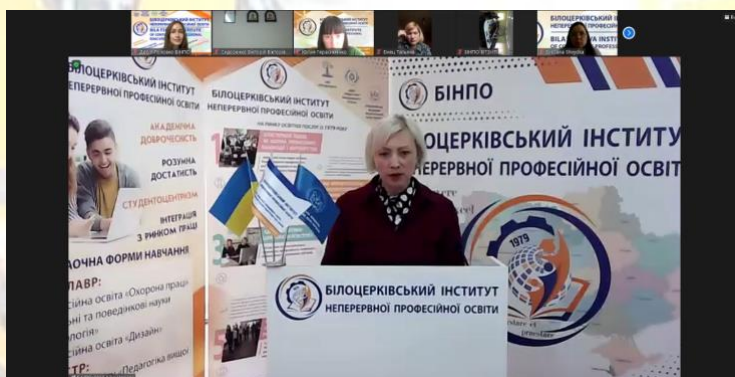
Мета проведення заходу: підвищення рівня обізнаності щодо питань безпеки праці та збереження здоров'я всіх учасників освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Обмін

досвідом та обговорення в середовищі науковців, педагогів та фахівців-практиків у галузі охорони праці питань безпеки праці та збереження здоров'я всіх учасників

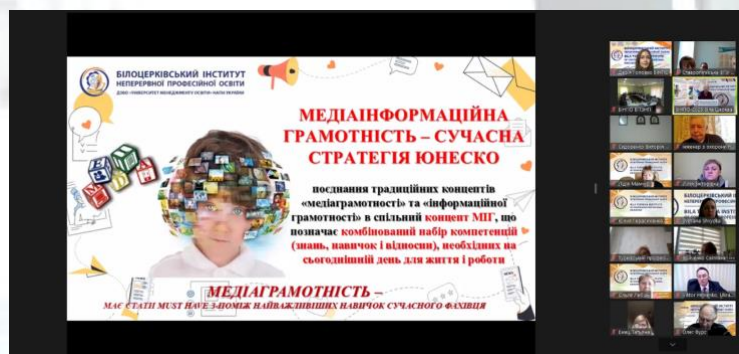
освітнього процесу, зокрема: управління ризиками в екстремальних умовах; формування ризик-орієнтовного мислення у керівників і педагогічних працівників; цифровізація систем управління охороною праці в закладах освіти і на підприємствах; організація навчання з питань охорони праці в закладах професійної освіти; зміни в законодавстві з охорони праці; використання цифрових технологій при навчанні з питань охорони праці; цифрові ресурси з охорони праці та практичний досвід щодо питань безпеки праці і збереження здоров'я на підприємствах в умовах дуальної освіти.

З метою вшанування світлої пам'яті усіх загиблих унаслідок агресії російської федерації захід розпочали з хвилини мовчання.

Роботу конференції відкрила Вікторія Сидоренко, директорка БІНПО, докторка педагогічних наук, професорка, яка привітала учасників конференції та звернула увагу на актуальність конференції.



У науковій доповіді «Студентський Стартап-проект «Інформаційний імунітет або безпека в медіа» як елемент повоєнної відбудови України» доповідачка розкрила значення поєднання традиційних концептів «медіаграмотності» та «інформаційної грамотності» як сучасної стратегії Юнеско. Зазначила, що в умовах воєнного стану медіаграмотність має стати must have з-поміж найважливіших навичок сучасного фахівця, що допоможе критично працювати з потоками інформації та ціннісно її



використовувати для власного і суспільного розвитку, усвідомлювати маніпуляцію і фейки, зберігати емоційну та психологічну стійкість, ухвалювати правильні рішення.

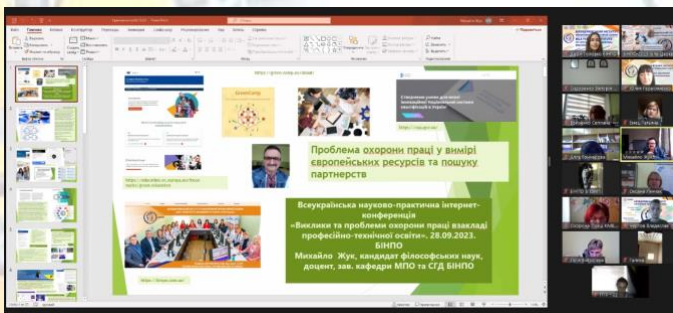
На конференції з науковими доповідями виступили:

– Ганна Кравченко, завідувачка кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, докторка педагогічних наук, доцентка, із науковою доповіддю: «Сучасні виклики забезпечення безпечних умов життєдіяльності»;

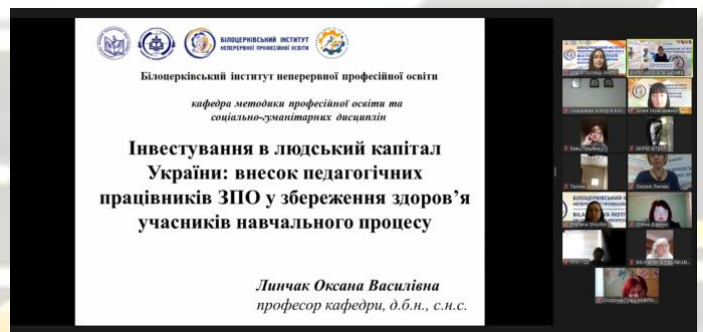
– Олена Васильєва, декан факультету міжнародного туризму та економіки Національного університету «Запорізька політехніка», докторка економічних наук, професорка, із науковою доповіддю: «Ризики здійснення освітньої діяльності в умовах війни в Україні»;

– Михайло Жук, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидат філософських наук, доцент, із науковою доповіддю: «Проблема охорони праці у вимірі європейських ресурсів та пошуку партнерства»;

– Олена Шароватова, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки Національного університету цивільного захисту України, (м. Харків), із науковою доповіддю: «Розвиток освітньо-професійних програм «Охорона праці» першого і другого рівнів вищої освіти в умовах мінливих реалій сьогодення»;



– Оксана Линчак, професорка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, докторка біологічних наук, із науковою доповіддю: «Інвестування в людський капітал України: внесок педагогічних працівників ЗПО у збереження здоров'я учасників освітнього процесу»;



– Олена Діденко, методистка Науково-методичного центру професійно-технічної освіти Харківської області, із науковою доповіддю: «Використання цифрових технологій при навчанні з питань охорони праці»;



– Ірина Дашко, викладачка Зеленодольського професійного ліцею, із науковою доповіддю: «Охорона праці в On-Line реаліях»;

– Андрій Геревенко, старший викладач кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти із майстер-класом: «Сучасні виклики та стратегії педагогічного працівника в галузі охорони праці та в освітньому середовищі»;



– Лідія Мамчур, професорка кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, докторка педагогічних наук, професорка, із науковою доповіддю: «Ефективна комунікація особистості»;

– Людмила Витоптова, викладачка спеціальних дисциплін Регіональний центр професійної освіти ім. О.С.Єгорова, із науковою доповіддю: «Онлайн-інструменти на уроках охорони праці»;



– Світлана Швидка, доцентка кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидатка фізико-математичних наук, доцентка, із науковою доповіддю: «Інноваційні формати навчання з охорони праці»;

– Дар'я Головка, старша викладачка кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, із науковою доповіддю: «Роль віртуальних симуляторів у формуванні навичок безпеки та підготовки до ринку праці».



Підсумки конференції підвела Вікторія Сидоренко, директорка БІНПО, докторка педагогічних наук, професорка, висловила щире подяку кожному спікеру пленарного засідання за замістовний аналіз визначених задач та розкриття напрямів реалізації, актуальність і значущість висвітлених питань, науковий дискурс.



Запис Усеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Виклики та проблеми охорони праці в закладі професійної (професійно-технічної) освіти» можна переглянути на офіційному Youtube-каналі БІНПО за

покликанням: <https://www.youtube.com/watch?v=MpZgdGPesvw>

НАПРЯМ 1.

СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. ОЦІНКА РИЗИКІВ З УРАХУВАННЯМ СУЧАСНИХ ВИМОГ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗП(ПТ)О

Кривобок А. С., викладачка кафедри ТНОП та Д. Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, м. Біла Церква, loneliness891@gmail.com

Питання охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах професійної (професійно-технічної) освіти на сьогодні актуальне та життєво необхідне. У часи реформування професійної галузі, де на часі спостерігається тенденція тісної взаємодії закладів професійної освіти і роботодавців-замовників кадрів, гостро постає питання дотримання вимог охорони праці учнів та працівників закладів під час виробничого процесу.

Особливо це актуально сьогодні, коли в області розпочато роботу щодо упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку кваліфікованих робітників, де значна частина навчально-виробничого процесу переноситься на виробництво [1].

Розглянувши систему охорони праці, її стан на сьогоднішній день і провівши аналіз можна виявити такі проблеми в сфері інформаційного забезпечення умов охорони праці, а саме: ускладнений процес доступу до інформації з охорони праці; низький рівень взаємодії; низький рівень навчання в сфері охорони праці; інформаційний супровід діяльності органів влади, що застосовується сьогодні як суб'єктів системи забезпечення охорони праці розраховано на активного і кваліфікованого користувача.

Відповідно до чинного законодавства при укладанні трудових договорів учнів з роботодавцями важливого значення набуває раціональне використання праці неповнолітніх під час навчально-виробничого процесу на підприємствах, в установах, організаціях. Нерідко роботодавці зловживають цими правилами в частині використання праці учнів, що не відповідає змісту освітніх програм

виробничого навчання та виробничої практики. З метою недопущення таких порушень, представники освітнього закладу повинні посилити свій контроль за організацією виробничого процесу на підприємствах та у сфері побуту [2].

Актуальним є питання дотримання норм законодавства з питань охорони праці учнів під час проходження виробничої практики на виробництві, проведення інструктажів, навчання та перевірки знань з охорони праці та безпеки життєдіяльності з працівниками та учнями. Існує відповідальність за порушення цих норм, як роботодавців, так і представників закладів освіти, особливо це стосується при організації робіт учнів за професіями з підвищеною небезпекою.

З метою запобігання травматизму та нещасних випадків у ЗП(ПТ)О під час освітнього процесу, усі його учасники повинні дотримуватися вимог чинного законодавства, потрібно провести превентивні заходи направлені на запобігання травматизму та нещасних випадків з працівниками та учнями під час навчально-виробничого процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Для наукового і науково-технічного вирішення проблем охорони праці, забезпечення системного й комплексного підходу до організації нормотворчої діяльності, вдосконалення нормативної бази з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в Україні створено мережу базових (головних) організацій та установ. Їх діяльність охоплює майже всі визначені напрями охорони праці, що потребують розвитку й удосконалення. Такі організації визначено в більшості галузей народного господарства згідно з рішенням міністерств, відомств, концернів, корпорацій та інших об'єднань підприємств, створених за галузевим принципом. Це провідні науково-дослідні, проектно-конструкторські та інші організації, які спеціалізуються з питань безпеки, гігієни та виробничого середовища.

Для наукового забезпечення охорони праці створено Національний науково-дослідний інститут охорони праці, який разом з інститутами Академії наук України та іншими науково-дослідними і проектно-конструкторськими установами, навчальними закладами здійснює фундаментальні і прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці та ідентифікації професійної небезпечності [3].

На Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці покладено виконання функції головної організації в Україні, яка координує роботу в даному напрямку, надає методичну допомогу фахівцям, організує підвищення їх кваліфікації, а також безпосередньо опрацьовує проект міжгалузевих і окремих галузевих нормативних актів про охорону праці.

Список літератури

1. Гасило Ю. А. Охорона праці в галузі та цивільний захист: навчальний посібник / Ю. А. Гасило, О. А. Крюковська. К. О. Левчук, Р. Я. Романюк. - Кам'янське : ДДТУ, 2017. - 369 с.
2. Куріс Ю. В., Тарасов В. К., Банах А. В. Соціально-психологічні засади виробничої діяльності. Гуманітарний вісник ЗДІА. Збірник наукових праць. Вип. 68, 2017. С. 216-222.
3. Куріс Ю. В. Дослідження системи управління охороною праці на промислових підприємствах. Енергетика і електрифікація. №4. 2018. С. 24-28

ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ: ВНЕСОК ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗПО У ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я УЧАСНИКІВ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Линчак О.В., д.б.н., с.н.с., професор кафедри Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (м. Біла Церква, Київська обл.)

Людський капітал – це сукупність нематеріальних активів, які визначаються як економічна цінність досвіду та навичок працівника (сюди відносять освіту, навчання, інтелект, навички, здоров'я та інші складові такі як лояльність і пунктуальність індивіда тощо) [1].

Концепція людського капіталу визначає, що не вся праця рівна і держава чи роботодавці можуть поліпшити якість цього капіталу, інвестуючи в людей, їх освіту, досвід та здібності. Розвиток людського капіталу сприяє підвищенню

продуктивності праці, а отже, рентабельності і конкурентоздатності, а також є здоровим шляхом підвищення економічного зростання усієї країни.

Людський капітал формує 70% національного багатства розвинутих країн і тільки 30% національного багатства України. І поки розвинуті країни свій людський капітал примножують, Україна сьогодні його втрачає за рахунок демографічних та міграційних втрат, невідповідності освіти та кваліфікації працівників вимогам часу, низької продуктивності праці та інноваційності економіки [2].

До 1914 р. «наш народ був одним із здоровіших і міцніших народів світу» (Матюшенко Б.П., 1930). Але війни, пошесті, голод, зростання тиску соціальних недуг привели до необхідності збереження генофонду нації. І до 2022 р. в Україні перехід до звуженого типу відтворення поглиблювався міграційним зменшенням, а з початком війни міграція населення стала масштабною. Тому на сьогодні за даними Українського інституту майбутнього серед основних викликів державній політиці визначені депопуляція та ризики погіршення проблеми; розбалансованість ринку праці, яка помножена на колосальний дефіцит робочих рук; збільшення дефіциту пенсійного фонду за рахунок зменшення частки працездатного населення з одночасним збільшенням числа пенсіонерів (пенсіонери за віком та особи, які отримали поранення на фронті). Зменшення кількості дітей та підлітків створить виклики для системи вищої освіти, що призведе до дефіциту молодих наукових кадрів, кваліфікованих інженерів, розробників і т. д., тобто створюватиметься ризик для технологічної примітивізації економіки. Невелика кількість студентів разом з міграцією частини викладачів може призвести до зниження рівня освіти, що може призвести до деградації наукової школи (у наступні 10-15 років) та ризиків технологічної деградації економіки.

Враховуючи вищевикладене, очікувати зростання кількості дітей та працездатного населення не варто, тому доречно звернути увагу на якісні показники цих когорт населення – здоров'я. Саме проблеми підвищення рівня здоров'я населення визначені одними з найглобальніших проблем, які потребують об'єднання зусиль усього людства, а для України в умовах воєнного часу на

повоєнного відновлення ці питання стають ще більш актуальними і нагальними для вирішення.

До переліку негативних чинників, що впливають на здоров'я населення України додався фактор війни. Окрім прямого знищення генофонду держави через вбивство військових та цивільних, зокрема дітей, населення зазнає психологічного тиску внаслідок дії самого факту війни, погіршилися соціальні та екологічні умови життя. Безпосереднє забруднення довкілля в результаті воєнних дій та руйнування промислових об'єктів є додатковими стресовими чинниками. Тому необхідне залучення усіх можливих резервів збереження та зміцнення здоров'я, зокрема молоді, в т.ч. і за рахунок змін способу їх життя.

Серед сприятливих чинників, які формують здоров'я та впливають на процеси розвитку організму, який росте, визначають оптимальний руховий режим, загартовування, адекватне та збалансоване харчування, раціональний режим добової діяльності, відповідність навколишнього середовища гігієнічним вимогам, наявність гігієнічних навичок та правильний (здоровий) спосіб життя.

Згідно з Концепцією ВООЗ (2002 р.) саме освіта виступає суспільним засобом формування життєвих установок, соціальних цінностей і мотивів поведінки. Саме у її рамках формуються і нагромаджуються основні ресурси сучасного економічного розвитку, а підвищення рівня освіти - найкращий спосіб формування здорової (у фізичному і психічному розумінні) молоді.

Збереження здоров'я учасників навчального процесу – це запорука відновлення та процвітання нашої держави і суттєва інвестиція в людський капітал майбутнього України. І переоцінити внесок педагогічних працівників ЗПО через внесення питань здоров'язбереження та здоров'яформування в навчально-виховний процес неможливо.

Список літератури:

1. Will Kenton. Human Capital Definition: Types, Examples, and Relationship to the Economy. March 22, 2023.
<https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp>

2. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України. 18.06.2021. Український інститут майбутнього. <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny>

СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

Астахова М. С., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарної освіти комунального вищого навчального закладу «Харківська академія неперервної освіти» (м. Харків)

Сучасні умови розвитку суспільства характеризуються збільшенням кількості факторів, здатних викликати надзвичайні та небезпечні ситуації для життя і здоров'я людини, а саме: природні й техногенні аварії та катастрофи, забруднення довкілля, побутовий, виробничий та шкільний травматизм, масове поширення девіантних форм поведінки молоді, зростання загрози, обумовлених запровадженням воєнного стану.

У зв'язку з цим одним із завдань професійної (професійно-технічної) освіти є створення безпечного освітнього середовища, формування в учасників освітнього процесу нових поглядів, цінностей і поведінки з метою виховання в них культури безпеки, запобігання небезпекам для їхнього життя й здоров'я, вироблення стратегій безпеки праці.

Уведення в дію Закону України «Про повну загальну середню освіту» унормувало термін «безпечне освітнє середовище» як сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібербезпеки, захисту персональних даних, безпеки харчових продуктів та/або надання неякісних послуг з харчування, шляхом фізичного та/або психологічного

насилства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (булінг (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, у тому числі з використанням кіберпростору, а також унеможлиблюють вживання на території закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин [2].

У зв'язку з цим одним із завдань усіх учасників освітнього процесу, в залежності від повноважень та обов'язків, є створення та підтримка безпечного освітнього середовища, формування нових поглядів, цінностей і поведінки з метою виховання в них культури безпеки, запобігання небезпекам для їхнього життя й здоров'я [1].

За Кодексом безпечного освітнього середовища [6] «безпечне освітнє середовище визначається як стан освітнього середовища, в якому: наявні безпечні умови навчання та праці, комфортна міжособистісна взаємодія, відсутні будь-які прояви насилства та є достатні ресурси для їх запобігання, дотримано прав і норм фізичної, психологічної, інформаційної та соціальної безпеки кожного учасника освітнього процесу».

У Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» зазначено, що керівник закладу забезпечує безпечні і нешкідливі умови навчання, праці і виховання, також це зафіксовано і у Законі України «Про освіту».

Питанням системності забезпечення безпечних і нешкідливих умов навчання та праці значну увагу приділено в Орієнтовних критеріях оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу професійної (професійно-технічної) освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти, наведених у Методичних рекомендаціях з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 06.05.2021 № 509, а саме: забезпечення безпечних і нешкідливих умов навчання та праці (внутрішнє освітнє середовище закладу освіти): будівлі, споруди, приміщення і територія закладу освіти є безпечними і нешкідливими для навчання та праці; здобувачі освіти та працівники закладу освіти обізнані з вимогами охорони праці, безпеки

життєдіяльності, пожежної безпеки, правилами поведінки в умовах надзвичайних ситуацій і дотримуються їх; працівники та здобувачі освіти ознайомлені з правилами поведінки в разі нещасного випадку зі здобувачами освіти та працівниками закладу освіти чи раптового погіршення їх стану здоров'я і вживають необхідних заходів у таких ситуаціях; у закладі освіти створені умови для безпечного використання мережі Інтернет, в учасників освітнього процесу формуються навички безпечної поведінки в Інтернеті; у закладі освіти створені умови для медичного обслуговування здобувачів освіти та працівників. У методичних рекомендаціях також розкривається забезпечення безпечних і нешкідливих умов навчання та праці (зовнішнє освітнє середовище закладу освіти): на час виробничого навчання і виробничої практики здобувачам освіти забезпечуються робочі місця, безпечні і нешкідливі умови праці відповідно до освітньої програми (освітніх програм) та угод; під час проходження виробничого навчання і виробничої практики праця здобувачів освіти не використовується для цілей, не передбачених освітньою програмою (освітніми програмами); забезпечення безпечних і нешкідливих умов проживання у гуртожитку (за наявності), також зазначається необхідність створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації й формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору [3].

Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017 № 1669 чітко визначає систему роботи закладу освіти з даного напрямку, визначає функціонал як адміністрації, так і педагогів, розкриває систему навчання з питань безпеки зі здобувачами освіти.

У збройних конфліктах питання збереження закладів освіти як безпечного простору є надзвичайно гострим.

Під час військових дій та ще тривалий час після їх закінчення заклади освіти в Україні працюватимуть у нових для себе вимогах до безпечного освітнього

середовища. Облаштування укриттів та організація безпечного освітнього простору у закладі освіти – одне з найважливіших завдань для керівника.

Державною службою якості освіти розроблені рекомендації «Безпечне освітнє середовище: нові виміри безпеки», а саме, що потрібно враховувати працівникам закладу освіти при створенні безпечного освітнього середовища: безпечний фізичний простір для перебування учнів та працівників (облаштування навчальних кабінетів, організація безпечного та безперешкодного пересування по школі тощо), розроблення та запровадження у школі чітких процедур реагування та поведінки у надзвичайних ситуаціях (однією з передумов безпечного освітнього середовища є наявність чітких процедур реагування/поведінки, знання цих процедур усіма працівниками закладу та постійне відпрацювання правил з учнями, наприклад, шляхів для евакуації з урахуванням розміщення укриття (у закладі чи споруді поблизу закладу освіти); розроблення та впровадження протоколів безпеки для учнів різного віку щодо правил поводження під час повітряних тривог, евакуації, перебування у сховищі/укритті; проведення щоденного інформування/інструктажів щодо протоколів безпеки з дітьми; інформування учнів про правила мінної безпеки, проведення заходів із залученням ДСНС, забезпечення проходження працівниками школи навчань з надання першої невідкладної допомоги та ін. [5].

Тобто, у кожному закладі професійної (професійно-технічної) освіти повинно враховуватися наступне: нормативно-правові засади створення безпечного освітнього середовища; здоров'язбережувальна діяльність; дії учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану, безпечні умови навчання та праці; комфортна міжособистісна взаємодія, що сприяє емоційному благополуччю учнів, педагогів і батьків; дотримано прав і норм фізичної, психологічної, інформаційної та соціальної безпеки кожного учасника освітнього процесу; навчання учасників освітнього процесу правилам безпечної поведінки особистості; формування навичок уникнення потенційних ризиків і небезпек; норми санітарії та гігієни; урахування регіональної специфіки; система створення безпечних умов життєдіяльності учасників освітнього процесу; профілактика всіх видів

травмування; розслідування нещасних випадків; надання долікарської допомоги; інформаційна безпека особистості, кібербезпека тощо.

Список літератури

1. Актуальні питання управлінської діяльності керівника ЗЗСО: навч.-метод. посібн. / авт.-укл.: М.Є. Смирнова, М.С. Астахова, Л.І. Дух, Т.С. Китиченко; за заг. ред. Л.Д. Покроєвої. – Харків: Харківська академія неперервної освіти, 2021. 172 с.

2. Закон України «Про повну загальну середню освіту» (2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.

3. Методичних рекомендаціях з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 06.05.2021 № 509 URL: https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2021/05/Metodichni_rekomendacii_PP-TO_SQE_2021.pdf

4. Про Національну стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі: Указ Президента України №195/2020 25.05.2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1952020-33789>.

5. Рекомендації Державної служби якості освіти «Безпечне освітнє середовище: нові виміри безпеки». URL: https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2022/08/Bezpechne_osvitnie_seredovysche_2022_SQE-SURGe.pdf

6. Цюман Т.П., Бойчук Н.І. Кодекс безпечного освітнього середовища: метод. посіб. / за заг. ред. Цюман Т. П. К. 2018. 56 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/protidialingu/21kbos.pdf>.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ

Пронюк Г.В., к.т.н., доцент *Харківський національний університет
радіоелектроніки (м. Харків, Україна)*

В умовах постійної конкуренції, безперервного розвитку сучасних технологій та зростаючого напруження техносфери бажання підприємців утриматися на ринку зростає, що в деякій мірі змушує їх до пошуку та впровадження ефективних методів управління, у тому числі й управління охороною праці на підприємстві.

Ступінь організації роботи з охорони праці впливає на безпеку праці підприємства шляхом професійного добору та навчання працівників; детального вивчення причин виробничого травматизму та професійних захворювань, попередження порушення правил техніки безпеки; контролю за станом охорони праці та керування безпекою праці.

Тому на будь-яких підприємствах створюють **систему управління охороною праці** (СУОП), яка є регламентованою правовими нормативними і технічними документами сукупністю взаємопов'язаних заходів, спрямованих на програмно-цільове забезпечення охорони праці. Таким чином, основною метою СУОП є попередження виробничого травматизму і професійних захворювань, створення безпечних умов праці [1].

Система управління охороною праці на підприємстві передбачає, перш за все, логічний поетапний підхід до розробки необхідних заходів безпеки та оптимального їх застосування. При цьому необхідно контролювати темпи досягнення безпеки з метою ефективного розподілення ресурсів підприємства, а також визначення напрямків, які потребують вдосконалення. Розроблена система управління безпекою має адаптуватися до різних змін у технологічній діяльності підприємства та нормативно-правових стандартів безпеки.

Універсального способу управління охороною праці не існує, але, враховуючи загальну практику [1, 2], проблеми охорони праці можна звести до мінімуму застосуванням міжнародних стандартів OHSAS 18001 «Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки персоналу», стандартів серій ISO 9001 «Система управління якістю» і ISO 14001 «Системи управління навколишнім середовищем».

Міжнародний стандарт OHSAS 18001 встановлює вимоги до систем менеджменту професійного здоров'я і безпеки. Він допомагає організації виявити всі властиві ризики,

що виникають в процесі роботи і надзвичайних ситуацій, управляти ними і підвищувати свою результативність в цій області.

Міжнародні стандарти пропонують будувати систему менеджменту безпеки на основі циклу Демінга, відомого також як цикл PDCA (Plan-Do-Check-Act) – Планування-Виконання-Перевірка-Дія. PDCA - це циклічна послідовність дій при виконанні якої-небудь задачі, що спрямована на постійне поліпшення якості (рис.1). Вперше даний цикл описав У. Шухарт в 1939 р., пізніше його учень Е. Демінг надав PDCA циклу велику розповсюдженість, оскільки надихнув японців на його застосування, вони і назвали PDCA цикл - циклом Демінга.

Застосування циклу Демінга дозволяє підвищити якість процесів управління та сервісу, забезпечуючи досягнення стабільних результатів діяльності, що відповідають встановленим нормам і вимогам, при раціональному витрачанні ресурсів.

Розглянемо сутність всіх етапів циклу Демінга щодо застосування цього підходу до управління охороною праці.

Етап «Планування» означає розробку відповідної політики, виділення ресурсів і фахівців, структурне опрацювання СУОП, виявлення небезпечних чинників і оцінку ризиків. На даному етапі підприємство має розуміти, які ресурси (матеріальні, людські, часові) необхідно задіяти задля досягнення безпеки праці на підприємстві, а також передбачити форс-мажорні ситуації.



Рисунок 1 – Етапи циклу Демінга

Етап «Виконання» - це фактична реалізація політики організації в області охорони праці. На жаль, під час виконання запланованих дій з організації управління охороною

праці необхідно враховувати людський чинник, тобто небажання співробітників виконувати додаткову роботу або працювати з певними обмеженнями для забезпечення безпеки.

Етап «Перевірка» припускає вимірювання активних і реактивних показників програми ОП. На цьому етапі необхідно порівняти отримані результати (наприклад, зниження нещасних випадків, підвищення продуктивності праці та ін.) з запланованими. Також важливо оцінити ресурси, що були витрачені. Для оцінювання результативності діяльності охорони праці на підприємстві також можна використовувати КРІ показники (*Key Performance Indicators*) — показники діяльності відділу охорони праці (та підприємства з погляди безпеки), які допоможуть в досягненні стратегічних та тактичних цілей. КРІ показники застосовують для визначення ефективності роботи адміністративно-управлінського персоналу. Тому зараз КРІ тісно пов'язано з мотивацією персоналу (при заданому підході – мотивацією безпеки), яка створює ефективну систему мотивації та стимулювання персоналу.

Етап «Дія» передбачає вдосконалення роботи СУОП, згідно оцінки на попередньому етапі, та завершує цикл шляхом перегляду роботи системи з метою безперервного вдосконалення і відпрацювання системи під час наступного циклу [2].

Побудована у такий спосіб система управління охороною праці є універсальним логічним інструментом, що адаптується залежно від розміру і профілю організації і направлений як на загальні, так і на специфічні чинники і ризики, пов'язані з її діяльністю. Вона здатна охоплювати як прості потреби малого підприємства з одним виробничим процесом і небезпеками/ризиками, що легко ідентифікуються, так і галузі з цілим спектром небезпечних чинників, таких як видобуток корисних копалин, хімічна промисловість, атомна енергетика або будівництво.

Список літератури

1. Гогіташвілі Г.Г., Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами [Текст]: навч. посібник / Г.Г. Гогіташвілі, Карчевські Є.Т., Лапін В. М. – К.: Знання, 2007. – 367 с.
2. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 Occupational Health and Safety Assessment Systems – Requirements. Системи менеджменту охорони праці – Вимоги.

СИМУЛЯТОР СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Геревенко А. М., старший викладач кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (м. Біла Церква, Київська обл.) gerevenkoandrey@ukr.net

Сучасний педагог потребує створення освітнього контенту, який відповідає сучасним вимогам. Цей контент повинен бути спрямованим на візуалізацію, структурованим, логічним, інтерактивним та доступним для слухачів. У цьому контексті я впроваджую стратегію розвитку для педагогічного працівника, яка передбачає створення власних освітніх симуляторів. Ці симулятори спрямовані на більш ефективно розкриття сутності теми, курсу або професії шляхом використання інтерактивних практичних матеріалів.

Симулятор стратегічного розвитку [1], зображений на рис. 1, визначає шлях для педагога, де кожен зможе глибоко ознайомитися з цифровою педагогікою, системологією, візуальною доступністю, освітоцентризмом і отримати поради щодо створення освітніх симуляторів у ключових напрямках, які є важливими для розробки власної концепції симулятора. В якості прикладу приведені наступні освітні симулятори, а саме:

- методика впровадження VR та AR технологій в освітній процес [2];
- методика проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці в закладах професійної (професійно-технічної) освіти [3];
- технологія створення інтерактивно – практичного простору для здобувачів освіти з професії «Електрогазозварник» [4];
- презентація педагогічного досвіду для керівників гуртків туристсько – спортивного профілю в період організації дистанційного навчання [5].



СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІ ВНИКА В ГАЛУЗІ
ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

СИМУЛЯТОР СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ



Рис 1. Симулятор стратегічного розвитку

Ви маєте можливість докладніше ознайомитися із симулятором, перейшовши за посиланням натішивши [тут](#) [1].



Список літератури

1. Геревенко А.М. Симулятор стратегічного розвитку педагогічного працівника ЗП(ПТ)О. – URL: <https://youtu.be/XAt0CU1pzgs> (дата звернення: 25.10.2023).
2. Геревенко А.М. Методика впровадження VR&AR технологій в освітній процес для ЗП(ПТ)О у змішаній формі навчання. Міжрегіональний науково-практичний семінар «Професійна діяльність педагога в умовах цифрового освітнього середовища» Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти. 2023. м. Біла Церква, Україна. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735433>
3. Геревенко А. М. Методика проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці в закладах професійної (професійно-технічної) освіти : Усеукраїнська науково-практична інтернет-конференція: «Сучасні підходи до

охорони праці в закладах професійної освіти», 26 жовтня 2022, м. Біла Церква, Україна, 2022. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732947>

4. Геревенко А. М. Технологія створення інтерактивно-практичного простору для здобувачів освіти з професії «Електрогазозварник»: V Міжнародна конференція «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України» 19 жовтня 2022, Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна, 2022. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732943>

5. Геревенко А. М. Технологія створення інтерактивно-практичного простору для гуртків туристсько-спортивного профілю в період організації дистанційного навчання : Priority directions of development of science and education : Materials of the IV International research and practical internet conference (December, 26, 2022) : collection of abstracts Бердянський державний педагогічний університет, м. Бердянськ, Україна, 2022. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733583>

ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ КРАЇНИ НА ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Йоник-Марченко І. М., викладач професійно-теоретичної підготовки
*Державного навчального закладу „Гадяцьке вище професійне аграрне училище”
(м. Гадяч Полтавська обл.)*

Повномасштабне вторгнення Росії в Україну, яке почалося 24 лютого 2022 року, призвело до серйозних наслідків для професійної (професійно-технічної освіти) в Україні. Професійні училища зазнали значних втрат: викладачі, здобувачі освіти, батьки загинули (втратили дієздатність) через військові дії. Сотні закладів професійної освіти були зруйновані або пошкоджені. Здобувачі освіти, викладачі були змушені переселитися всередині країни або виїхати за кордон. Щодня всім учасникам навчального процесу доводиться долати випробування війни: вимушені перерви під час занять, перехід на дистанційну чи змішану форму навчання, попередження про повітряні тривоги та організований перехід в укриття.

Повномасштабна війна погіршила доступ до освіти та поглибила існуючу освітню нерівність, негативно вплинула на якість навчального процесу та успішність студентів, а також на психічний та емоційний стан студентів та викладачів[1].

Професійна (професійно-технічна) освіта є важливим суспільним благом і правом, гарантованим Конституцією України. Відновлення доступу до нього є одним із пріоритетів держави. Викладачі та адміністрація професійних закладів, представники центральних і місцевих органів влади, українських і міжнародних організацій вже почали працювати над відновленням освітньої інфраструктури, освітнього середовища та можливостей для професійного навчання[4].

Ця доповідь має на меті відповісти на питання, як повномасштабна війна вплинула на доступ до професійної освіти, зокрема в громадах, які перебували або перебувають в зоні бойових дій чи окупації; що необхідно для відновлення цього доступу та які можливі шляхи задоволення потреб безпечно здобувати професійну кваліфікацію не залежно від масштабу та характеру наслідків війни[1].

Причинами пошкодження та втрат в освітній інфраструктурі були військові дії, під час яких заклади професійної освіти були безпосередніми об'єктами нападу або постраждали через близькість, та пограбування. Окрім будівель, було знищено, пошкоджено або викрадено майно. Таким чином, навіть у випадках, коли будівля та територія закладу залишилися неушкодженими або зазнала незначних ушкоджень, втрата майна обмежує можливість повернення до очного навчання, а також надзвичайно велике значення має безпекова ситуація (вимоги охорони праці) [1].

Впродовж 2022 року у всіх навчальних закладах у зв'язку з повномасштабним вторгненням РФ було призупинено навчальний процес — принаймні на два тижні, але в багатьох закладах професійної освіти це був більший термін, а в деяких пауза тривала до закінчення 2021/2022 навчального року. Студенти, які відновили навчання у 2022 році, здебільшого навчалися онлайн до кінця навчального року, а деякі чергували дистанційне та очне навчання [2].

Досвід навчання під час пандемії COVID-19 дозволив закладам швидше адаптуватися до дистанційного навчання під час воєнного стану. Проте

дистанційне навчання все ще несе в собі ризики погіршення якості освіти та прогресу студентів, а також поглиблення існуючої освітньої нерівності. Крім того, дистанційне навчання збільшує навантаження на студентів і викладачів та негативно впливає на психічний та емоційний стан учасників освітнього процесу. У дітей високий рівень тривожності. Крім того, здобувачі освіти почуваються самотніми, оскільки під час вимушеної перерви та дистанційного навчання не мають можливості спілкуватися з однолітками та викладачами [4].

Очне навчання в закладах професійної освіти можливе лише за наявності в них укриття (бомбосховища). Для регіонів, де можливе очне та змішане навчання, це вимагає будівництва та ремонту укриття у закладах та обладнання навчальних приміщень, у тому числі для позакласних заходів; забезпечення генераторами та підключення до Інтернету, пристроїв для навчання. Для регіонів і громад, де можливе лише дистанційне навчання, для цього потрібні генератори, доступ до Інтернету та пристрої для студентів і викладачів [4].

Незалежно від регіону чи вибору форми навчання вимоги безпеки в пріоритеті будуть завжди. Тому керівник закладу забезпечує безпечні і нешкідливі умови навчання, праці і виховання — ця норма передбачена абзацом десятим частини четвертої статті 24 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (далі – Закон № 103/98-ВР) [3].

Керівникам закладів освіти відповідно до вимог охорони праці необхідно потурбуватися про:

- вивільнення кабінетів, майстерень, лабораторій від навісних полиць, стендів, наочностей, незакріпленого обладнання і устаткування;
- попереджувальні написи, знаки тощо на об'єктах, що можуть становити потенційну небезпеку для учасників освітнього процесу;
- обмеження території закладу для несанкціонованого заїзду транспорту і закриття доступу для сторонніх осіб.

Систематично, у терміни визначені законодавством, слід проводити навчання/інструктажі з охорони праці, безпеки життєдіяльності, безпечного виконання робіт, пожежної, техногенної безпеки, правил безпечної поведінки в

умовах надзвичайних ситуацій, з питань надання домедичної допомоги, реагування на випадки травмування або погіршення самопочуття здобувачів освіти та працівників під час освітнього процесу. До проведення навчань/інструктажів доцільно залучати фахівців відповідних служб (охорони праці, надзвичайних ситуацій, медичної тощо) [1].

Особливої уваги потребує питання безпечного перебування у гуртожитку закладу освіти. Необхідно забезпечити систему оповіщення, позначення і відпрацювання шляхів евакуації, вільний доступ до укриття у будь-який час доби, цілодобове чергування в гуртожитку працівників закладу освіти.

Також необхідно наголосити на повноваженні й обов'язку керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти переглянути посадові інструкції працівників з метою приведення їх до особливостей функціонування закладу освіти в умовах правового режиму воєнного стану[3].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ- ІНТЕРНЕТ РЕСУРСИ

1. <https://www.kmu.gov.ua/news/orhanizatsiia-bezpechnoho-osvitnoho-seredovyshcha-zakladu-profesiinoi-profesiino-tekhnicnoi-osvity-v-umovakh-voiennoho-stanu>
2. https://znayshov.com/News/Details/propozytsii_shchodo_vyrishennia_prob_lem_uchasnykiv_osvitnoho_protseesu_v_umovakh_voiennoho_stanu
3. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2022/Mizhn.serp.n.ped.nauk-prakt.konferentsiya/Inform-analityc.zbirn-Osvita.Ukrayiny.v.umovakh.voyennoho.stanu.22.08.2022.pdf>
4. <https://www.helsinki.org.ua/articles/dystantsiynе-chy-ochne-navchannia-іak-pratsіuvaty-shkolam-pid-chas-vіyny-roz-іasnennia-іurystiv/>

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ДОТРИМАННЯ ВИМОГ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Князєва М.О., ст. викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Останніми роками в нашій країні удосконалюється законодавча база з охорони праці. Пріоритетним залишається збереження життя і здоров'я учасників навчально-виховного процесу. Сьогодні передбачає нові вимоги до професійного рівня педагога, який за обсягом і різнобічністю вирішуваних завдань повинен бути спеціалістом широкого профілю, володіти основами навчальних предметів, інноваційними технологіями, хорошою психологічною і педагогічною підготовкою. Зростання масштабів техногенної діяльності сьогоденного суспільства, індивідуальні зміни оточуючого середовища створюють реальні загрози для життя і праці людини. Роста кількість жертв від наслідків різноманітних надзвичайних ситуацій, промислових аварій, катастроф, стихійних лих. Вивчення найбільш імовірних надзвичайних ситуацій, їх особливостей і можливих наслідків, навчання поведінці в таких умовах покликані підготувати людину до вибору найбільш розумного рішення для виходу з небезпечних ситуацій із найменшими втратами.

Основою для комплексних планів поліпшення умов охорони праці і санітарно-оздоровчих заходів є дані паспортів про технічний і санітарний стан структурних підрозділів галузевих об'єктів.

При розробці комплексних планів необхідно враховувати засоби працюючих у шкідливих і тяжких умовах праці, поліпшення умов праці жінок, підвищення рівня технічної естетики, поліпшення санітарно- побутового обслуговування працюючих, ліквідацію шкідливих і небезпечних виробничих чинників на галузевих об'єктах.

Система навчання нормам і правилам з охорони праці в закладах освіти та на виробництві, при проходженні виробничої практики включає такі заходи:

1. Проведення всіх видів інструктажів з техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежної охорони.
2. Розробку і видачу працівникам інструкцій з охорони праці, що встановлюють порядок виконання робіт і правила поведіння у виробничих приміщеннях і на територіях закладів освіти.
3. Навчання нормам і правилам охорони праці на спеціальних курсах, атестацію і переатестацію інженерно-технічних працівників та робітників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою.

Практиканти, під час прийняття на виробничу практику та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж

Проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по закладу освіти, який в установленому Типовим положенням порядку проходів навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником закладу освіти, виробництва, при проходженні виробничої практики.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про проходження практики.

Первинний інструктаж.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником: новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю; який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого; який виконуватиме нову для нього роботу; відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів:

- до початку трудового або професійного навчання;
- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими в закладі освіти, виробництві, при проходженні практики інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж.

Повторний інструктаж на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу.

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою - 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт - 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
 - при зміні технологічного процесу, або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
 - при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
 - при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів
- для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт - понад 60 днів.

Позаплановий інструктаж з учнями, студентами, курсантами, слухачами проводиться під час проведення трудового і професійного навчання при порушеннях ними вимог нормативно - правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Позаплановий інструктаж може проводитись індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при ліквідації аварії або стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Додержання правил техніки безпеки і виробничої санітарії залежить не тільки від виконання власником або уповноваженим ним органом своїх обов'язків, а й від того, наскільки кожний працівник знає і виконує їх під час роботи. Законом України «Про охорону праці» на працівника покладається обов'язок знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти; проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; співробітничати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці; особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-яких виробничих ситуацій, які створюють загрозу для працюючих.

Науково-педагогічний колектив закладу освіти повинен з великою відповідальністю ставитися до питання охорони праці і безпеки життєдіяльності. Незважаючи на низький рівень матеріально-технічного забезпечення, враховуючи особливі умови існування навчального закладу, кожному слід збалансовано усвідомлювати права і відповідально виконувати свої обов'язки, власним прикладом навчати і виховувати підростаюче покоління. За допомогою єдиних педагогічних вимог та порозумінь з активом батьків слід прагнути виконання учнівських правил поведінки у закладі освіти та в громадських місцях, адже

відповідальне ставлення до своїх обов'язків – запорука уникнення нещасних випадків.

Отже, організація роботи з профілактики нещасних випадків у закладах вищої освіти повинна сприяти створенню належних умов для всіх працівників, ретельно продумуючи план роботи, спільно виховувати здорове покоління, бо саме від нього значною мірою залежить стан продуктивних сил країни, її економічний, оборонний, інтелектуальний, духовний потенціал, ресурс розвитку суспільства, безпека держави.

Список літератури

1. Закон України «Про охорону праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступу.: <http://zakon5.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу.: <http://zakon0.rada.gov.ua>.
3. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я». [Електронний ресурс]. – Режим доступу.: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
4. Закон України «Про пожежну безпеку». [Електронний ресурс]. – Режим доступу.: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
5. Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку». [Електронний ресурс]. – Режим доступу.: <http://zakon5.rada.gov.ua>.
6. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». [Електронний ресурс]. – Режим доступу.: <http://zakon0.rada.gov.ua>.
7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». [Електронний ресурс]. – Режим доступу.: <http://zakon0.rada.gov.ua>.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

*Надточій О.В., викладачка кафедри технологій навчання охорони праці та
дизайну БІНПО*

У зв'язку із агресією російської федерації проти України сьогодні питання охорони праці і безпеки життєдіяльності дедалі серйозніше звучить в організації освітнього процесу закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Саме в умовах введення воєнного стану 24 лютого 2022 р., строк дії якого продовжено Указом Президента України та пов'язаними з цим значними руйнуваннями закладів освіти та іншої інфраструктури, змінами в проведенні освітнього процесу, що стало викликом для системи освіти України в частині забезпечення безпечного освітнього середовища, МОН, місцеві органи виконавчої влади та заклади освіти здійснюють відповідні кроки щодо законодавчого, нормативно-правового врегулювання питань, направлених на забезпечення безпечного функціонування закладів освіти, організації освітнього процесу, оновлення змісту освіти, захисту прав здобувачів освіти та працівників [3].

Робота закладів освіти не може бути високо ефективною, якщо на першому місці не стоятиме питання створення умов та виконання посадових обов'язків, спрямованих на збереження як власного життя і здоров'я працівників закладу, так і життя та здоров'я здобувачів освіти.

Кожен досвідчений керівник, його заступники та увесь педагогічний колектив розуміють, що сьогодні потрібно докладати максимум зусиль, аби насамперед через систему освіти впливати на умови збереження, зміцнення і відновлення здоров'я особистості. Саме до їх обов'язків входить підготовка, прийняття та реалізація завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на:

– збереження життя і здоров'я,

- усунення причин, що можуть призвести до травматизму,
- профілактику травматизму під час освітнього процесу [1].

Саме роботу з профілактики травматизму в закладах освіти необхідно проводити диференційовано, залежно від віку здобувачів освіти. Заходи щодо профілактики травматизму повинні включатися в план виховної роботи, який контролюється керівництвом закладу освіти, спрямовуються на профілактику травматизму та проводяться в позаурочний час. Знання та навички, отримані в закладі освіти, закріплюються в повсякденному житті.

Також з метою профілактики травматизму серед учасників освітнього процесу необхідно:

- включити в плани виховної роботи формування стійких здоровозбережувальних компетентностей здобувачів освіти, навичок безпечної поведінки в приміщеннях, коридорах і рекреаціях закладів освіти, на вулиці, дорогах, біля водойм та вдома;
- провести аналіз травматизму серед здобувачів освіти та працівників, визначити закономірності виникнення нещасних випадків, розробити заходи з їх запобігання та профілактики травматизму;
- здійснювати моніторинг стану травматизму серед здобувачів освіти та працівників закладу освіти в ході освітнього процесу, виробництва та у побуті, його причин та наслідків з подальшим оприлюдненням результатів такого моніторингу на відповідних інтернет-ресурсах та у спеціальних виданнях;
- включити в плани виховної роботи заходи із попередження травматизму серед здобувачів освіти під час освітнього процесу та у побуті, а також формування стійких здоровозбережувальних компетентностей здобувачів освіти, навичок безпечної поведінки в приміщеннях, коридорах і рекреаціях закладів освіти, на вулиці, дорогах, біля водойм та вдома;
- здійснювати постійний контроль за відповідністю умов навчання санітарно-епідеміологічним нормам;

- проводити інструктажі з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності з учасниками освітнього процесу та працівниками у терміни та у відповідності до законодавства України та нормативно-правових актів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності;

- регулярно проводити профілактичні бесіди із здобувачами освіти та їх батьками про необхідність дотримання правил поведінки як у закладі освіти, так і в побуті;

- сприяти підготовці та випуску збірників, бюлетенів, інформаційно-аналітичних матеріалів у друкованих засобах масової інформації про причини і наслідки аварій і нещасних випадків у побуті, а також про заходи з профілактики травматизму невиробничого характеру, що здійснюються центральними та місцевими органами виконавчої влади.

При плануванні роботи з охорони праці доречно передбачати, на основі аналізу та контролю діяльності освітнього закладу, складання річного плану, в якому необхідно визначає такі заходи:

- Проведення інструктажів;
- Навчання та перевірка знань працівників з охорони праці;
- Профілактичні та інші організаційні заходи, що спрямовані на підвищення рівня безпеки учасників освітнього процесу;
- Розробка, періодичний перегляд посадових інструкцій;
- Внутрішній контроль;
- Визначені потреби у новому обладнанні, матеріально-технічних засобах безпеки та санітарно-побутовому обслуговуванні [2].

Отже, наше сьогодні все більше акцентує увагу на безпечності умов в ході освітнього процесу всіма учасниками та за межами нього. Тому, що саме обізнаність та властивість дбати про свою безпеку та безпеку учасників освітнього процесу, своїх рідних, близьких, друзів є досить важливим. А, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю і вживання конкретних заходів щодо збереження

здоров'я та життя та дотримання встановлених норм з охорони праці – це одна з найважливіших складових ефективної діяльності та спроможність подбати про себе та оточуючих.

Список використаних джерел:

1. Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>

2. Кулалаєва Н. В. Формування культури безпеки професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю: Методичні рекомендації / Наталя Валеріївна Кулалаєва. – Київ: Компринт, 2019. – 188 с. http://www.zpto.ues.net.ua/images/files/biblioteka/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC_24_01_2020.pdf

3. Статистичні дані з безпеки культури та гігієни праці. Режим доступу: <https://kostopil-rada.gov.ua/novyny/623-bezpeka-tahihiyena-pratsi-klyuch-do-maybutnoyi-roboty>

НАПРЯМ II.
**ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВНОГО МИСЛЕННЯ У КЕРІВНИКІВ,
ПЕДАГОГІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

**РОЗВИТОК ЗДОРОВ'Я ЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В
РОБОТІ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О ПРИ ПРОВЕДЕННІ ІНСТРУКТАЖІВ З
ОХОРОНИ ПРАЦІ**

*Торба Н.Г. кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри ППтаМ
Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти.*

Ключовим завданням освіти України у XXI сторіччі є розвиток мислення, орієнтованого на стає майбутнє. Сучасний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а здатності самостійно їх застосовувати в нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян [6].

Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність є в Україні найвищою соціальною цінністю, невід'ємною складовою суспільного багатства. Головне завдання навчальних закладів освіти – виховання фізично, психічно і морально здорового покоління, формування нової особистості, здатної удосконалювати себе в різних напрямках, готової до активного творчого життя в незалежній державі. [2].

В сучасних умовах навчання в закладах ЗП(ПТ)О розробляється принципово інший підхід до проблеми розвитку особистості на ідеях гуманізації та демократизації освіти. Особливої актуальності набуває розробка таких психолого-педагогічних освітніх систем які б створювали умови для самореалізації особистості, її духовного становлення та саморозвитку.[2].

Педагог повинен підготувати здобувачів освіти до життя у сучасному суспільстві. Навчальні освітні заклади мають забезпечити умови для засвоєння здобувачами освіти соціального досвіду, оволодіння накопиченими в суспільстві способами діяльності, інтелектуального, духовного, фізичного та психічного розвитку здобувачів освіти, збереження і зміцнення їхнього здоров'я. У зв'язку з

цим найважливішим завданням педагогів є формування компетентностей у здобувачів освіти, зокрема здоров'язбережувальної. Здоров'язбережувальна компетентність розглядається як здатність учня застосовувати здоров'язбережувальні компетенції в умовах конкретної життєвої або навчальної ситуації на користь збереження, зміцнення і формування здоров'я. Здоров'язбережувальні компетенції – це суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, ставлень, які сприяють здоров'ю у всіх сферах життєдіяльності людини [5, с. 313].

Здоров'язбережувальна компетентність це високий рівень майстерності виконання особистістю здоров'язбережувальної діяльності, що характеризується глибоким знаннями щодо збереження та зміцнення здоров'я, можливість вільного володіння здоров'язбережувальною діяльністю та відповідними компетенціями. Вона супроводжується переконаністю у важливості організації власних здоров'язбережувальних дій [1, с.121].

Формування здоров'язбережувальної компетентності передбачає набуття учнями умінь збереження, зміцнення, використання здоров'я та дбайливого ставлення до нього, що досягається шляхом виконання таких завдань:

- формування в учнів знань про здоров'я, здоровий спосіб життя, безпечну поведінку, взаємозв'язок організму людини із природним, техногенним і соціальним оточенням;
- розвиток в учнів мотивації дбайливого ставлення до власного здоров'я, удосконалення фізичних, соціальних, психічних і духовних його чинників;
- виховання в учнів потреби у здоров'ї, що є важливою життєвою цінністю, свідомого прагнення до ведення здорового способу життя;
- розвиток умінь самостійно приймати рішення щодо власних вчинків;
- набуття учнями власного досвіду зі збереження здоров'я з урахуванням фізичного стану; • розгортання у повсякденному житті практичної діяльності задля досвіду збереження власного здоров'я та здоров'я інших людей [5, с. 314].

На заняттях учні набувають знань щодо зміцнення свого здоров'я, профілактики травматизму, виходу з небезпечних та конфліктних ситуацій,

знайомляться з рухливими та спортивними іграми, фізичними вправами, вивчають комплекси гімнастики, отримують рекомендації та завдання щодо здорового способу життя і безпечної поведінки тощо. [2].

Ці знання вони ефективно використовують на уроках виробничого навчання при проведенні інструктажів з охорони праці.

Ефективним напрямком з формування здоров'язбережувальної компетентності учнів є впровадження до системи освіти здоров'язбережувальних методик, які базуються на таких принципах:

- організація особистісно орієнтованого та діяльнісного підходів у навчанні з урахуванням психологічних особливостей та індивідуальних можливостей особистості;
- вибір ефективних психолого-педагогічних технологій з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей вихованців;
- діагностика рівня індивідуального здоров'я з урахуванням психофізіологічного стану учнів;
- оволодіння методами самодіагностики, самооцінки, самоконтролю й самокорекції психосоматичного стану організму на різних етапах життя;
- оптимізація соціально-гігієнічних умов життєдіяльності здобувачів освіти та педагогів [3]

Отже здоров'язбережувальна компетентність має усі ознаки ключової через специфіку феномена здоров'я людини як біосоціальної істоти, особистості та індивідуальності, вона концентрує в собі усі характеристики соціальної, полікультурної, комунікативної компетентностей, спрямована на саморозвиток і самоосвіту, продуктивну й творчу діяльність [5, с. 6-7].

Список літератури

1. Башавець Н. А. 2 Здоров'язбережувальна компетентність майбутнього фахівця як основа його культури » / Башавець Н. А. // Наука і освіта». – 2013 – № 1 – 2. С. 120 – 121.)

2. Гнатюк Ольга Владиславівна, 4 gnatolga@ukr.net (097)221-72-43, Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України.

3. Горащук В.П. 1 Організація навчально-виховного процесу з валеології в загальноосвітній середній школі: навч. посіб. для студ. вищих пед. навч. закл. Луганськ: Альма-матер, 2005. 112 с.

4. Колбанов В.В.2 Валеология: основные понятия, термины и определения. Санкт -Петербург: ДЕАН, 1988. 256 с.

5. Навчальні 3 програми для загальноосвітніх навч. закл. із навчанням українською мовою. Київ: Видавничий дім «Освіта», 2012, с. 314-327.

6. Про Національну стратегію 12 розвитку освіти на період до 20121 року. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>)

ОРГАНІЗАЦІЙНІ УМОВИ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ СПЕЦКУРСУ «ОРГАНІЗАЦІЯ НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

Кравченко Г.Ю., *завідувачка кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, докторка педагогічних наук, доцентка (м. Біла Церква Київської обл.)*

В закладах вищої освіти політехнічного спрямування в систему підготовки студентів із спеціальності «Охорона праці» впроваджується навчальна програма варіативної складової «Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці».

Метою вивчення дисципліни спецкурсу є надання студентам знань, умінь, здатностей (компетенцій) для здійснення ефективної професійної діяльності, що забезпечить майбутньому фахівцю з охорони праці, здатність здійснювати як безпосередньо інспекторські функції, так і забезпечувати зв'язок та дієву взаємодію з державними установами, наглядовими органами та громадськими

організаціями у якості співробітника (інженера) служби охорони праці підприємства.

Компетентності обумовлюються здатністю студентом вирішувати типові завдання професійної діяльності, що характерні для більшості виробничих або соціальних ситуацій, які можуть виникати при виконанні професійних обов'язків; здійснювати організацію проведення контролю за додержанням чинних нормативно-правових актів з охорони праці, стандартів безпеки праці у процесі виробництва та дотримання безпеки та гігієни праці на робочих місцях; нарощувати отримані знання про природні й техногенні небезпеки у системі «людина – навколишнє середовище» й методи зниження ризиків у повсякденному житті й професійній діяльності, вмінні обґрунтовувати і забезпечувати виконання у повному обсязі заходів щодо колективної та особистої безпеки, готовністю використовувати знання з організації охорони праці.

Перелік загальних компетентностей: навички здійснення безпечної діяльності, здатність діяти соціально відповідально та свідомо, готувати професійні тексти та документи, дискутувати та вести міжособистісний і соціальний діалог, здатність приймати обґрунтовані рішення, здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

Результати навчання студент повинен знати: основні принципи державного нагляду за охороною праці; функції, права та відповідальність державного нагляду за охороною праці; напрями діяльності державного нагляду за охороною праці; повноваження місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці.

В результаті вивчення курсу студент повинен вмінти: визначати уповноважені організації у сфері проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; перевіряти виконання розпоряджень, приписів, постанов наглядово-професійних органів; координувати діяльність щодо додержання чинного законодавства, правил, стандартів, норм, положень, інструкцій з охорони праці, виробничої санітарії, протипожежного стану та охорони навколишнього середовища.

Оволодіти навичками розробляти проекти наказів чи розпоряджень з питань охорони праці та складати звіти з питань охорони праці.

Отримані студентами знання, вміння та навички будуть використані при виконанні випускних робіт та в майбутній професійній діяльності.

Спецкурс «Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці» базується на знаннях, які одержанні студентами при вивченні соціально-економічних, загально-наукових та професійно-орієнтованих дисциплін (табл.1; 2; 3).

Таблиця 1

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

Семестр	Загальний обсяг (годин) / кредитів ECTS	З них		За видами аудиторних занять (годин)			Індивідуальні завдання студентів (КП, КР, РГ, Р, РЕ)	Поточний контроль	Семестровий контроль	
		Аудиторні заняття (годин)	Самостійна робота (годин)	Лекції	Лабораторні заняття	Практичні заняття, семінари			Залік	Екзамен
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	4	40	80	20	-	20	10		2	-

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає 49 (%):

Таблиця 2

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п.	Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР)	Кількість годин	Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах). Назви змістових модулів. Найменування тем та питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу.	Рекомендована література (базова, допоміжна)
1	2	3	4	5

1	Л	2	<p>Змістовий модуль № 1 Вступ. Мета курсу, об'єкт, предмет та задачі вивчення дисципліни. <i>Тема 1.</i> Історія становлення, організація і структура державного нагляду за охороною праці в Україні. <i>Тема 2.</i> Основні принципи та загальні вимоги здійснення державного нагляду за охороною праці. Функції, права та відповідальність державного нагляду охорони праці. <i>Практикум 1.</i> Розроблення посадової інструкції державного інспектора по нагляду за охороною праці. <i>Тема 3.</i> Напрями діяльності державного нагляду за охороною праці. Змістовий модуль 2 <i>Тема 4.</i> Планування роботи державного нагляду за охороною праці та навчання посадових осіб. Планування роботи державного нагляду за охороною праці та навчання посадових осіб. <i>Практикум 2.</i> Складання плану роботи державної інспекції, державного інспектора (за варіантом). <i>Тема 5.</i> Контроль за реалізацією виконання розпоряджень, приписів, постанов наглядово-професійних органів. <i>Практикум 3.</i> Визначення адміністративної відповідальності за правопорушення у сфері охорони праці (за варіантом). <i>Тема 6.</i> Аналітичне оцінювання діяльності органів державного нагляду в галузі охорони праці. <i>Практикум 4.</i> Складання звітів та проведення на їх основі аналітичного оцінювання наглядової діяльності за охороною праці. Оформлення результатів перевірки (за варіантом). <i>Тема 7.</i> Проведення перевірок органами державного нагляду. Перевірка діяльності органів державного нагляду за охороною праці. <i>Практикум 5.</i> Складання інструкції про порядок зупинки експлуатації об'єктів при наявності порушень нормативних актів про охорону праці (за варіантом).</p>	[1-4,]	
2	Л	2		[4-5]	
3-4	ПЗ	4		[2,4,8,10]	
5-6	Л	4		[4-5]	
7	Л	2		[4,5,8.11]	
8-9	ПР	2		[4,5,8.11]	
10	Л	4		[4,5,8.11]	
11-12	ПЗ	2		[4,5]	
13-14	Л	4		[2,3,4,5,6,9]	
15-16	ПЗ	4		[2,3,4,5]	
17	Л	4		[4,7,8,11]	
18-19	Л	4		[2,3,4,5,9]	
	ПЗ	2		[[2,3,4,5,9]	
	ПЗ	4			
20	Л	2		<i>Тема 8.</i> Взаємодія органів охорони праці з іншими державними наглядовими органами. Повноваження місцевих адміністрацій та органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці.	[4,5]
Разом (годин)		40			

Таблиця 3

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

(вид індивідуального завдання)

№ з/п	Назва індивідуального завдання та (або) його розділів	Терміни виконання (на якому тижні)
	ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ	
	<p>1. Становлення державних служб нагляду за охороною праці в період 1918-1950 роки (с.14–19)</p> <p>2. Теритооріальні управління як структурні підрозділи, що діють у складі Держгірпромнагляду (с.32).</p> <p>3. Державна інспекція охорони праці територіального управління Держгірпромнагляду (с. 38–43).</p> <p>4. Права посадових осіб спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці (с.49).</p> <p>5. Основні завдання експертно-технічних центрів (с.53).</p> <p>6. Органи та структурні підрозділи системи державної санітарно-епідеміологічної служби України (с.55).</p> <p>7. Сутність і значення нормотворчої діяльності державного органу з питань гігієни праці (с. 147).</p> <p>8. Види державного санітарно-епідеміологічного нагляду (с. 149).</p> <p>9. Сутність і значення нормотворчої діяльності державного органу з питань гігієни праці (с. 152).</p> <p>10. Основні напрями діяльності у здійсненні пожежного нагляду (с. 162–166).</p> <p>11. Масово-роз'яснювальна робота з питань профілактики пожеж, її мета та значення (с. 203).</p> <p>12. Організація інспекційної діяльності. Види інспекцій (с. 228).</p> <p>13. Дії при підготовці планових і спеціальних інспекцій (с.234).</p> <p>14. Періодичність планових та позапланових перевірок (с.236).</p> <p>15. Методи використання відповідності щодо встановлення відповідності Ліцензіата, систем (елементів), важливих для безпеки, установок, об'єктів вимогам безпеки при проведенні планових інспекцій (с.237).</p> <p>16. Функції головного державного інспектора з ядерної та радіаційної безпеки (с.239).</p> <p>17. Об'єкти державного нагляду у сфері використання ядерної енергії (с.242).</p> <p>18. Облік та аналіз результатів державного нагляду в Держатомрегулюванні в Україні (с.245).</p> <p>19. Цілі аналізу результатів державного нагляду (с.247).</p> <p>20. Основні напрями співпраці Держгірпромнагляду та Федерації професійних спілок України (с. 250).</p>	<p>Із 1-20 теми завдань до 9 тижня.</p> <p>Із 21-47 теми завдань до 15 тижня.</p> <p>Виконання у вигляді рефератів.</p>

Сучасна вища освіта вбачає головним своїм завданням «озброєння» майбутніх фахівців методологією творчого перетворення світу. Процес творчості охоплює насамперед відкриття нового: нових об'єктів, знань, проблем і методів розв'язання цих проблем. У зв'язку з цим *проблемне навчання* як творчий процес є процесом розв'язання нестандартних науково-навчальних завдань нестандартними методами.

Проблемне навчання - це така організація процесу навчання студентів, сутність якої полягає в утворенні в навчальному процесі проблемних ситуацій, вирішенні та вирішенні студентами проблем.

Проблемна ситуація в навчанні - це пізнавальна трудність, для подолання якої студенти мають здобути нові знання або докласти інтелектуальних зусиль. Проблемна ситуація, що усвідомлюється та приймається студентами до розв'язання, перетворюється у проблему. Під час створення проблемних ситуацій слід дотримуватися певних умов: викладач дає студентам практичне чи теоретичне завдання, під час виконання якого вони мають здобути нові знання чи способи дій за темою. Це завдання базується на знаннях, що вже мають студенти; знання, що необхідно засвоїти, мають містити невідому загальну закономірність чи спосіб дії, без з'ясування якої (якого) завдання виконати неможливо; виконання завдання має викликати в студентів потребу в здобутті невідомих знань, тобто у них повинен з'явитися інтерес як мотив їхніх дій. Тому доцільним є проведення таких видів лекцій, як: *проблемна лекція, лекція діалог, лекція візуалізація*.

Поточний контроль реалізується у формі опитування на лекціях, захисту творчих робіт, тематичних рефератів, виступів на практичних заняттях, тестів, виконання індивідуальних завдань, проведення контрольних робіт тощо.

Контроль складової робочої програми, яка освоюється під час самостійної роботи студента, проводиться: з лекційного матеріалу – шляхом перевірки конспектів, тестування за змістовними модулями (на 9 та 15 тижнях); з практичних (лабораторних), індивідуальних занять – за допомогою перевірки виконаних завдань, реферату за обраною темою. Семестровий контроль проводиться у формі

диференційованого заліку (з оцінкою) відповідно до навчального плану в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою та у терміни, встановлені навчальним планом. Результати поточного контролю (поточна успішність) можуть враховуватись як допоміжна інформація для виставлення оцінки з даної дисципліни.

Студент вважається допущеним до семестрового заліку з навчальної дисципліни за умови повного відпрацювання усіх практичних занять, та виконання індивідуальних завдань СРС, передбачених навчальною програмою з дисципліни.

На сайті *Multidisciplinary approach* (<http://iso-2009.ucoz.ru>). надаються консультації лектора та прийом рефератів студентів, обговорювання на форумі нагальних питань.

Список літератури

1. Закон України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" від 05.04.2007 р. № 877-V // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. - № 29. – Ст. 389 (Зі змінами, внесеними згідно із Законом № 107- VI (107-17) від 28.12.2007 // ВВР. – 2008. – № 5-6, № 7-8. – Ст. 78).
2. Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці: Навч. посіб. / К. Ткачук, А.Филипчук, Д.Зеркалов, О.Полукаров, Ю.Полукаров, О.Кружилко. К.: НТУУ«КПІ», 2014. 261с.

СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Мовмига Н.Є., к.псих.наук., доцент кафедри безпеки праці та навколишнього середовища НТУ "ХПІ" (м. Харків); **Бойченко М.О.**, студент (I рівень навчання) гр. МІТ 621 НТУ "ХПІ" (м. Харків); **Решетняк К.Д.**, студент (I рівень навчання) гр. МІТ 622 НТУ "ХПІ" (м. Харків)

Охорона праці, як вид діяльності, спрямована на вивчення основних процесів життєдіяльності людини в процесі праці та вдосконалення методів та засобів забезпечення сприятливих та безпечних умов праці з одночасним підвищенням її

ефективності. Забезпечення пріоритету збереження життя та здоров'я працівників є найважливішим напрямом державної політики у галузі охорони праці.

Розвиток промислового виробництва на сьогодні, впровадження сучасних інноваційних та нанотехнологій, підвищує потенційну небезпеку більшості робочих місць безпосередніх виконавців відповідного трудового процесу. У зв'язку з цим керівникам – організаторам виробництва та всім інженерно-технічним працівникам пред'являються законодавчо обґрунтовані вимоги щодо забезпечення безпеки праці та безаварійної роботи. Від них вимагається не лише вивчення нормативної правової бази з охорони праці, а й удосконалення технічних та технологічних регламентів та режимів експлуатації, розвиток локальних нормативних актів, знання сучасного обладнання та особливостей технологій, що забезпечують підвищення сталого розвитку виробництва, екологічної та виробничої безпеки різних категорій виробничого персоналу. Ці питання перебувають у тісному взаємозв'язку з рівнем компетентності персоналу та управлінських впливів усім рівнях.

Професійна діяльність фахівця з охорони праці за своїм характером є своєрідною методологічною діяльністю в тому сенсі, що вона є діяльністю по організації «іншої діяльності», а саме діяльності інших фахівців виробничого процесу, котра організується і направляється на безпеку. Робота фахівця з охорони праці, в якій би формі вона не протікала, завжди є складний акт, в основі якого лежить не пряма дія, а взаємодія [1].

Праця як цілеспрямована діяльність, обмежена у часі та просторі, супроводжується витратами енергії, нервово-емоційною напруженістю в межах фізичних можливостей людини. Як свідчить міжнародна та вітчизняна практика, близько 80% нещасних випадків відбувається через помилки або неправильні дії працівників. Поряд з організаційно-технічними причинами (застаріла техніка, технології та організація виробничих процесів, аварійний стан обладнання та ін.) у процесі праці виявляються психологічні прояви (ослаблена увага до трудових чи технологічних операцій, емоційна неврівноваженість, схильність до ризику,

нерозвиненість професійних якостей, ненавченість правилам та прийомам безпечної праці та ін.).

А тому пошук новітніх шляхів управління в галузі охорони праці базується на аналізі принципів, методів, функцій теорії управління, теорії безпеки, збереження життя та здоров'я персоналу, а також на гуманістичних засадах значущості особи працівника, рівня та якості життя, благополуччя та оздоровлення виробничого середовища. Від чіткості, послідовності та об'єктивності взаємодії учасників процесу залежить його результат. А невизначеність поведінки учасників трудових процесів є вихідними передумовами проблемних ситуацій, які у ряді випадків закінчуються інцидентами, аваріями чи нещасними випадками.

Системний підхід до управління охороною праці та ризиками дозволяє запобігти нещасним випадкам, виробничим аваріям та профзахворюванням.

Програма «Vision Zero» або «Нульовий травматизм» пропонує якісно новий підхід до запобігання, що поєднує три напрямки – безпеку, гігієну праці та благополуччя працівників на всіх рівнях виробництва і адаптована до вирішення конкретних проблем для забезпечення виробничої безпеки на будь-якому підприємстві та в будь-якій галузі в усіх регіонах світу.

Розроблена Міжнародною асоціацією соціального забезпечення (ISSA) концепція Vision Zero або «Нульовий травматизм» – це якісно новий підхід до організації профілактики, який об'єднує три напрямки – безпека, гігієна праці і благополуччя працівників на всіх рівнях виробництва. Концепція пропонує сім «золотих правил», реалізація яких буде сприяти роботодавцю в зниженні показників виробничого травматизму і професійної захворюваності. Дотримання кожного з цих правил передбачає серйозну організаційну роботу і застосування спеціального інструментарію, що дозволяє досягти поставлених цілей.

Дотримання кожного з цих правил полягає в наступному:

- стати лідером – показати прихильність до принципів;
- виявити загрози – контролювати ризики;
- визначити цілі – розробити програми;

- створити систему безпеки та гігієни праці – досягти високого рівня організації;
- забезпечити безпеку та гігієну на робочих місцях, під час роботи зі верстатами та обладнанням;
- підвищити кваліфікацію – розвинути професійні навички;
- інвестувати у кадри – мотивувати за допомогою участі, що дозволяє досягти очікуваних результатів у збереженні життя та здоров'я персоналу на будь-якій виробничій ділянці [2].

У виробничому колективі загалом поєднуються люди з різними точками зору, професійною підготовкою, досвідом, знаннями та освіченістю. У успішному колективі завжди виникає синергія: разом люди розуміють та роблять більше, ніж поодиноці. Отже, результати в ній зростають нелінійно. А тому, впровадження політики промислової безпеки та професійного здоров'я повинно усвідомлюватися і генеруватися теж нелінійно, а на всіх рівнях виробничого підприємства. І керівник підприємства, і керівники структурних підрозділів, і оперативні керівники повинні постійно навчатися із щоденного досвіду та вживати необхідних заходів з розвитку позитивної культури промислової безпеки. І ключовою ланкою в цій системі має стати фахівець з охорони праці. Фахівець з охорони праці сучасності - і провідний лідер з безпеки, і носій місії безпеки, і управлінець безпекою, і створювач та організатор культури безпеки. Його професійна діяльність - це не інструмент і система контролю, а орієнтир для поведінки, яка відповідає позитивній культурі промислової безпеки.

Бачення майбутнього фахівця з охорони праці на сучасному етапі повинне базуватися не лише на знаннях професійних і технічних дисциплін, але і на володінні сучасними технологіями менеджменту, компетенціях в області гуманітарній, психологічній і соціальній діяльності. Управлінська і організаторська діяльність сучасного фахівця в області охорони праці невід'ємна від його інженерно-технічних обов'язків.

Таким чином, організація та управління охороною праці сьогодні як ніколи актуальна. Технології виробництва стали не лише важливою частиною нашого

життя, а й незамінними елементами політики, економіки та бізнесу. Розгляд основних чинників, які впливають стан безпеки працівників з виробництва під час переходу на інноваційну економіку, вимагає аналізу сучасних результатів у цьому напрямі та пошуку шляхів удосконалення як процесів організації праці та охорони праці, так і формування сучасних фахівців з охорони праці, які володіють інноваційними технологіями лідерства, комунікацій, впливу на свідомість, натхнення та мотивації. А професійне становлення сучасних фахівців в області охорони праці з позиції забезпечення ефективного менеджменту, соціальної відповідальності і безпеки для стійкого розвитку і досягнення вищих стандартів якості життя - завдання не лише актуальне, але і неодмінно важливе для успішності здійснення виробничої діяльності.

Список літератури:

1. Мовмига Н.Є. Психолого-педагогічні аспекти формування професійної ідентичності майбутнього фахівця з охорони праці. / Мовмига Н.Є. // Науковий журнал «Virtus». (№37). Листопад 2019 р. Видавництво: NGO Sobornist (Ukraine) - СРМ «ASF» (Канада, Монреаль). Virtus: Scientific Journal. С.113-119.
2. Журнал Охорона праці і пожежна безпека. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://oppb.com.ua/news/ukrayina-robyt-pershi-kroky-u-doluchenni-do-konserpciyi-nulovogo-travmatyzmu-vision-zero>

КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ЯК НОВИЙ ПРИНЦИП УПРАВЛІНЯ ВИРОБНИЧОЮ БЕЗПЕКОЮ

Мовмига Н.Є., к. псих. наук., доцент кафедри безпеки праці та навколишнього середовища НТУ "ХПІ" (м. Харків); **Мезенцева І.О.**, к. техн. наук, доцент кафедри безпеки праці та навколишнього середовища НТУ "ХПІ" (м. Харків)

Дослідження в галузі охорони праці приділяють велику увагу проблемі виробничого травматизму, його причин і наслідків, приділяючи при цьому велику увагу людському фактору в різних його проявах.

На сьогодні аналіз причин виробничого травматизму зосереджується на трьох напрямках:

– стрімке вдосконалення технічної, інформаційної, енергетичної оснащеності виробничих підприємств випереджає розвиток уявлень про запобігання негативним наслідкам таких перетворень;

– в умовах зростання потужностей виробничих засобів зростає і ціна людської помилки, знижуються безпосередні людські можливості для протистояння небезпечним ситуаціям;

– внаслідок постійного контакту з технікою відбувається звикання до можливих небезпечних ситуацій та порушення техніки безпеки.

У зв'язку з цим постає питання про нові підходи до профілактики травматизму стосовно тієї ситуації, яку можна спостерігати сьогодні на виробничих підприємствах.

На думку багатьох дослідників, рішучим фактором у забезпеченні безпеки праці на виробництві є роль особистості самого працівника, його професіоналізм, якість праці, психологічне мислення. Враховуючи це, все більше звертається увага на особистісний аспект підготовки фахівця, у якого необхідно сформувати культуру безпеки, вміння оцінити середовище перебування щодо особистої безпеки, безпеки колективу, суспільства та здатність до вирішення професійних завдань, пов'язаних із забезпеченням збереження життя та здоров'я персоналу об'єктів господарювання, умовах небезпечних та надзвичайних ситуацій. Необхідно, щоб безпека стала пріоритетною метою та внутрішньою потребою окремої людини, колективу та суспільства загалом.

Багато науковців, як нову концепцію профілактики виробничого травматизму, розглядають культуру безпеки, що включає у собі різні теорії, які поєднують взаємозв'язок корпоративної культури та охорони праці на підприємстві. Вони дають змогу зрозуміти, як сформована корпоративна культура впливає безпеку та охорону праці. Культуру безпеки не можна прирівнювати ні до конкретних структур забезпечення охорони праці, ні до існуючих програм безпеки. Культура безпеки повинна бути поєднанням лідерства та підтримки з боку

керівництва, участі у справі менеджерів нижчої ланки та залучення персоналу у дотримання заходів безпеки для збереження життя та здоров'я співробітників. Фактично таку культуру безпеки можна високо оцінити за двома головними параметрами охорони праці: «залучення до охорони праці» та «місія охорони праці» [1].

Поняття «культура безпеки» є набором правил та особливостей діяльності, організації і поведінки персоналу, який встановлює вищим пріоритетом особисту відповідальність і увагу проблемам безпеки. Безпечне мислення стає культурою, коли група, або спільнота в цілому діє так, що загроза її безпеці стає соціально неприпустимим явищем [2].

Рівень безпеки на підприємстві, його процесів та видів діяльності, пов'язаних з безпекою, може бути домінуючим показником сформованості культури безпеки.

Ми розглядаємо культуру безпеки праці як інтегральну якість особистості, що характеризується сукупністю професійних знань, умінь та навичок безпечного здійснення професійної діяльності та високим ступенем відповідальності, самоорганізації та саморозвитку, заснованих на глибокому усвідомленні пріоритету безпеки під час вирішення професійних завдань. Під культурою безпеки праці з одного боку розуміються цінності, уявлення та принципи, які є основою в управлінні системою безпеки праці, а з іншого - система впровадження та поведінкових реакцій щодо реалізації цих принципів. Говорячи про культуру безпеки сьогодні, слід зазначити, що сьогоднішній світовий тренд у цій галузі – це так звані інструменти лідерства [1].

Культура безпеки праці має дві основні складові: місія (концепція, політика) охорони праці та процес залучення до охорони праці. При цьому місію пропонує, розробляє та затверджує керівник підприємства, а ось процес залучення працівників – це складний механізм, що вимагає постійної уваги та коригування. Наприклад, навіть один і той же інструмент на різних людей може різний вплив, який залежить від рівня розвитку людини, соціуму, виховання в сім'ї та безлічі інших факторів

Сучасні науковці виділяють такі складові культури безпеки [2-4]:

- культура управління (сильний менеджмент формує систему цінностей і створює позитивний колективний досвід на підприємстві: будь-яка загроза виявляється та контролюється, а продуманий менеджмент забезпечує ресурси для її запобігання на робочому місці);
- культура обізнаності (збирання та обробка інформації, яка використовується для запобігання аваріям);
- культура передачі повідомлень (готовність працівників повідомляти про свої помилки та потенційно небезпечні ситуації);
- ставлення до покарань (заохочення інформування про будь-які збої, погрози, помилки колег та своїх власних);
- культура навчання (оцінка ефективності та вдосконалення програм навчання).

Європейські фахівці виділяють наступні складові культури безпеки [5,6]:

- лідерство;
- двостороння комунікація;
- участь (залучення) співробітників;
- вивчення та аналіз попереднього досвіду;
- відношення до провини.

Наведені вище елементи культури безпеки праці перебувають у тісному взаємозв'язку і впливають друг на друга.

Набагато складніше завдання – виховання безпечної поведінки. У разі є безліч чинників: рівень освіти, виховання; думки, свідомість; рівень розвитку та підготовленості працівника як фахівця. При цьому слід зазначити, що рівень розвитку та ступінь сприйняття ризику роботи людей дуже різний, і це не повинно бути підставою для того, щоб не брати людину на роботу. Існує безліч професій, де люди ризикують через свою професійну діяльність, і при цьому є вкрай відповідальними при прийнятті рішень, тому що вміють аналізувати ризик, оскільки ризик є частиною їхньої професії. Керівники багатьох компаній глибоко переконані в тому, що подій та травматизму можна уникнути, якщо забезпечити

участь кожного співробітника у запобіганні негативним подіям. Це неможливо без повного контролю всіх процесів як у власній зоні відповідальності, і навколо. При цьому працівник повинен мати особисту відповідальність за забезпечення спільної безпеки як на робочому місці, так і поза роботою.

У багатьох великих компаніях існує два основних інструменти культури безпеки праці з виховання співробітників та формування культури охорони праці: первинна оцінка ступеня прийнятності ризику. Це механічний інструмент початкового зрізу характеру людини або її потенційних можливостей, здібностей; навчання, без якого буде складно виховати безпечну поведінку, якщо до працівника не доведено навіть елементарних правил, яких він повинен дотримуватися. Ефект навчання залежить від бажання учня та від правильності викладання предмета (вирішення практичних кейсів, застосування інноваційних підходів у навчанні; застосування різних тренажерів).

Практичне, самостійне відпрацювання - саме той замкнений ланцюжок в освіті, який є максимально ефективним. Також загальновідомий принцип навчання – 70/20/10, згідно з яким при підготовці хорошого фахівця необхідно витратити 10% часу на його теоретичну підготовку, 20% – на навчання з наставником, а 70% – на виконання власних творчих завдань, бажано на робочому місці. А це означає, що професійним та висококласним фахівцем він стане лише тоді, коли буде самостійно, застосовуючи навички, здобуті під час навчання та на практиці, здійснювати свою професійну діяльність [7].

Постійне оновлення змісту і якості професійної освіти у зв'язку з інтеграцією науки і практики, впровадженням інноваційних технологій освіти, через справжню (актуальну) пізнавальну активність до професійних ситуацій визначає систему якісної підготовки та формування сучасного фахівця. У цій площині реалізується процес активізації професійної підготовки студентів, принцип активності в професійному самовизначенні [8].

Таким чином, для формування культури безпеки є гостра необхідність перегляду програм навчання з охорони праці з орієнтацією на культуру безпеки, а

також у вдосконаленні змісту навчального матеріалу з питань охорони праці з урахуванням культурологічного підходу.

Крім того, для формування культури безпеки необхідно забезпечити такі умови: створення сприятливого освітнього середовища; стимулювання студента до самоосвіти та самоконтролю своєї навчальної діяльності; акцентування уваги на життєво-освітньому досвіді студента та набуття нового досвіду у процесі практичної діяльності; мотивування у студентів прагнень безпечного виконання професійних завдань у процесі трудової діяльності; застосування інтерактивних, комп'ютерних технологій та творчих форм навчання у процесі оволодіння знаннями, вміннями, навичками з безпеки праці з метою підвищення пізнавальної активності студентів. І доречі, дієвим механізмом оновлення освітнього середовища виступає STEAM освіта, яка поєднує науковий, проєктивний, творчий та колективний види діяльності.

Список літератури:

1. Мовмига Н.Є. Демідова Ю.Є., Максименко О.А. Ресурсне забезпечення безпеки праці на сучасних підприємствах. *Theoretical foundations in research in Engineering: collective monograph*. Boston: Primedia eLaunch, 2022. 181 p. (p.144-162).
2. Романів Л.В., Пішак О.В., Бойчук Р.Р. Культура безпеки як складова базової культури особистості. «Молодий вчений» № 3.1 (43.1). 2017 р. С. 238-241.
3. Кулалаєва Н.В. Формування культури безпеки професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників у загально-науковому вимірі. *Новий колегіум*. 2019. № 3(97). С. 65–71.
4. Beck C. Professional Nursing Practice Models and Culture Change. *Nurses Involvement in Culture Change*. Presentation: October 27 – 28, 2008. P. 1-5.
5. Halligan M., Zecevic A. Safety culture in healthcare: a review of concepts, dimensions, measures and progress. *BMJ Quality & Safety*, 20 (4). 2011. P. 338–343.
6. Харчишина О.В. Організаційна культура: теоретичні засади та взаємозв'язок із конкурентоспроможністю підприємства. *Забезпечення соціально-економічного*

розвитку господарюючих систем в умовах транзитивної економіки: колект. моногр.; за заг. ред. д. е. н., проф. В. К. Данилка, д. е. н., проф. Г. М. Тарасюка. Житомир: Вид-во ЖДТУ, 2010. С. 182–202.

7. Мовмига Н.Є. Психолого-педагогічні аспекти формування професійної ідентичності майбутнього фахівця з охорони праці. Науковий журнал «Virtus». №37. 2019. Видавництво: NGO Sobornist (Ukraine) - СРМ «ASF» (Канада, Монреаль). С.113-119.

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Мамчур Лідія, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Життєдіяльність і розвиток суспільства неможлива без комунікації людей, яка є основою будь-якої діяльності.

Вербальна комунікація – одна з необхідних і всезагальних умов формування та розвитку суспільства загалом й особистості зокрема. Не дивно, що проблема мовної комунікації, мовленнєвого спілкування на початку ХХІ століття стала особливо актуальною. Сучасна наука про мову все впевненіше входить у загальне русло семантичної та функційної теорії, найважливішими рисами якої є вивчення комунікативної орієнтованості, вивищення людини у системі усталених форм спілкування відповідно до конкретного соціуму, умов та обставин ситуації спілкування. Ця проблема у полі зору педагогів, психологів, мовознавців, лінгводидактів (С. Абрамовича, І. Беха, Ф. Бацевича, Л. Мацько, М. Пентилюк та ін.)

Мовна комунікація, обслуговуючи різні види діяльності особистості і суспільства загалом, є складною інформаційно-знаковою системою, у якій взаємодіють індивідуальні, національні, інтернаціональні та інші компоненти.

У процесі суспільної діяльності люди вступають у різноманітні відносини, передають та інтерпретують змістові інформаційні повідомлення згідно з комунікативними намірами і метою спілкування, використовуючи певні стратегії і тактики вербального та невербального спілкування, обмінюються досвідом в усіх сферах життя, зберігають і передають інформацію від покоління до покоління. Це спілкування відбувається за допомогою найважливішого засобу комунікації – мови.

Нині актуальним і важливим є усвідомлення особистістю мови як засобу забезпечення ефективної комунікативної взаємодії, її розвитку і зростання, чинника входження, життя і згуртування в єдину національну спільноту.

Мова – основа національної культури, тому повинна виконувати всі суспільні й культурні функції. Що вищий рівень національної культури, національної мови як першоознаки її існування і створення інтелектуально-духовної атмосфери, то вищий рівень свідомості національної, державної, мовної свідомості особистості. На думку І. Кучеренко, мовна свідомість – це «сукупність механізмів породження, осмислення, розуміння, сприймання та зберігання мови у свідомості, що забезпечують процес комунікативно-мовленнєвої діяльності особистості [3].

Ставлення людини до мови, власної держави, своєї нації свідчить і про її культурний рівень і про громадянську позицію. Національна мовна свідомість об'єднує народ у культурному, суспільному, політичному житті. Носії мови повинні прагнути досягти вишуканості та краси власної мови.

Т. Шевченко високо оцінював значення і культуру успішного спілкування і стверджував: «Ну що б, здавалося, слова... Слова та голос - більш нічого, а серце б'ється, ожива, як їх почує». З урахуванням цього, ми можемо сказати, що індивідуальне мовлення, індивідуальний стиль спілкування може мати значний вплив на співрозмовника: може підняти його, а може, навпаки, призвести до непорозумінь у спілкуванні. Тому у процесі комунікативної взаємодії потрібно

ретельно обирати і використовувати мовні засоби з урахуванням особистості співрозмовника, його індивідуальних особливостей. Сучасні суспільні, політичні, економічні умови вимагають від мовної особистості дотримуватися у спілкуванні певних норм, законів, правил, що забезпечить успішність комунікативної взаємодії.

Комунікація є ключовою засадою суспільного існування людей, вираженням сутності індивіда, основою їхнього розвитку та й взагалі існування як людей мислячих. Завдяки мовній комунікації, яка є важливою духовною потребою особистості, людина входить у навколишній світ, сприймає, засвоює суспільні, моральні та культурні цінності, реалізує життєві цілі в професійній та особистісній діяльності при ефективній комунікації.

Сучасний стан розвитку суспільства в умовах воєнного стану спрямовує його до психологізації, зростає інтенсивність інформаційного обміну та рівень його психологічного забезпечення, а тому постає проблема дотримання позитивного міжособистісного спілкування, ціннісних орієнтацій щодо індивідуального стилю комунікації. Особистісне спілкування і навчально-професійна діяльність, за І. Бехом, є провідними і перебувають у взаємозалежності [2, с.125].

Для людей соціальної групи професій типу «людина-людина» однією з головних умов досягнення ефективності у мовній комунікації є компетентність у спілкуванні, знання закономірностей функцій, видів, форм, способів впливу на особистість, слухача, комуніката.

Важливе значення для реалізації успішної безконфліктної ефективної комунікації у міжособистісній корпоративній взаємодії, під час професійної діяльності відіграє стиль спілкування, «знання вербальних і невербальних засад інтеракцій, умінь їх ефективного застосування в конкретному спілкуванні» [1, с.124].

Стиль спілкування – це форма реагування особистості в комунікативних соціальних контактах з іншими людьми, що залежить від особистісних, соціальних, культурних, моральних та ін. особливостей індивідів.

Індивідуальний стиль може змінюватися відповідно до конкретної ситуації спілкування і сфери комунікації.

Французький вчений Жорж-Луї Бюффон, визначаючи індивідуальний стиль особистості, наголошує, що «це сама людина. Стиль не може ні відчужуватися, ні передаватися», але може стати взірцем для особистості, бути прикладом у навчанні і формуванні індивідуального стилю спілкування інших людей.

Під час реалізації індивідуальний стиль може бути різнотипний: вольовий, слухняний, авторитарний, відчужений, опікуваний, збалансований, гармонійний та ін. Певний тип індивідуального стилю в певній міжособистісній взаємодії може переважати, панувати повною мірою, виражатися частково тощо.

Індивідуальний стиль спілкування, що виявляється в міжособистісній комунікації поділяється, на типи:

- ❖ *вольовий* – характеризує комуніканта, що прагне домінуючої комунікативної ролі у спілкуванні і задля цього використовує будь-які засоби;
- ❖ *відчужений* – пасивний мовець, байдужий співрозмовник, котрий часто соромиться й уникає активної комунікації й самих учасників мовлення;
- ❖ *слухняний* – дуже лояльний комунікант, котрий завжди підтверджує і підтримує думку співрозмовника, люб'язний і дружній;
- ❖ *опікувальний* – уважний, турботливий комунікант, котрий хоче всім догодити, з усіма порозумітися, уважний до особистісних інтересів оточуючих;
- ❖ *збалансований* – доброзичливий адекватний активний комунікант, прагне продуктивного ефективного спілкування, впевнений у собі.

Ефективність комунікативної діяльності забезпечується комплексом індивідуальних комунікативних особливостей людини.

Отже, комунікація, як універсальна реальність людського буття, породжується, створюється і підтримується різноманітними формами людських стосунків. І вміння мовної особистості правильно, точно, доречно висловлювати свою думку, входити у процес спілкування, провадити позитивну комунікативну поведінку у міжособистісній взаємодії забезпечить ефективність та успішність комунікації.

Список літератури

1. Бацевич Ф.С. Основи комунікативної лінгвістики: підручник. К.: Видавничий центр «Академія», 2004. 344 с.
2. Бех І.Д. Виховання особистості: навчально-методичний посібник. К. : Либідь, 2003. 344 с.
3. Кучеренко І.А. Мовна особистість як суб'єкт комунікації, Режим доступу:https://prlingv.at.ua/publ/statti_2017/kucherenko_irina_anatolijivna_movna_obistist_jak_sub_ekt_komunikaciji/4-1-0-75

РОЗВИТОК ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ПРОГРАМ «ОХОРОНА ПРАЦІ» ПЕРШОГО І ДРУГОГО РІВНІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ МІНЛИВИХ РЕАЛІЙ СЬОГОДЕННЯ

Шароватова О.П., кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки Національного університету цивільного захисту України (м. Харків)

Цимбал Б.М., кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки Національного університету цивільного захисту України (м. Харків)

В аспекті вирішення завдань швидкого повоєнного відновлення економіки України, задоволення попиту на висококваліфіковані кадри із затребуваними навичками, а також перспектив інтеграції України до Європейського Союзу особливої актуальності набуває реалізація дуальної форми здобуття освіти [1].

Дуальна форма передбачає часткове перенесення процесу формування програмних компетентностей і результатів навчання до умов професійної практичної діяльності. При цьому частина обсягу освітньої діяльності замість аудиторної та самостійної роботи виконується у формі навчання на робочому місці (робочих місцях) з відповідним перерозподілом навчального навантаження здобувача освіти в межах освітніх компонентів.

Відповідно до «Положення про дуальну форму здобуття вищої освіти у Національному університеті цивільного захисту України» [2] основними завданнями дуальної форми здобуття вищої освіти є:

- підвищення якості підготовки фахівців, які формують основу трудового потенціалу для інноваційного розвитку економіки, відповідно до сучасних вимог ринку праці та потреб роботодавців шляхом: модернізації змісту та способів реалізації практичної складової освітнього процесу; підвищення мотивації здобувачів вищої освіти до навчання; посилення ролі роботодавців у системі підготовки фахівців на всіх етапах – від участі у формуванні змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;

- підвищення конкурентоздатності випускників НУЦЗ України, скорочення періоду їх адаптації до професійної діяльності, сприяння зростанню рівня зайнятості молоді;

- зміцнення механізму, що забезпечує інтегрування освіти, науки і практичної діяльності в усіх галузях економіки, задля безперервного поступального руху завдяки тісній співпраці та прискореному обміну знаннями та інноваціями [2].

Для реалізації дуальної форми навчання в НУЦЗ України за освітньо-професійною програмою «Охорона праці» спеціальності 263 «Цивільна безпека», зокрема, другого (магістерського) рівня вищої освіти було укладено договір про співпрацю щодо організації здобуття вищої освіти за дуальною формою з ПрАТ «МХП» та ПрАТ «Миронівська птахофабрика».

Також укладено трьохсторонній договір про здобуття вищої освіти за дуальною формою навчання з ПрАТ «Миронівська птахофабрика» та здобувачкою вищої освіти. За цим договором НУЦЗ України надає здобувачці освітню послугу за дуальною формою, підприємство забезпечує реалізацію практичної складової освітнього процесу, а здобувачка досягає результатів навчання, передбачених освітньою програмою.

Крім цього, для реалізації освітньої програми за дуальною формою розроблено і погоджено з підприємством окремий навчальний план, який охоплює весь період реалізації освітньої програми та відповідає вимогам щодо забезпечення

тривалості практичного навчання, передбаченим для дуальної форми здобуття вищої освіти.

Поділ загального часу навчання на періоди навчання, що відбуваються в НУЦЗ України та на робочому місці, передбачає поєднання моделей, коли кілька годин впродовж дня навчання відбувається он-лайн в НУЦЗ України, решта – на робочому місці у роботодавця (модель поділеного дня). Тобто лекції, деякі практичні та семінарські заняття, в основному загальних обов'язкових та вибіркових компонентів, проводяться науково-педагогічними працівниками он-лайн та не передбачають їх виконання на робочому місці. Практичні та лабораторні роботи професійних компонентів проводяться науково-педагогічними працівниками он-лайн на підприємстві з відпрацюванням на робочому місці реальних завдань, які погоджено з підприємством. Виконання самостійної роботи відбувається на робочому місці. Один місяць на підприємстві триває «Передатестаційна практика». Також протягом місяця на робочому місці відбувається виконання кваліфікаційної роботи за темою, що погоджується з підприємством. При цьому, надаючи на неї рецензію, підприємство бере участь в оцінюванні кваліфікаційної роботи.

У межах реалізації дуальної форми навчання в НУЦЗ України також розроблено, погоджено з роботодавцем та затверджено «Програму практичного навчання на робочому місці за дуальною формою здобуття вищої освіти», яка передбачає співвідношення компонентів освітньої програми та дуальної форми здобуття вищої освіти.

Вищезазначений порядок організації навчального процесу зміщує акценти у навчанні на організацію партнерської взаємодії в системі «здобувач дуальної форми – здобувач традиційної форми» та використання дослідницької технології навчання (професійна діяльність виступає засобом пізнання нового для формування інтегральної, загальних та фахових компетентностей).

Отже, запроваджувана в український навчальний процес дуальна освіта не лише налагоджує ефективну співпрацю навчальних закладів з ринком праці, а й

створює для студентства реальні умови для вивчення теоретичного матеріалу на практиці.

Список літератури

1. Міністерство освіти та науки України – офіційний сайт. Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти зареєстровано в Міністерстві юстиції України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-fahovoyi-peredvishoyi-ta-vishoyi-osviti-zareyestrovano-v-minyusti>.

2. Положення про дуальну форму здобуття вищої освіти у Національному університеті цивільного захисту України, затверджено наказом НУЦЗ України від 11.09.2023 р. № 203. URL: https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/osvitnya_diyalnosti/slugbova_pidgotovka/normativno_pravovi_akti_nakazi/pologen_dualna.pdf

НАПРЯМ ІІІ.

ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ НАВЧАННІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

РОЛЬ ВІРТУАЛЬНИХ СИМУЛЯТОРІВ У ФОРМУВАННІ НАВИЧОК БЕЗПЕКИ ТА ПІДГОТОВКИ ДО РИНКУ ПРАЦІ

Головко Д.Ю., старший викладач Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України

У сучасному світі, де безпека та професійні навички стали основними аспектами робочого процесу, віртуальні симулятори відіграють важливу роль у підготовці кваліфікованих кадрів до різних викликів на ринку праці. Вони можуть бути використані для формування навичок безпеки та підготовки до роботи в реальному середовищі. Їх активно використовують в таких галузях, як медицина, авіація, військова справа чи пожежна безпека [2]. Наприклад, для реалістичного тренування хірургів створюють детальні 3D-моделі людського тіла з усіма анатомічними особливостями, проводять операції на різних органах та системах людського тіла у віртуальному середовищі. У сфері авіації пілоти відпрацьовують навички пілотування літаків та взаємодію в екіпажі та дії в екстремальних ситуаціях на високотехнологічних авіа симуляторах.

Віртуальна симуляція дозволяє формувати навички безпеки та готуватися до роботи в реальних умовах, не наражаючи себе і навколишніх на небезпеку. Можна моделювати різноманітні надзвичайні ситуації - від пожеж до техногенних катастроф, що навчає правильно діяти в кризових обставинах та рятувати життя [4, 5]. За допомогою віртуальної симуляції працівники можуть ефективно тренувати безпечне використання обладнання, дотримання правил безпеки та поведінку в нештатних ситуаціях на виробництві. Це значно знижує ймовірність виробничого травматизму та аварій, підвищуючи загальний рівень охорони праці.

Перевагами віртуальних симуляторів є економія ресурсів порівняно з традиційними тренуваннями, можливість безпечно моделювати небезпечні

ситуації, доступність навчання у зручний час [1]. Проте ці симулятори мають певні обмеження, зокрема, відсутність повного занурення в реальність, високу вартість розробки деяких програм, потребу у висококваліфікованих розробниках.

Однак, віртуальна симуляція надає унікальну можливість відпрацьовувати практичні навички в конкретних професіях абсолютно безпечно [3]. Наприклад, майбутні водії можуть «водити» автомобіль чи автобус у різних дорожніх умовах, а оператори складської техніки – керувати вантажними кранами, навантажувачами, конвеєрами тощо.

Віртуальне середовище не менш корисне і для відпрацювання soft skills, таких як комунікація, ведення перемовин, управління конфліктами. Майбутні менеджери, продавці, психологи, HR-фахівці можуть реалістично тренувати спілкування з людьми в різних робочих ситуаціях.

Дослідження показують, що симулятори є ефективним інструментом для формування навичок безпеки та підготовки до професійного розвитку [2]. Вони дозволяють отримати необхідні навички та зменшити ризики на робочому місці, а також підготуватися до реальних викликів ринку праці. Крім того, використання віртуальних симуляторів сприяє розвитку комунікативної компетентності та інших навичок, що є важливими в сучасному робочому середовищі. Такий підхід до навчання дозволяє людям отримати необхідну підготовку та досягти успіху на ринку праці. Експерти прогнозують стрімке зростання популярності технологій віртуальної, доповненої та змішаної реальності для створення ще більш досконалої та імерсивної симуляції, що відкриє фантастичні можливості для підготовки професіоналів як технічних, так і гуманітарних спеціальностей.

Віртуальні симулятори можуть бути доступні на різних платформах, включаючи комп'ютери, віртуальну реальність (VR), мобільні пристрої, даючи можливість користувачам вибрати підходящий формат для навчання. Технології в галузі віртуальних симуляторів постійно розвиваються, що дозволяє створювати все більш реалістичні та ефективні тренувальні програми. Виробники розробляють нові сценарії та розширюють можливості симуляцій.

Загалом, використання віртуальних симуляторів для тренування навичок, наприклад, евакуації відкриває нові можливості для безпечного та ефективного навчання. Вони допомагають користувачам відчувати себе більш підготовленими до реагування на надзвичайні ситуації, зменшуючи ризик для життя та здоров'я в реальних ситуаціях. Вони можуть бути використані для тренування навичок евакуації у випадках надзвичайних ситуацій, таких як пожежі, землетруси, повені тощо. Це може допомогти зберегти своє життя та зменшити кількість постраждалих. Симулятори можуть відобразити різні сценарії та умови, щоб користувачі могли навчитися ефективно реагувати в критичних ситуаціях.

Віртуальні симулятори можуть бути використані для навчання навичок безпеки на робочому місці, таких як правильне використання обладнання, дотримання правил безпеки, що допомагає зменшити кількість нещасних випадків на робочому місці та підвищити загальний рівень безпеки. Працівники можуть відчувати себе більш впевнено, знаючи, що вони вміють працювати безпечно в своєму робочому середовищі.

Отже, віртуальна симуляція є надзвичайно ефективним сучасним інструментом для формування життєво важливих навичок безпеки та підготовки висококваліфікованих кадрів практично в будь-якій галузі. Подальший розвиток цієї революційної технології кардинально змінить підхід до професійної освіти та сприятиме побудові безпечнішого і професійнішого суспільства.

Список використаних джерел

1. Волинець В. Використання технологій віртуальної реальності в навчанні. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2021. № 2. С. 40–47. URL: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2021.2.5>.
2. Рудинець М. В., Федорчук-Мороз В. І. Обґрунтування застосування віртуальної реальності як інноваційного елементу проєктів системи захисту населення від надзвичайних ситуацій. *Український журнал будівництва та архітектури*. 2022. № 3. С. 74–82.

3. Трач Ю. В. VR-технології як метод і засіб навчання. *Освітологічний дискурс*. 2017. № 3-4. С. 309–322.
4. GTI Energy. Hazmat Virtual Training. URL: <https://hazmatvirtual.com/>.
5. Northdocks GmbH. Firefighter Virtual Training. WFVD. URL: <https://www.firefightervr.de/?locale=en>.

ОНЛАЙН ІНСТРУМЕНТИ НА УРОКАХ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Витоптова Л.А., викладач професійно-теоретичної підготовки Регіонального центру професійної освіти ім. О.С.Єгорова (м. Кропивницький, Кіровоградської області)

Впровадження цифрових технологій в освітній процес є однією з найбільш важливих тенденцій розвитку освіти. Вони сприяють його інтенсифікації, збільшують швидкість та якість сприйняття, розуміння та засвоєння знань учнями. Процес навчання стає більш мобільним, диференційованим та індивідуальним. Так, використання на уроках дослідницько-пошукової роботи, методу проєктів, розвивальних навчальних ігор із застосуванням цифрових технологій, сприяє кращому засвоєнню інформації, бажанню вчитися, створенню нових освітніх продуктів. При цьому технології не замінюють вчителя, а доповнюють його. Таким урокам властиві адаптивність, керованість, інтерактивність, поєднання індивідуальної та групової роботи, часова необмеженість навчання.

Цифрові технології створюють викладачу нові можливості, дозволяючи разом із учнем отримувати задоволення від захоплюючого процесу спілкування та пізнання. Вони сприяють автоматизації більшої частини роботи педагога, вивільняючи людський ресурс на пошук, спілкування, індивідуальну роботу з учнями, уможлиблюють отримання моментального зворотнього зв'язку, покращують ефективність управління освітнім процесом та освітою в цілому [4, 23-24].

Використання інноваційних комп'ютерних технологій, сучасних інтернет-сервісів – це один зі способів оптимізації та урізноманітнення навчально-виховального процесу, тому впровадження сучасних цифрових технологій сьогодні є невіддільною частиною навчального матеріалу.

Цифрові інструменти – онлайн-сервіси за допомогою яких можна створювати, переглядати, розповсюджувати, змінювати, зберігати, вибирати, передавати й отримувати інформацію електронними засобами у цифровій формі. Використовують цифрові інструменти в освітньому процесі для: підготовки до вивчення нового матеріалу, подання нової інформації, тренування, виконання завдань, перевірки знань, рефлексії, комунікації між студентами та викладачами.

Розглянемо приклади застосування окремих онлайн інструментів на уроках охорони праці.

Сервіс Genially – мультизадачний онлайн-сервіс для створення презентацій, інтерактивних зображень, карт, звітів, інфографіків, вікторин, плакатів, відео, стрічок часу, ігор та віртуальних посібників . Сервіс містить понад тисячу різноманітних шаблонів, за допомогою яких можна швидко і без зайвих зусиль створювати інтерактивний контент. З допомогою цього сервісу створений інтерактивний плакат та презентацію.

Інтерактивний плакат – це спосіб візуалізації інформації на основі одного зображення, до якого «мітками» (інтерактивними точками) прикріплюються посилання на веб-ресурси, інтернет-документи, мультимедійні об'єкти: відео, аудіо, презентації, слайд-шоу, ігри, опитування тощо.

Сервіс Mindomo – хмарний сервіс для створення ментальних або інтелект карт, схем та діаграм. Ментальні карти заохочують вивчення матеріалу таким чином, що пов'язують усі блоки матеріалу, який вивчається на уроці. Графічний метод представлення інформації зацікавлює учнів, дозволяє їм краще запам'ятати та засвоїти навчальний матеріал з теми. Використання таких карт допомагає викладачу донести до учнів чітке узагальнене уявлення того матеріалу, який вивчається.

Сервіс Classtime – це зручний, україномовний сервіс для створення інтерактивного матеріалу різних типів (вікторина, істина/неправда, класифікація, сортування, виділення тексту) і моніторингу навчального процесу. За допомогою цього сервісу, можна швидко перевіряти знання учнів, залучати їх до командної роботи, працювати над помилками та зробити свою підготовку до уроку набагато ефективнішою. Також сервіс має таку додаткову опцію, за допомогою якої викладач може перемішати запитання і створити окремий варіант для кожного учня. Таким чином сервіс забезпечує академічну доброчесність.

Сервіс Wordwall – багатофункціональний інструмент для створення як інтерактивних, так і друкованих матеріалів. Сервіс пропонує багато шаблонів, за допомогою яких можна створити дидактичні ігри. Інтерактивні вправи відтворюються на будь-якому пристрої, що має доступ до Інтернету: на комп'ютері, планшеті, телефоні або інтерактивній дошці, використовуються як тренажер при повторенні навчального матеріалу та при виконанні домашніх завдань.

Сервіс Online Test Pad – безкоштовний багатофункціональний дає широкі можливості для створення цікавих сучасних завдань для роботи, як в умовах дистанційного навчання так і при роботі з учнями в аудиторії. Цей конструктор слугує для створення не лише тестів, а й кросвордів, логічних ігор та діалогових тренажерів. Тестові завдання оцінюються автоматично, після їх виконання учні мають змогу дізнатись відсоток якості знань, оцінку та переглянути свої відповіді і коментарі по кожному питанню.

Сервіс LearningApps – дозволяє створювати інтерактивні вправи, їх можна використовувати як індивідуальні вправи для учнів. Сервіс допомагає проводити уроки більш наочними та інтенсивними, виконувати вправи швидко, перевірити і закріпити знання в ігровій формі. На своїх уроках я використовую при активізації опорних знань у вигляді кросворду, тестових завдань, склади слово з літер.

Сервіс Padlet– призначений для створення та наповнення контентом віртуальної дошки (простору) з можливістю спільного редагування. Є різні способи використання дощок Padlet, зокрема, як майданчик для організації групової роботи учнів під час проведення «мозкового штурму», узагальнення й систематизації

знань, рефлексії; для розміщення навчальної інформації або завдань для її пошуку; як місце розміщення ідей для проектів та їх обговорення; як інструмент для організації спільної діяльності учнів під час заняття та поза ним. Використання даного онлайн інструменту дозволяє бачити учням і викладачу результати роботи всіх груп, одразу їх аналізувати і дійти згоди зі спірних питань у режимі онлайн.

Впровадження цифрових технологій в освіті – це не лише використання нових онлайн інструментів, це створення середовища існування, яке відкриває нові можливості для навчання в будь який час, як для викладачів, так і для учнів, це безперервна освіта, проектування індивідуальних освітніх маршрутів, розробка та поширення власних освітніх продуктів. Тому, є необхідність у розвитку та удосконаленні рівня володіння цифровою компетентністю педагога, сформованість якої дозволяє йому використовувати електронні освітні ресурси, онлайн інструменти з метою пошуку, логічного відбору, систематизації, використання навчального матеріалу та організації результативного освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Гладун М.А. Сучасні онлайн інструменти інтерактивного навчання як технологія співробітництва / М. А. Гладун, М. А. Сабліна // Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. - 2018. - Вип. 4. - С. 33-43. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/oeeemu_2018_4_6

2. Цифрові технології – це майбутнє людства. URL: <http://hinews.pp.ua/kompyuteri/5035-cifrov-tehnologiyi-cemaybutnye-lyudstva.html> (дата звернення: 20.10.2022).

СУЧАСНИЙ ХМАРНО ОРІЄНТОВАНИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР З ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ»

Колісник К.В., викладач охорони праці, спеціаліст вищої категорії Державний професійно-технічний навчальний заклад «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище»

Інтеграція української освітньої системи в Європейський освітній простір передбачає впровадження інноваційних освітніх технологій і систем. Сучасний урок неможливо уявити без використання різноманітних інформаційних технологій, що покликані підвищити ефективність освітньої діяльності здобувачів освіти. Хмарні та віртуальні технології додають гнучкості, роблять взаємозв'язок між учасниками освітнього процесу простим та швидким.

Питання впровадження інформаційно-освітнього середовища відкритої освіти досить ґрунтовно висвітлені (О. Маркова, С. Семеріков та А. Стрюк).

Згідно з вищеназваними науковцями, хмарні технології - сукупність методів, засобів та прийомів, використовуваних для збирання, систематизації, зберігання та опрацювання на віддалених серверах, передавання через мережу та подання через клієнтську програму різноманітних повідомлень і даних [1. с.29].

Використання можливостей сервісів Google значно підвищує мотивацію здобувачів освіти до навчання, створює умови для саморозвитку, формує інформаційну компетентність, розширює можливості навчання та комунікації.

Використовуючи Google Клас у викладанні предмета «Охорона праці» (див. рис.1), вважаю, що великою перевагою є подання згрупованого навчального матеріалу з предмета, що дає можливість не тільки стимулювати навчально пізнавальну діяльність здобувачів освіти, а й швидко комунікувати з усіма учасниками освітнього процесу.

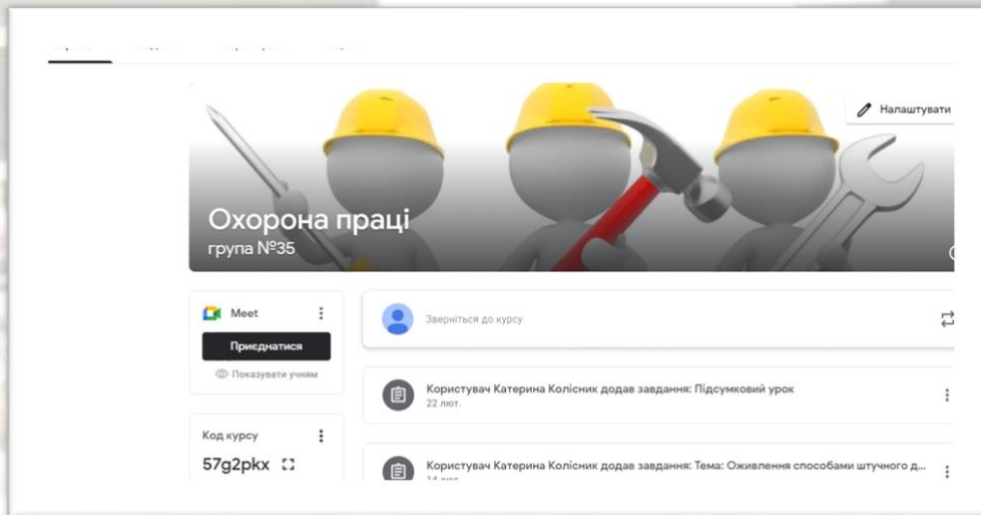


Рис. 1 Інтерфейс Google Класу з предмета «Охорона праці»

Саме такий освітній простір дає можливість викладачу поступово додавати в Google Клас завчасно підготовлений та структурований навчальний матеріал, що дає можливість забезпечити освітній процес у повній мірі, а саме:

- використання Google Класу під час проведення уроків різних типів;
- подання навчального матеріалу різноманітного змісту (див. рис. 2);
- швидка комунікація всіх учасників освітнього процесу;

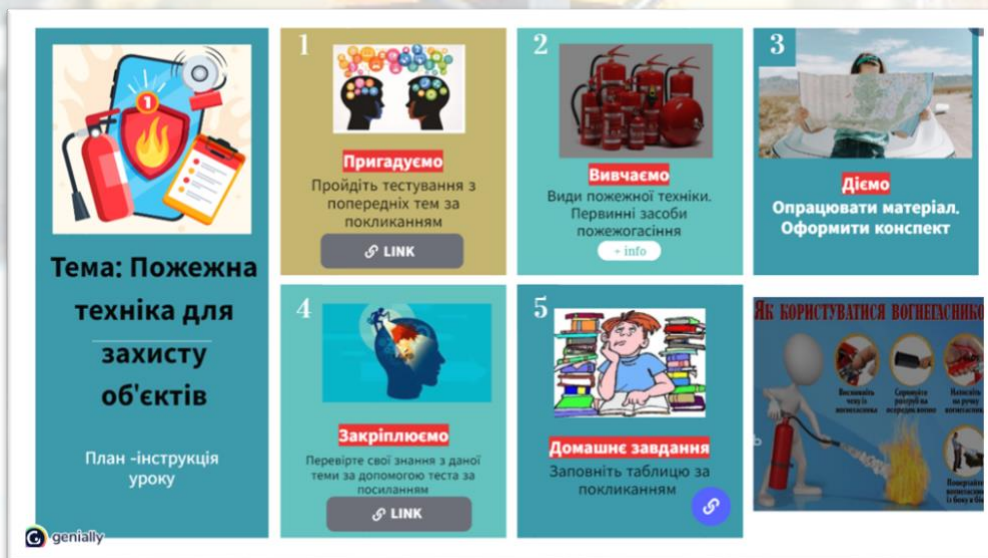


Рис. 2 Подання навчального матеріалу за допомогою сервісу Genially

Використання хмарно орієнтованого освітнього простору дає змогу викладачу:

- раціонально використовувати час на уроці;

- швидко перевірити засвоєння нового матеріалу здобувачами освіти всієї групи (див. рис.3), (див. рис. 4);
- подання структурованого та систематизованого матеріалу;
- моделювання процесів, що вивчаються;
- використовувати різні типи медіаресурсів, зокрема застосування відео, графічної інформації (див. рис. 5);
- виконання багатьох видів навчальної діяльності;

Тестове завдання з теми: "Розслідування ..."

Опубліковано 19 сент.

Без строка здачі

Пройти тестування за покликанням. Вказати своє прізвище та ім'я.

2 Сданы

9 Назначено

24 Поставлена оценка

Session ZW3NRD - Classtime.com
<https://www.classtime.com/coc>

Инструкции

Рис. 3 Тематичний контроль

Сесія: "Охорона праці. Розслідування та облік нещасних випадків гр.35"

Учні ОНЛАЙН 0 / 25

Сортувати за Алфавитом	24 бали	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<input type="checkbox"/> ДІ	24 бали	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> Аксєва Карина	12.00	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Аліна Примолаб	12.00	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Андрій Живенча	16.00	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Афанасьєв Євгеній	11.00	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Бабій Олександр	16.00	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Білаш Ілона	9.00	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Влад Ковбасюк	12.00	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Галуза Максим	11.00	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Гуманюк Анастасія	7.00	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> Квачук Дарія	8.00	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> Карпан Максим	5.00	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Кравець Юлія	4.00	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
<input type="checkbox"/> Кристина Душмурадова	6.00	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

Рис. 4 Використання онлайн-платформи Classtime

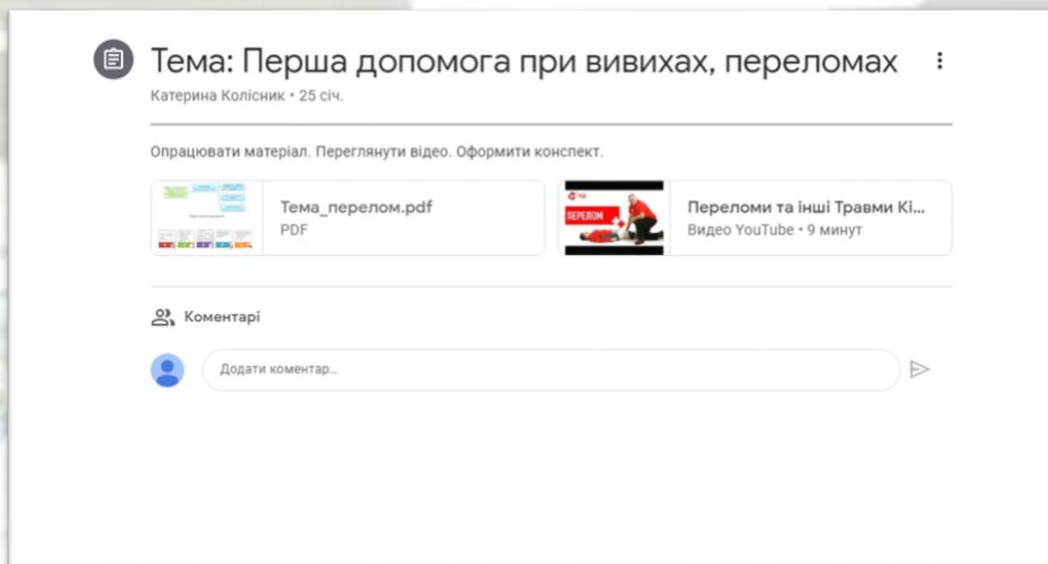


Рис. 5 Використання відеоматеріалів

Хмарно орієнтований освітній простір з предмета «Охорона праці» забезпечує виконання багатьох видів навчальної діяльності, контролю і оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти, онлайн тестування, відкритості освітнього середовища.

Використання хмарних технологій у навчальному процесі перш за все дозволяє вирішити проблему забезпечення рівного доступу всіх учасників освітнього процесу до якісних освітніх ресурсів як на уроках, так і у позаурочний час [2]

Представлені приклади застосування цифрових ресурсів та хмарних інструментів для здобувачів освіти при вивченні ними предмета «Охорона праці», переконують в перспективі не тільки урізноманітнити форми проведення уроків, а й покращити засвоєння здобувачами професійної освіти навчального матеріалу під час дистанційного і змішаного навчання. Таким чином, педагогічна мета отримання кращих результатів навчання досягається, а значить формуються професійні компетентності майбутніх робітників в галузі.

Список літератури

1. Маркова О. М., Семеріков С. О., Стрюк А. М. Хмарні технології навчання: витоки. Інформаційні технології навчання, 2015. Т. 46, № 2. С. 29–44.

2. Козбур М.М Використання хмарних технологій обробки мультимедіа в процесі навчання [Електронний ресурс]/М.М. Козбур – Режим доступу: <https://informatika.udpu.edu.ua/> - Назва з екрана.

3. Петренко О.Б Дефініція і сутнісне наповнення поняття «освітнє середовище» в контексті сучасної освітньої парадигми [Електронний ресурс] /О.Б.Петренко – Режим доступу: <https://ojs.itup.com.ua/index.php/iiu/article/download/68/36> - Назва з екрана

РИЗИК-ОРІЄНТОВНЕ МИСЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК НАГАЛЬНА ПОТРЕБА СУЧАСНОСТІ

Корольов А.І., старший викладач кафедри фізичної підготовки та спорту, Національна академія Національної гвардії України (м. Харків, Україна)

У зв'язку з постійним збільшенням цивілізаційних загроз та ризиків одним із пріоритетних завдань професійної освіти є формування у здобувачів освіти нових критичних поглядів, цінностей і поведінки з метою виховання в них культури безпеки, запобігання небезпекам для їхнього життя й здоров'я та формування ризик-орієнтовного мислення.

Про низький рівень культури безпеки, яка є елементом загальної культури, що реалізує захисну функцію людей, свідчить високий травматизм у побуті, від якого щороку потерпає від 2 до 4 тис. осіб, високі показники передчасної смертності від зовнішніх причин і поширення соціально небезпечних хвороб [9].

Безпека являє собою одну з найважливіших цінностей, що повинна забезпечувати вільне існування і розвиток особистості, суспільства, людства, створювати гармонію та переборювати суперечності у відносинах «людина – техніка», «людина – навколишнє середовище», у взаєминах між людьми, особою і державою, суспільством, між націями і державами [7, с. 11].

Навчання питанням безпечного поведження повинно ґрунтуватися на принципах критичного мислення.

Так, на думку дослідників та науковців «критичне мислення – це..»:

- складна діяльність, пов'язана зі вчинками людини, що захоплює людину повністю (Д. Дьюї);
- процес, за допомогою якого розум опрацьовує інформацію з метою осягнення або продукування ідей, або розв'язання проблеми (Д.Х. Кларк);
- спосіб оцінки автентичності, цінності або точності чогось (Б. Бейер);
- активність розуму, спрямовану на виявлення й виправлення своїх помилок, точність тверджень і обґрунтованість міркувань (О. Тягло).

О. Пометун визначає особливості освітнього процесу, побудованого на засадах критичного мислення: у процес навчання включаються завдання, розв'язання яких потребує мислення вищого рівня; освітній процес організований як дослідження здобувачами освіти певної теми, що виконується шляхом інтерактивної взаємодії між ними; результатом навчання є вироблення власних суджень через застосування до інформації певних прийомів мислення; викладання передбачає постійне оцінювання результатів із використанням зворотного зв'язку; відповідальність вимагає, щоб здобувачі освіти були вмотивовані до обговорення проблем, а не намагались уникнути їхнього розв'язання [5].

Навички, які може розвинути критично мисляча людина: слухати та спостерігати; критично сприймати інформацію (прочитану, побачену, почуту); вникати в суть проблеми та її першопричини, а не лише наслідки; усвідомлено відрізнити факти від припущень та точок зору; здатність аналізувати достовірність та відповідність аргументів, а також інформацію на яких вони ґрунтуються; ретельно підбирати слова, бо слово може змінити значення всієї аргументації; навчитися висувати компактні, добре обґрунтовані аргументи; виявляти маніпуляцію та пропаганду; усвідомлювати, що завжди є більше, ніж одна точка зору на одне й те ж [1].

Ризик-орієнтовне мислення – це здатність аналізувати причини явищ, що відбуваються, і процесів, пов'язаних з ризиком, виявляти закономірності, які їх

породжують, використовуючи отримані знання та готовність знаходити рішення щодо подолання небезпеки в нестандартних ситуаціях, коли немає готових засобів безпечної дії [4]. Ризик, за Законом України «Про об'єкти підвищеної небезпеки», – це ступінь імовірності певної негативної події, яка може відбутися в певний час за певних обставин [8]. Це можливість здійснення будь-якої події, яка сприяє появі негативних результатів в діяльності людини. У теорії безпеки життєдіяльності під ризиком розуміють негативні результати дії будь-якого фактору, або їх комплексу.

С. Гвозд'їй зазначає, що при формуванні ризик-орієнтованого мислення питання безпеки, захисту й збереження навколишнього середовища розглядаються як найважливіші пріоритети в житті й діяльності, а знання сучасних проблем і головних завдань безпеки життєдіяльності та вміння визначити коло своїх обов'язків з питань виконання завдань професійної діяльності з урахуванням ризику виникнення небезпек, які можуть спричинити надзвичайні ситуації та привести до несприятливих наслідків на об'єктах господарювання тощо є базою для формування відповідних компетенцій [2].

Формування ризик-орієнтованого мислення здобувачів освіти являє собою процес пізнання відносин у системі «людина – техніка», «людина – людина», «людина – навколишнє середовище» та їх зв'язків, вирішення завдань безпеки, визначення можливого ризику, передбачення наслідків. Це процес роботи свідомості, переробки знань безпеки, що надходить до нової науково-технічної інформації та отримання результатів: прийняття оптимальних та оперативних рішень щодо запобігання негативним наслідкам [4].

Цікавим з наукової точки зору є розгляд ризик-орієнтованого мислення на підприємстві як елементу культури управління безпекою його розвитку, спрямованого на формування управлінських компетенцій всіх рівнів управління підприємством для оцінки і аналізу рівня ризиків та виявлення й реалізації можливостей в досягненні стратегічних та тактичних цілей розвитку підприємства.

Ризик-орієнтоване мислення повинно базуватися на наступних принципах: системного підходу; відповідальності за результати управління ризиками; орієнтації на стратегічні та тактичні цілі управління; економічної ефективності;

крос-функціональної взаємодії, для колегіального прийняття управлінських рішень; інформаційної підтримки тощо.

Механізм дії ризик-орієнтовного мислення повинен завжди відбуватися послідовно та починатися з отримання інформації про загрози та ризики зовнішнього та внутрішнього характеру [6].

Ризик-орієнтоване мислення за ISO 9001 дає можливість визначити фактори, які можуть призвести до відхилення від запланованих результатів та за допомогою запобіжних дій звести до мінімуму можливі негативні наслідки, а також сприяти реалізації можливостей. Ризики розглядаються у стандарті як основа планування.

Аналіз наявних у фаховій діяльності спеціаліста ризиків можна здійснювати за такою схемою: ідентифікувати загрози та ступінь ризику; визначити властивості наявної небезпеки; визначити шляхи усунення небезпеки або наслідків її дії; проаналізувати запропоновані заходи для підвищення безпеки з метою оптимізації шляху зменшення небезпеки; здійснити заходи щодо зменшення небезпеки; проаналізувати результати діяльності стосовно зменшення ступеня ризику [3].

Отже, концепція ризик-орієнтованого мислення здобувачів професійної освіти передбачає здатність до здійснення запобіжних дій для виключення потенційно можливих невідповідностей техногенної безпеки, аналізу всіх виявлених невідповідностей вимогам та принципам, а також здійснення дій щодо запобігання повторному виникненню ризику, що відповідають їхньому впливу. Щоб відповідати вимогам безпеки, їм необхідно вміти планувати та здійснювати дії у відповідь на ризики та можливості, а реагування на ризики та можливості створює основу для підвищення результативності системи техногенної безпеки, досягнення більш високих результатів та запобігання негативним наслідкам [4].

Список літератури:

1. Астахова М. Формування критичного ризик-орієнтованого мислення в учнів п'ятого класу через ситуаційну обізнаність в рамках навчання на інтегрованому курсі «Здоров'я, безпека та добробут». *Джерело педагогічних інновацій*. Розвиток критичного мислення в умовах упровадження нових

державних стандартів в освіті. Науково-методичний журнал. Випуск № 3(39). Харків : Харківська академія неперервної освіти, 2022. С. 68–72.

2. Гвоздй С. П. Ризик-орієнтований підхід у викладанні нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності». *Педагогічні науки : збірн. наук. праць*. №62. 2013. С. 243–249

3. Дембіцька С. В., Кобилянська І. М. Формування ризик-орієнтованого мислення системних інженерів у процесі фахової підготовки. *Педагогіка безпеки*. 2017. № 2. С. 92–97.

4. Євтушенко Н., Твердохлебова Н. [Використання педагогічних технологій для формування ризик-орієнтованого мислення студентів спеціальності «цивільна безпека»](#). *Актуальні питання у сучасній науці*. № 1(1). 2022. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/2142/2143>.

5. Кроуфорд А., Саул В., Метьюз С. Технології розвитку критичного мислення учнів / наук. ред. О. І. Пометун. К. : Видво «Плеяди», 2006. 220 с.

6. Мушнікова С. А. Ризик-орієнтоване мислення як базисна основа інноваційності системи управління безпекою розвитку підприємства. *Економіка підприємства*. 2019, №4 С. 96–97.

7. Панов М. І. Безпека як фундаментальна категорія в методології правознавства. *Вісник Академії правових наук України*. 2000. №3. С. 10–15., с. 11.

8. Про об'єкти підвищеної небезпеки : Закон України від 18.01.2001 р. № 2245-III. Дата оновлення: 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2245-14#Text> (дата звернення : 23.10.2023).

9. Проблеми впровадження культури безпеки в Україні. К. : НІСД, 2012. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2012-09/kultura_bezp-1bcf6.pdf.

ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ РЕСУРСІВ В ОХОРОНІ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ, В ОСВІТІ, В ДУАЛЬНІЙ ОСВІТІ

*Лебідь О. М., студентка магістратури, старша викладачка
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, майстер
виробничого навчання Державного навчального закладу "Буцький політехнічний
професійний ліцей".*

Охорона праці на робочому місці дуже важлива. Люди повинні не просто працювати, а слідкувати за своєю безпекою, щоб виробничий процес не перетворився на поле бою, як на війні. А що стосується воєнного стану, небезпека перебування на робочому місці, якщо воно не знаходиться у приміщенні, підходящому служити як сховище, підвищується в декілька разів. Тому важливо надавати увагу охороні праці в умовах воєнного стану. В цьому нам допоможуть інноваційні цифрові технології, які так ускладнюють, і в той час спрощують наше життя.

Інноваційні цифрові технології допоможуть інтегрувати охорону праці в навчання, а також провадити навчання із охорони праці шляхом застосування штучного інтелекту. Штучний інтелект допоможе підтримувати безпеку праці в процесі дуальної освіти. Цифрові технології і автоматизація допомагає не лише зберегти життя, що є основним завданням охорони праці, а також економить ресурси. Наприклад, впровадження автопілоту в автомобілі, інші засоби пересування, зекономило 5 млрд. дол. світової економіки. Застосування цифровізації виробництва та промислового інтернету зекономило 3 трлн. дол. А людський фактор чи нещасні випадки, зв'язані з раптовими поломками машин уже не будуть причиною смертей, каліцтв, принаймні не в такій кількості, як без інноваційних технологій і автоматизації. Не забуваємо, що обсяг виробництва значно зріс. Потреби людей в комфорті не зрівняються з тими, що були 100 років назад. Тому виробництво працює на високому рівні, у швидкому темпі, що впливає на складність його безпечного провадження, і це не можливо без автоматизації і

цифровізації. А гроші, вкладені в інноваційне покращення технологій виробництва неодмінно повертаються не більше, ніж за один рік.

Інформаційні та цифрові технології постійно розвиваються. І для того, щоб ефективно їх застосовувати на виробництві в плані охорони праці, персонал організації повинен проходити навчання. Для цього в організаціях повинні бути окремі люди, які займаються постійною підтримкою колективу в сфері охорони праці за новітніми технологіями, які постійно поновлюють свої знання і діляться ними з іншими. Держава має створювати безкоштовні платформи, які будуть навчати таких спеціалістів. Темп життя і розвитку в нинішніх умовах змушує кожного навчатись протягом життя: недостатньо одного лише університету, школи чи училища, яке громадяни закінчували один раз в юності.[1]

Епідемія і бойові дії на території України змушують багатьох працювати віддалено. Ускладнюється контроль безпеки праці в таких умовах. Тут на допомогу приходять електронний документообіг, який регламентує роботу працівників, змушує їх дотримуватись безпечних умов праці, вчасно іти в укриття, виконувати інші дії, які збережуть їхнє життя, бо до цього стимулюють приписи, які прийняті на підприємстві, і підписані електронним особистим ключем кожного працівника.

Крім штучного інтелекту можна застосовувати нейромережі, біотехнології та «інтернет речей». Пристрої, які несуть в собі новітні технології для роботи і навчання – це смартфон, який є майже в кожного жителя землі, інші «розумні» пристрої, хмарні обчислення, соціальні мережі, роботи, біометрика, інтелектуальна аналітика, супутниковий моніторинг, дрони, кібербезпека. Деякі пристрої знаходяться віддалено. Це сервери, на якому зберігається інформація, і її можна отримати через інтернет: хмарні сховища чи соціальні мережі. Але це все ще техніка, яка зберігає інформацію користувачів.[2]

Що стосується безпеки користувачів, їх грошей, фінансів компанії: 18 жовтня 2023 року ПриватБанк змусив своїх клієнтів створити ID-ключі, видаливши і заклавши всі електронні удосконалені підписи. Він створив умови, при яких користувачі вимушені були спочатку створити ID, а потім згенерувати звичайний УЕП, і робити підписи від організації, як посадові особи чи уповноважені особи на

публічних закупівлях. Без створення цього ID-підпису неможливо було працювати в особистому кабінеті, наприклад, податкової.

Дана ініціатива не була від ПриватБанку. Це нова постанова НБУ №65 від 19 травня 2020. Тобто інформаційні технології використовуються для захисту фінансових ресурсів організації, адже хмарне сховище ключа дозволить скористатись ним навіть тоді, коли завантажений УЕП недоступний, чи якщо ним захочуть скористатись шахраї, і користувач знає про це, і змушений видалити УЕП із комп'ютера.[3]

У 2016 році в Давосі був проведений форум де обговорювали стирання границь між реальним і віртуальним світом. Все-таки все, що ми сприймаємо, перетворюється в інформацію в нашому мозку, сприйняту через органи чуття. Тому немає різниці, чи це було сприйняте через інформаційні технології, чи із реального світу. Звичайно, віртуальний світ ніколи не замінить реальний. Але коли ми говоримо про безпеку і ефективні виробничі процеси, віртуальний світ може відмінно замінити реальний, де існує симуляція небезпечних подій, роблячи виробничий процес безпечним, а моделювання – можливим. Україна в 2020 році зайняла 69 місце по електронній участі громадян та електронному уряду ООН серед 193 країн світу.

Від провадження роботи у всьому світі в день в середньому гине 6 тисяч людей. Це що стосується професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві. Часто причиною професійних захворювань є недбалість роботодавця, який скидає на свій персонал фінансове навантаження покупок засобів захисту, що було дуже поширено в Україні в пострадянський період. Деякі підприємства грішили цим навіть і в другому десятилітті ХХІ століття.

Одна із британських компаній взялась за проблему травматизації ріжуче-колючими інструментами, і стала виготовляти спецодяг, який допомагає запобігти виникненню таких травм. А також розробили спеціальну систему автоматичного розпакування коробок, через що травмувалось так багато людей. Робот правильно розріже коробку: не пошкодить товар, як це часто буває при ручному розрізанні. Також гарним прикладом допомоги в роботі працівникам є автоматичні пристрої,

які одягаються на людину. Це екзоскелети, які повторяють фігуру людини, її кінцівки, при цьому посилюючи точність, силу, швидкість, зменшуючи втому, напругу м'язів.[2]

Освітня платформа університету чи іншого навчального закладу може допомагати формувати навички і знання з охорони праці із використанням інформаційних технологій. Оскільки освітня платформа допомагає підвищувати кваліфікацію педагогічних працівників, вона зможе допомагати учням і викладачам набувати нові знання з охорони праці. Невеликі демо-освітні платформи по поновленню знань з охорони праці можна реалізувати і на виробництві.

Цифрова освітня платформа допомагає створити ресурс, який підходить для конкретного випадку, конкретної людини чи підприємства. Викладачі створюють власний ресурс, за яким їм легше працювати, підвищуючи свою кваліфікацію. Сюди може входити розділ охорони праці, який підходить для даного викладача, його слухачів, саме цього навчального закладу, підприємства, організації, де відбувається дуальна освіта.

При впровадженні нових технологій на виробництві, для його удосконалення, в тому числі, в умовах дуальної освіти, працівники і студенти змушені будуть пройти навчання з охорони праці, перед тим, які ці зміни будуть застосовані. Освітня платформа для удосконалення знань і підвищення кваліфікації, в тому числі з охорони праці, допоможе працівникам і студентам:

- поновити свої знання в будь-який час, якщо їм зручно, в неробочий час, або якщо вони працюють віддалено, з будь-якої точки світу;
- платформа дозволяє оперативно залишати запитання під час навчання, консультувати за якими може один фахівець на декілька підприємств;
- цифрова платформа може забезпечити симуляцію тренування майбутніх механізмів, які з'являться на підприємстві, із дотриманням правил охорони праці;
- кожен працівник чи студент по-різному засвоює зміни – було б добре забезпечити різний темп навчання для всіх: платформа дозволить повертатись до

навчання в будь-який час і проводити тести до початку роботи, щоб працівники безпечно могли приступити до роботи.[4]

Отже, запровадження системи навчання працівників з охорони праці дуже важливе в контексті швидких змін на виробництві, пов'язаних із покращенням технік та технологій. Дане навчання повинно також запроваджуватись в університетах, щоб майбутні фахівці добре розумілись на принципах охорони праці, могли розробляти свої ідеї та рішення для кращого функціонування охорони праці, особливо актуальне запровадження навчання по охороні праці в умовах дуальної освіти. В цьому дуже допомагає цифровізація, автоматизація, впровадження інноваційних технологій, що показують передові економіки розвинутих держав.

Список літератури

1. Кальянов А. В., Хлестова О. А. Цифрова економіка в охороні праці // Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки. Вип. 58(2). Маріуполь, 2019. С. 16–17.
2. О. В. Крайнюк, Ю. В. Буц, В. В. Барбашин, Н. В. Діденко Перспективи диджиталізації у сфері охорони праці // Комунальне господарство міст, том 6, випуск 159. Харків, 2020. С. 130-131.
3. Належна перевірка бізнес-клієнтів. URL: <https://privatbank.ua/business/npk-biznes-kliiyentiv> (дата звернення: 21.10.2023).
4. Самойленко О.М. Використання цифрової освітньої платформи на курсах підвищення кваліфікації у БІНПО. URL: https://lib.iitta.gov.ua/735885/1/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B9%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_27_%D0%BA%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%8F_.pdf (дата звернення: 21.10.2023).

ПОРЯДОК ПРОХОДЖЕННЯ ПРАКТИКИ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ

Воїнова Л.Л., заступник директора з навчально-виробничої роботи ДНЗ «Вище професійне училище №2 м.Херсона»(м.Херсон)

Виробнича практика готує майбутніх спеціалістів до самостійного виконання обов'язків на першій посаді, де вони працюватимуть. Внесок молодих спеціалістів у практичну діяльність підприємств, установ, організацій відповідної галузі прямо залежить від їхньої підготовленості до роботи, теоретичного кругозору й практичних навичок.

Базою практики є установа (підприємство, організація) будь-якої форми власності, яка забезпечує виконання програми практики для відповідного кваліфікаційного рівня. Практика проводиться на підставі договорів на її проведення, а їх тривалість може визначатися як на період конкретного виду практики, так і на більш тривалий термін.

На студентів (учнів), які проходять практику на підприємстві (організації, установі), поширюється законодавство України про працю та правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства (організації, установи). Норми тривалості робочого часу учнів також регламентується законодавством про працю і згідно ч.1 ст.51 Кодексу законів про працю України. На них також поширюється дія ст. 190 Кодексу законів про працю України щодо робіт, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років, а саме: забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Під час проходження практики учні можуть перевірити свій професіоналізм. Практикант під час роботи на виробництві має можливість вивчити реальні ситуації та перевірити отримані під час навчання знання. Він може самостійно приймати рішення, обґрунтовуючи правильність своїх висновків перед керівником практики.

Частина 9 ст. 9 Закону України «Про освіту» визначає, що однією з форм здобуття освіти є здобуття освіти на робочому місці (на виробництві).

Згідно зі ст. 25 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», учні професійно-технічних навчальних закладів проходять виробничу практику на робочих місцях та переддипломну (передвипускную) практику на виробництві чи в сфері послуг.

Порядок проходження практики для студентів встановлюється Положенням № 93, для учнів ПТУ – Порядком № 992.

До початку практики учню необхідно: ознайомитися з розташуванням установи – бази практики, умовами проїзду до місця роботи громадським або іншим транспортом; прибути на практику у встановлені терміни, маючи при собі паспорт, направлення на практику, щоденник із завданням, а також документи, передбачені договором про проведення практики; пройти вступний інструктаж з охорони праці та інструктаж на робочому місці; ознайомитись з розташуванням основного і запасних виходів з будівлі бази практики, з планами евакуації, розміщенням засобів пожежогасіння; записати контактні телефони керівників практики.

На кожному підприємстві існують правила внутрішнього трудового розпорядку. Учні під час практики зобов'язані дотримуватися режиму праці та відпочинку, що встановлені в даній організації.

Порушення дисципліни, невиконання покладених обов'язків тягне за собою стягнення або застосування заходів громадського впливу.

За порушення дисципліни адміністрація застосовує: а) зауваження; б) догану; в) звільнення.

Працівник, що з'явився на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, не допускається до роботи в цей день. Факт знаходження учня в такому стані фіксується підприємством та доводиться до відома навчального закладу.

Вимоги безпеки перед початком роботи.

Приступаючи до практичної діяльності, учень зобов'язаний:

- ✓ перевірити справність електрообладнання, технічних засобів навчання; навчального обладнання та інвентарю;
- ✓ переконатися в безпечному стані робочого місця, відсутності сторонніх і травмонебезпечних предметів;
- ✓ переконатися в наявності медичної аптечки, укомплектованої засобами надання першої медичної допомоги;
- ✓ обговорити заздалегідь з керівником практики безпечні варіанти технічних і творчих завдань;
- ✓ ознайомитися з правилами експлуатації спеціального обладнання, верстатами, механізмами і т. п.;

У ході підготовки до виробничої практики учню забороняється:

- ✓ приступати до практики у хворобливому стані, під час проходження лікування;
- ✓ приносити на територію підприємства горючі рідини, піротехнічні засоби, алкогольні напої та інші легкозаймисті матеріали;
- ✓ приводити з собою на територію бази практики сторонніх осіб.
- ✓ Працюючий учень на території підприємства зобов'язаний:
- ✓ виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку, які встановлені в даній організації, режим праці та відпочинку;
- ✓ виконувати тільки ту роботу, яка визначена посадовою інструкцією, дотримуючись вимог охорони праці, відповідно до інструкції з охорони праці за професією на види робіт, дотримуючись способів та прийомів безпечного виконання робіт, використання обладнання, транспортних засобів, вантажопідйомних механізмів, пристосувань, інструментів та засобів індивідуального захисту;
- ✓ дотримуватися правил пересування по території і всередині приміщень підприємства;
- ✓ дотримуватися вимог безпечного поводження з вихідними матеріалами (сировина, заготівлі, напівфабрикати);
- ✓ тримати в чистоті робоче місце;

- ✓ приступати до роботи у відповідному одязі, взутті з закритим верхом і неслизькою підошвою;
- ✓ дотримуватися санітарно-гігієнічних норм і вимог пожежної безпеки;
- ✓ припинити експлуатацію несправного обладнання, повідомити про це керівника практики; не відновлювати роботи до усунення несправностей;
- ✓ інформувати керівника практики про будь які перешкоди успішного проходження практики, проблеми і конфлікти, що виникли під час її здійснення.
- ✓ негайно сповіщати свого безпосереднього керівника про будь-яку ситуацію, яка загрожує життю і здоров'ю людей, про кожний нещасний випадок, що стався на виробництві, або про погіршення стану здоров'я, у тому числі про прояв ознак гострого професійного захворювання (отруєння).

У процесі роботи забороняється:

- ✓ самостійно демонтувати електрообладнання та будь який навчальний інвентар;
- ✓ залишати без нагляду включені в мережу електроприлади,
- ✓ вставати на підвіконня, хиткі конструкції з столів і стільців;
- ✓ проводити прибирання приміщень із застосуванням бензину, гасу та інших легкозаймистих рідин;
- ✓ палити в приміщеннях і на території підприємства.
- ✓ Вимоги безпеки після закінчення роботи
- ✓ Завершуючи практичну діяльність учень зобов'язаний
- ✓ знеструмити необхідне технічне обладнання;
- ✓ переконатися в збереженні навчального інвентарю;
- ✓ проконтролювати подальшу зайнятість на практиці згідно графіку;
- ✓ провести необхідні санітарно – гігієнічні заходи;
- ✓ повідомити керівника практики про закінчення роботи .

Вимоги безпеки в аварійних ситуаціях

У разі виникнення аварійної ситуації студент зобов'язаний діяти за інструкцією, прийнятої в даній організації, підприємстві; уникаючи паніки, надати допомогу в евакуації; повідомити про надзвичайну подію керівника практики від

підприємства; вжити заходів щодо надання першої медичної допомоги та самопомоги при травмуванні.

При ліквідації аварійної ситуації учню забороняється використовувати необумовлені для даного випадку засоби і матеріали; піддавати ризику власне здоров'я та здоров'я оточуючих; залишати за власною ініціативою місце спільної евакуації.

Список літератури

1. Бедрій Я.І. Охорона праці. Навчальний посібник. — Київ: ЦУЛ, 2002.
2. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 Occupational Health and Safety Assessment Systems – Requirements. Системи менеджменту охорони праці – Вимоги.

ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ У ПРОЦЕСІ ЇХ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

**Герасимик-Чернова Т.П., Данилік С.М., Масюк В.П., викладачі професійної
підготовки ВСП «Любешівський ТФК ЛНТУ» (смт Любешів Волинської обл.)**

Будь-яка діяльність людини є небезпечна, тобто у жодній виробничій діяльності не можна досягти абсолютної безпеки. Тому недостатньо знати певну кількість правил, які регламентують поведінку людини в обумовлених ситуаціях. Сьогодні, з підвищенням технічної оснащеності виробничого середовища на будівництві та в побуті, розвиток небезпек у просторі і часі не завжди можна все передбачити, тому і виникають ситуації, для яких норми і правила ще не розроблені. Зміна концепції забезпечення безпечної життєдіяльності з концепції абсолютної безпеки середовища на концепцію допустимого ризику зумовила впровадження ризик-орієнтованого підходу до управління безпекою техногенного середовища. Тому актуальним є відображення таких змін ще на етапі підготовки фахівців-будівельників, оскільки одним з ефективних заходів щодо попередження

нещасних випадків на будівництві є усунення людського фактору з причин нещасних випадків шляхом формування відповідальності у працівників за свої дії під час професійної діяльності.

Ризик, за Законом України «Про об'єкти підвищеної небезпеки», – це ступінь імовірності певної негативної події, яка може відбутися в певний час за певних обставин [1]. Це можливість здійснення будь-якої події, яка сприяє появі негативних результатів в діяльності людини. В теорії безпеки життєдіяльності під ризиком розуміють негативні результати дії будь-якого фактору, або їх комплексу.

Ризик – це термін, який має універсальне значення, він вказує на дію, яка може або повинна статися з невпевненістю або невизначеністю.

Оцінка ризиків – це систематичне вивчення всіх аспектів виконуваної роботи з метою встановити, що могло б спричинити травму чи шкоду, чи можна усунути ці небезпеки, а якщо не можна – які профілактичні або захисні заходи вжиті або повинні бути вжиті для подолання цих ризиків.

У процесі фахової діяльності будівельники повинні усвідомити, що під час їх фахової діяльності виникають різноманітні виробничі процеси, які розвиваються за умов невизначеності, нестачі інформації, порушення правил. Крім того, майбутній будівельник повинен зрозуміти, що під час прийняття будь-яких рішень потрібно обов'язково враховувати професійні ризики, оскільки умови їх реалізації певною мірою відбиваються на подальшій професійній діяльності. За нехтування наявних ризиків можуть мати місце значні збитки матеріальних, трудових, фінансових ресурсів, погіршення здоров'я, зниження продуктивності праці, втрата репутації тощо.

Ризик-орієнтоване мислення передбачає, що головним пріоритетом у професійній діяльності кваліфікованого будівельника є безпека особи.

Базою для формування ризик-орієнтованого мислення у фахівців будівних професій, є:

– 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 будівельника та визначити шляхи зменшення їх негативного впливу;

– усвідомлення значення техніки 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.

Процес формування ризик-орієнтованого мислення у майбутніх будівельників повинен здійснюватися також за умови використання нормативно-правової бази з питань безпеки життєдіяльності та охорони праці Європейського Союзу, що буде сприяти підвищенню їх конкурентності на сучасному ринку праці. Аналіз наявних у фаховій діяльності будівельника ризиків здійснюємо за схемою:

– ідентифікувати загрози та ступінь ризику;

– визначити властивості наявної небезпеки;

– визначити шляхи усунення небезпеки або наслідків її дії;

– проаналізувати запропоновані заходи для підвищення безпеки на будівництві з метою оптимізації шляху зменшення небезпеки;

– здійснити заходи на будівництві і виробництві щодо зменшення небезпеки;

– проаналізувати результати діяльності підприємства стосовно зменшення ступеня ризику.

Оцінити результат формування ризик-орієнтованого мислення майбутніх будівельників можна за показниками. Здобувач освіти повинен:

– знати: основні небезпеки майбутньої фахової діяльності, їх властивості та характеристики, характер впливу шкідливих і небезпечних факторів на працівника і природне середовище, методи захисту від них;

– вміти: ідентифікувати основні небезпеки свого життєвого та професійного середовища, оцінювати ризик їхнього прояву, обирати методи захисту від небезпек залежно від специфіки професійної діяльності, а також способи створення комфортних умов здійснення цієї діяльності;

– володіти: інформацією щодо законодавчих і правових актів у галузі безпеки та гігієни праці, інформацією щодо вимог до безпеки технологічних процесів у

фаховій діяльності; способами і технологіями захисту у надзвичайних ситуаціях; навиками раціоналізації професійної діяльності, спрямованими на забезпечення і захист себе і персоналу.

Список літератури

1. Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» [Електронний ресурс].
– Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2245-14>.

ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ НАВЧАННІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

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

Цифрова компетентність – ключова компетентність, яка формується на всіх освітніх компонентах/навчальних предметах. Відповідно ДОС ця компетентність розвиває уміння безпечно та ефективно працювати із соціальними мережами та інформацією з дотриманням принципів академічної доброчесності, впроваджувати цифрові технології в сучасному виробництві, розвивати критичне мислення та креативність для реалізації проєктування, застосовувати цифрові пристрої для презентації результатів, просування продуктів виробництва, ефективного розв'язування професійних задач з алгоритмічним підходом, знаходити, перетворювати, аналізувати та узагальнювати інформацію щодо безпеки, використовувати ІКТ для розв'язання проблемних ситуацій.

Ефективне навчання питанням охорони праці із застосуванням цифрових технологій, таких як мультимедіа, 3D-моделі, доповнена (розширена) і віртуальна реальність AR/VR мотивують учнів, спонукають більше дізнаватися, віртуальні експерименти активують під час виконання інтерактивних вправ. Сьогодні педагогами ефективно застосовується в освітньому процесі інструменти, що надають можливість додавати файли, контрольні списки, коментарі, прикріплені файли, які можна переміщувати, керувати різноманітними проєктами й робочими

процесами та відстежувати виконання завдань офлайн та онлайн. Дані, які отримують педагоги можна використовувати для подальшої диференційованої та індивідуальної підтримки. Традиційні завдання перетворювати у інформаційні продукти.

Наприклад, готові реферат чи повідомлення при виконанні Д/З здобувачі освіти трансформують у презентацію за певними запропонованими або створеними власноруч критеріями. Можливо запропонувати інші завдання: перетворити інформацію, текст у відео, карту понять або інфографіку; надати завдання за професійним спрямуванням (наприклад, створення коміксів на основі історій щодо порушень правил безпеки). В цьому випадку це вже буде високий рівень з проявленням креативності та творчої самореалізації.

Важливим є конструктивне ставлення до помилок щодо порушень правил безпеки праці, зокрема аналіз помилок після виконання вправ, завдань та під час заключного інструктажу на уроках виробничого навчання, фідбек із коучем, що розвиває вміння до самоаналізу і удосконалення навичок.

Ефективною стратегією навчання в предметах професійно-теоретичної підготовки є занурення у глибинність проблеми, особливо доцільно пов'язувати матеріал будь-якого навчального предмета з прикладами професійного спрямування та застосовувати зв'язок освітніх компонентів, подавати інформацію у різний спосіб:

- пригадування за допомогою тестування, флеш-карток, створення карт понять,
- заглиблення (занурення у глибинність проблеми, знаходження прикладів),
- переплетення (зв'язок освітніх компонентів),
- розподіл у часі, періодичне повторення,
- подвійне кодування (подання інформації у різний спосіб: ілюстрації, схеми, таблиці, інфографіка),
- пошук власних конкретних прикладів (пов'язувати матеріал з професійними прикладами (наприклад, на дошці Padlet).

Велику роль в організації освітнього процесу має педагогічний дизайн.

Після формулювання результатів навчання визначається формат оцінювання досягнення цих результатів, і лише після цього планується зміст та методики викладання. Це дає змогу спроектувати освітній процес з акцентом на набутті вмінь та компетентностей, а не викладанні тем матеріалу, особливо під час дистанційного навчання.

В залежності від обраної моделі освітнього процесу і виду діяльності, який ми бажаємо реалізувати з учнями, можна обирати цифрові інструменти.

Педагогічне колесо Алана Керрінгтона допомагає педагогам деталізувати освітні цілі та підібрати ефективні технології навчання.

Приклади цифрових освітніх ресурсів, які можливо застосовувати при навчанні з питань охорони праці наступні: навчальні і довідкові видання, практичні матеріали, симуляції, які імітують технологічні процеси, інструменти для оцінювання та опитування, аудіо та відео, демонстраційні дидактичні матеріали.

Цінною в освітньому процесі є комп'ютерна графіка. Її можна масштабувати, дублювати, переміщувати. Для цього використовують спеціальні програми: графічні редактори. Один з видів комп'ютерної графіки – інфографіка, яка допомагає засвоїти складні теми. Доцільність її використання:

- Структурування об'ємного навчального матеріалу;
- Узагальнення теми чи підведення підсумків уроку;
- Розглядання пов'язаних між собою фактів чи подій;
- Ілюстрація правил, алгоритмів, процесів.

Як інфографіку можна застосувати на уроках предмета «Охорона праці»? – Розподілити між учнями ролі, наприклад, під час проведення нетрадиційного уроку-гри (ділової чи рольової). Спочатку запропонувати учням розглянути інфографіку, а потім підготувати виступ від імені якогось експерта в галузі. Другий приклад дидактичної гри: розглянути інфографіку, а потім підтвердити або заперечити твердження (так чи ні).

Інфографіку доцільно використовувати для засвоєння правил, вивчення вимог безпеки під час інструктування з охорони праці, показу алгоритмів або

послідовності виконання завдання. Крім того, здобувачі самостійно можуть створювати інфографіку як іншу форму конспекту або оформлення відповіді на завдання професійного спрямування.

Безкоштовні онлайн-ресурси для створення інфографіки:

<https://learnlifelong.net/5-bezkoshtovnyh-onlajn-resursiv-dlya-stv/>

Спеціальні онлайн-інструменти для створення інфографіки: Canva – сервіс, який дає змогу зробити не тільки інфографіку, а і презентації, плакати, аркуші завдань, комікси з українським інтерфейсом, VENNGAGE

<https://venngage.com/features/timeline-infographics> – для створення інфографіки або будь-якого візуального матеріалу, містить приклади, шаблони, поради щодо створення, інтелектуальні карти, брошури, програми заходів, інформаційні бюлетені, листівки, візитні картки, колажі, логотипи, дошки настрою, шаблони пропозицій.

Ефективний вид освітніх ресурсів – мультимедійні презентації, які допомагають зібрати інформацію в різній формі: об'єднати текст, зображення, відео. Але здобувачі освіти можуть також створювати такі презентації, скориставшись графічною складовою, це розвиває креативність, комунікативну компетентність, навички самостійності.

Педагоги Харківської області впевнилися, що перевагами навчального відеоконтенту є краще засвоєння здобувачами освіти навчального матеріалу, індивідуальний підхід, доступність і економія часу уроку. З метою підвищення престижності робітничих професій та якості професійно-теоретичної підготовки здобувачів освіти в умовах дистанційного навчання, а також розповсюдження досвіду роботи педагогів Науково-методичним центром професійно-технічної освіти у Харківській області проводиться обласний веб-фестиваль освітнього відеоконтента «Road Skills-2023», враховуючи певний алгоритм та вимоги до створення відеороликів.

Завжди увагу привертають відеоролики, які навчають питанням охорони праці, особливо за складними темами предмета, які потребують запам'ятовування, а викладач майстерно «оживляє» цей матеріал.

Ефективне інтерактивне навчання – це поєднання відео з різними педагогічними задачами. Додаткові інструменти для роботи з готовим відео (Edpuzzle, TED-Ed, *playpozit*, *InShot*) дають змогу додавати питання, коментарі, плакати, малюнки, посилання на довідники та інтерактивні елементи. Застосування певного виду навчального відео: відеолекції, відеоскрайбінгу, скринкасту, демонстрації, анімаційних роликів, псевдовідео допомагає не тільки краще зрозуміти здобувачам освіти матеріал, пов'язаний з безпекою праці, але і перевірити навчальні досягнення.

За допомогою програм для створення історій, ігор, анімацій на основі 3D, інструментів цифрової творчості, відбувається інтерактивна візуальна комунікація (створення карт понять за допомогою *genial.ly* *MINDMUP*, *VistaCreate*, коміксів у *Canva*, *StoryboardThat*).

При оцінюванні результатів навчання важливо, щоб за урок здобувач освіти отримував 2 оцінки. 12-бальне оцінювання поєднуємо з формувальним, тоді це буде повне інтерактивне оцінювання – за результат і за процес.

Сервіси у допомогу: *Jamboard* із доступом для редагування, під час заповнення якої, педагог може проаналізувавши результати учнів, скоригувавши зміст наступного уроку; *Canva*, *Mentimeter* (шаблони для мозкового штурму, асоціативний куш, ЗХД-таблиця, *mindmup*, голосування).

Надважливим є зворотній зв'язок. Доцільно аналізувати відповіді і коригувати зміст наступних уроків. Популярність набирають аудіовідгуки – особисті повідомлення про результати, які можуть здобувачі прослуховувати на будь-якому гаджеті. Для цього підійде простий сервіс *Vocaroo*. *Quizizz*, *Kahoot* та *Classtime* педагоги використовують для створення тестів чи вікторин з охорони праці, а підсумкова таблиця містить оцінку кожного та проблемні запитання, на які відповіли неправильно. Демонструючи на екрані таблицю з питаннями, педагог може обговорити з учнями досягнення та причини нерозуміння матеріалу. У самооцінюванні здобутих знань, вмінь, навичок допомагають контрольні списки – шаблон, в якому прописані знання, навички, вміння до РН, ПК чи КК. При роботі з

проектами застосуйте Checklist, в якому відмічається здобувачем, на якому етапі перебуває, чи у правильному напрямку.

Якісна сучасна професійна освіта – це розвиток індивідуальних здібностей, інклюзивний підхід і забезпечення умов для досягнення успішності, що прописано у законі України «Про освіту».

Ресурси для пошуку безкоштовних зображень, графічних редакторів, шаблонів розміщені у таблиці:

Ресурси для пошуку безкоштовних зображень, 3D Моделей, фото, відео	Приклади безкоштовних графічних редакторів	Готові шаблони дизайну презентацій	Створення відеовідповідей і взаємодія під час інтерактивних презентацій
<i>Unsplash</i> https://unsplash.com/	<i>Canva</i> https://www.canva.com/uk_ua/	https://slidesgo.com/	https://info.flip.com/en-us.html
<i>Life of Pix</i> https://www.lifeofpix.com/	<i>Paint.NET</i> https://www.getpaint.net/	<i>VistaCreate</i> https://create.vista.com/uk/templates/	https://nearpod.com/
<i>Creazilla</i> https://creazilla.com/uk	<i>Photopea</i> https://www.photopea.com/	<i>Beautiful.ai</i> https://www.beautiful.ai/	
<i>Pexels</i> https://www.pexels.com/uk-ua/	<i>GIMP</i> https://www.gimp.org/	<i>Genial.ly</i> https://auth.genial.ly/login?backTo=https%3A%2F%2Fapp.genial.ly%2F	
	<i>PIXLR</i> https://pixlr.com/		

Під час організації освітнього процесу цифрова платформа для дистанційного навчання «Професійна освіта онлайн» <https://profosvita.online/> надає можливості для учнів закладів П(ПТ)О користуватись 80 онлайн-курсами із навчальними симуляторами за 24 найпопулярнішими професіями різних галузей.

Цифрові технології сьогодні – це один з найважливіших інструментів підвищення безпеки праці в освіті та збереження життя та здоров'я учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану.

Список літератури

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII: станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> .
2. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядж. Каб. Міністрів України від 03.03.2021 р. № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-p#Text>.
3. Електронний посібник «Теорія і практика формувального оцінювання» <https://lib.iitta.gov.ua/718165/1/%D0%A4%D0%9E%D0%91%D0%9D%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1.pdf>
4. Курс лекцій EdERA – студія онлайн-освіти <https://www.ed-era.com/courses/>
5. Методичні рекомендації зі створення тестових завдань та тестів у системі управління навчальними матеріалами в системі MOODLE <https://vfranchuk.fi.npu.edu.ua/images/files/statty/47.pdf>

Джерела інформації

6. <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/understanding-by-design/>.
7. <https://learnlifelong.net/5-bezkoshtovnyh-onlajn-resursiv-dlya-stv/>
8. <https://osvitoria.media/experience/yak-otsinyuvaty-ne-za-pomylky-a-zadostyagnennya>
9. <https://venngage.com/features/timeline-infographics>
10. <https://www.youtube.com/watch?v=752ZOTdzP14>
11. <https://genial.ly/templates/infographics>
12. <https://www.mindmup.com/>
13. <https://create.vista.com/uk/create/>
14. <https://www.storyboardthat.com/comic-maker#education-edition>
15. <https://scratch.mit.edu/>
16. <https://www.glideapps.com/>
17. <https://profosvita.online/>

ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ПЛАТФОРМ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ УРОКІВ З ПРЕДМЕТА «ОХОРОНА ПРАЦІ»

Заньковець Н.М., викладач Головинського вищого професійного училища нерудних технологій (сmt Головине, Житомирська обл.)

В освітній процес, здавалося, такий стабільний, злагоджений, з приходом в нашу країну такого поняття як «карантин» прийшлося вносити багато змін та коректив. Всі вчилися працювати дистанційно і викладачі і здобувачі освіти.

Для забезпечення дистанційної форми навчання здобувачів освіти та створення єдиного інформаційного середовища навчального закладу, педагогічні працівники та адміністрація Головинського вищого професійного училища нерудних технологій в 2020 році перейшли на використання пакета хмарних сервісів **Google Workspace for Education**. Ми удосконалюємося і працюємо в цьому напрямку далі так воєнний стан в Україні змушує це робити.

Google Workspace for Education - це набір безкоштовних програм Google, розроблених спеціально для навчання. У пакет входять 14 основних та 51 додаткових сервісів Google, серед яких Gmail, Google Диск, Google Клас, Google Meet (засіб для відеоконференцій), Google Календар, Google Документи, Google Таблиці, Google Презентації, Google Sites, а також цифрова інтерактивна дошка Jamboard.



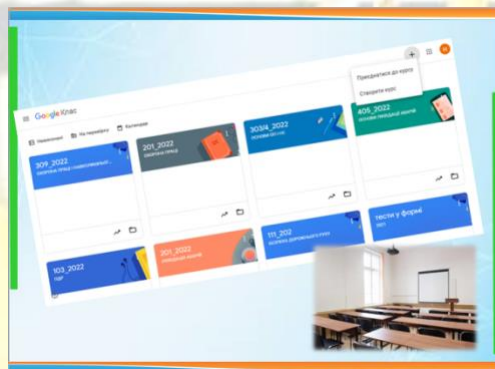
Переваги даної платформи:

- безкоштовне користування хмарними сервісами **Google Workspace for Education**;
- створення корпоративної пошти;
- організація дистанційного навчання за допомогою хмарних сервісів **Google Workspace for Education**;
- організація мережевої взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу, організація постійної взаємодії «викладач-учень»;

- індивідуалізація процесу навчання, розширення меж самостійної діяльності здобувачів освіти;
- створення відкритої системи освіти, яка забезпечить кожному здобувачу освіти й викладачу власну траєкторію саморозвитку.

У Google Classroom можна:

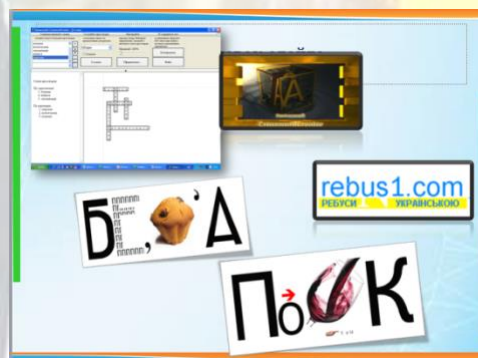
- Створювати навчальні курси
- Ділитися освітніми матеріалами
- Створювати завдання.
- Перевіряти рівень засвоєння знань і відслідковувати прогрес успішності кожного
- Сервіс цікавий широким набором інструментів для роботи.



Щоб завдання були цікавими, швидко виконувалися, були різнорівневими та різноплановими доцільно використовувати онлайн сервіси для створення інтерактивних вправ, за допомогою яких учні можуть перевірити і закріпити свої знання в ігровій формі. Їх є багато, але кожен викладач, може обрати собі найзручніші для використання.

Широко відомими застосунками є:

- LearningApps.org - конструктор для розробки різноманітних завдань: знайти пару, класифікація, просте упорядкування, вікторина, заповнити пропуски, числова пряма.
- Хмара слів – метод графічної систематизації інформації.
- Генератор ребусів.
- Генератор кросвордів.



Для проведення уроків з предметів «Охорона праці» «Ліквідація аварій та їх наслідків», матеріали можна знайти також на освітніх сайтах «На урок» та «Всеосвіта». Для виконання тестів достатньо учням надати лише код, а потім

витягнути результати. Також там є розміщені практичні роботи, презентації які можна використовувати.

В нас навчаються різні учні, і часто ми робимо все, щоб їх атестувати. Тому ми пропонуємо їм завдання під різними «соусами». Адже в Google Класі завдання можна призначити як всій групі так і окремим учням.

Підсумовуючи, хочу сказати що **Google Workspace for Education** є зручною платформою для навчання, за допомогою якої систему освіти можна зробити максимально гнучкою, інтерактивною і персоналізованою.

Це економія часу. Створювати, перевіряти й оцінювати завдання в електронній службі швидше та зручніше, ніж на папері.

Це зручна організація. Завдання доступні учням у відповідному розділі, а матеріали курсу (документи, фото, відео тощо) автоматично додаються в папки на Google Диску.

Це швидка комунікація. Вчителі можуть робити оголошення й миттєво створювати обговорення, а учні - ділитися один з одним ресурсами та відповідати на запитання в стрічці курсу.

Це доступність і безпека. Як і всі сервіси пакета **Google Workspace for Education**, Клас не містить реклами, не використовує вміст і дані учнів для рекламних цілей та надається безкоштовно.

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО НАВЧАННЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ.

Коваль Є.С., викладач Вищого професійного училища №7
(м. Кременчук Полтавської обл.)

На сьогоднішній день використання цифрових технологій при навчанні з питань охорони праці в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, грає важливу роль у підготовці молодих фахівців, які в майбутньому працюватимуть на

робочих місцях. Використання цифрових технологій може покращити процес навчання та підготовку здобувачів освіти до безпечної роботи.

Використання віртуальних навчальних платформ дозволяє створювати інтерактивні курси та моделі для навчання з питань охорони праці. Здобувачі освіти можуть отримати доступ до навчального матеріалу з будь-якого місця та навчатися в зручний для них час.

Цифрові технології дозволяють створювати симуляції реальних робочих ситуацій. Наприклад:

Віртуальні симулятори зможуть допомагати здобувачам освіти тренуватися на випадок аварій та несподіваних ситуацій на підприємствах.

Робота з обладнанням, допоможе здобувачу освіти вивчати та відлагоджувати обладнання без реальної загрози.

Віртуальна реальність допоможе напрацювати реакції на надзвичайні події щоб здобувачу освіти вивчити правильні процедури та реакцію на надзвичайні ситуації, такі як пожежа чи викиди речовин та інші.

Переваги використання віртуальної реальності: симуляція допоможе здобувачу освіти навчатися в умовах, що імітують реальні робочі ситуації, без реального ризику для їхнього здоров'я та життя; сучасні технології дозволяють створити віртуальні середовища, які максимально відтворюють реальні умови роботи; можуть бути інтерактивними, дозволяючи здобувачам освіти взаємодіяти з ними, вирішувати завдання та спостерігати наслідки своїх дій; дозволить повторювати без обмежень, що дозволяє здобувачам освіти вдосконалювати свої навички та реакцію на небезпечні ситуації; використання симуляцій може зменшити витрати на навчання, оскільки не потрібно будувати реальні навчальні об'єкти чи витратити ресурси на транспортування та матеріали.

Недоліки використання віртуальної реальності: розробка та впровадження високоякісних симуляцій може бути дорогим процесом; навіть найсучасніші симуляції можуть не відтворювати всі аспекти реальних робочих ситуацій, що може обмежувати їхню ефективність; використання симуляцій вимагає наявності спеціального обладнання та програмного забезпечення, що може бути високою

перешкодою для деяких організацій; використання симуляцій може призвести до втрати фізичного досвіду та звичок, які зазвичай набуваються на робочому місці.

Використання відео, анімацій, та інших мультимедійних ресурсів допомагає здобувачам освіти краще розуміти концепції охорони праці. Це робить навчання більш захоплюючим та дієвим.

Цифрові технології дозволяють створювати інтерактивні тести та завдання для оцінки знань здобувачів освіти. Це допомагає вчителям швидше визначати слабкі місця здобувачів освіти та працювати над їх поліпшенням.

Віртуальні платформи також дозволяють здобувачам освіти обговорювати та ділитися своїми думками та питаннями стосовно охорони праці. Це сприяє активному навчанню та обміну досвідом.

Цифрові технології дозволяють зберігати навчальний матеріал в електронному вигляді, що робить його легко доступним для здобувачів освіти у будь-який час. Вони можуть повторно використовувати матеріали та оновлювати їх.

Використання цифрових технологій при навчанні з питань охорони праці в закладах професійної освіти допомагає підготувати молодих фахівців до вимог сучасного ринку праці та зробити їх робочі місця більш безпечними. Це важливий крок у підвищенні стандартів охорони праці та забезпечення безпеки працівників.

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УРОКАХ З ПРЕДМЕТУ «ОХОРОНА ПРАЦІ» ПРИ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

**Кожара В.Є., викладач професійно-теоретичної підготовки Державного
навчального закладу «Малинський професійний ліцей»
(м. Малин, Житомирська обл.)**

Впровадження та застосування цифрових технологій з метою покращення якості та ефективності освітнього процесу являється основним завданням

викладачів під час проведення уроків. Підготовка здобувачів освіти ліцею до безпечної праці та діяльності неможлива без своєчасного засвоєння знань з питань охорони праці. В сучасних 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 відсутність сучасних технологій навчання не гарантують очікуваних результатів. Під час практичної підготовки та виробничої практики здобувачі освіти ліцею 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, зображення результатів дослідження. При цьому у них розвиваються такі дослідницькі вміння: бачити проблему, формулювати мету та завдання дослідження, вести пошук і обробку інформації, визначати суттєві характеристики явищ і процесів, аналізувати результати, оформляти їх у вигляді презентацій. Основи знань з охорони праці здобувачі освіти ліцею здобувають під час вивчення предметів професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки, які вивчаються з метою формування у них потрібного для їхньої подальшої професійної діяльності, а також активної позиції щодо практичної реалізації принципів пріоритетності охорони життя та здоров'я здобувачів освіти щодо результатів виробничої діяльності.

Основним завданням вивчення курсу «Охорона праці» є формування у майбутніх робітників знань і навичок з безпечного ведення робіт, відповідального ставлення до збереження життя і здоров'я, як особистого, так і інших працівників. Знання з питань охорони праці у закладі освіти допомагають здобувачам освіти оволодіти знаннями з організації управління охороною праці в Україні, організації роботи з охорони праці на підприємстві, а також із основних правил електро-і пожежної безпеки, безпечного поводження з шкідливими речовинами, експлуатації засобів інноваційного технологічного обладнання.

Основним напрямком предмета «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 безпечних прийомів роботи, вимог 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 охорони праці за допомогою впровадження в освітній процес цифрових освітніх технологій продовжує залишатися актуальним напрямком діяльності закладу освіти.

Педагогічна дійсність свідчить, що традиційне навчання не є спроможним задовольнити підвищені вимоги до підготовки майбутніх кваліфікованих працівників, оскільки не створює умов для формування вмій 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 освіти у самовираженні та здатністю освіти задовільнити дану потребу. Сучасні реалії потребують заміни концепції «передачі знань» на «навчання вчитися», «навчання жити».

Отже, здобувачів освіти 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 здобувачам освіти інтерес до вивчення спеціальних предметів, в тому числі «Охорони праці», зробити навчання цікавим, посилити бажання вчитися, 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 проєктів, дидактичні ігри, інтерактивні методи навчання, диспути, конференції, семінари, круглі столи, власне портфоліо.

Розглянемо декілька технологій, які найчастіше використовуємо під час викладання предмету «Охорона праці».

Метод проєктів містить у собі сукупність дослідницьких, пошукових, проблемних методів, творчих за своєю суттю, і цю технологію можна розглядати як технологію, що сприяє творчому розвитку здобувачів освіти, використанню



ними певних навчально пізнавальних прийомів, які в результаті самостійних дій здобувачів освіти дають змогу вирішити ту чи іншу проблему. Крім того, метод проєктів передбачає обов'язкову презентацію результатів.

При вивченні нової теми у викладенні нового матеріалу, може використовуватися проблемна ситуація з



метою закріплення отриманих знань, узагальнення та систематизації матеріалу. Урок, проведений нестандартно, стимулює творчість викладача та здобувачів освіти, створює сприятливі умови для співпраці здобувачів освіти один з одним і з викладачем. 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.



Уроки-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 цифрових технологій. Електронні засоби навчання надають великі можливості підвищення ефективності процесу навчання, впливають на розвиток творчого мислення. Саме в цьому допоможе один з популярних засобів серед сучасних цифрових технологій

навчання – інтерактивний плакат. Інтерактивний плакат, являє собою електронний навчальний плакат і дозволяє відобразити необхідну інформацію.

Для закріплення вивченого матеріалу з охорони праці створено електронні тестові завдання, за посиланням яких здобувачі освіти опрацьовують їх в рамках навчального предмета.

Сьогодення вимагає створення навчальної програми з предмета «Охорона праці» на основі цифрових технологій, зокрема, дистанційних курсів і чинних нормативно-правових актів.

Наведені інноваційні методи та форми допомагають здобувачам освіти розвивати потенціал навчання, актуалізувати цінність пошукової діяльності та дидактичні цілі високого пізнавального рівня, набуті розвитку особистісно-професійної готовності до вирішення питань у професійній галузі, створювати умови, при яких стимулюються творчі здібності здобувачів освіти; моделюються елементи майбутньої професійної діяльності, формуються не тільки знання, вміння та навички з предмета, а також 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.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. 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 : ТОВ фірма «Планер», 2014. [вип. 38]. – с.310–315.

2. Дембіцька С.В. Управління пізнавальною діяльністю студентів під час вивчення безпеки життєдіяльності шляхом впровадження методів проєктного навчання / С. В. Дембіцька, І. М. Кобилянська // Педагогіка безпеки. 2016. № 1. с.53–58.

3. Гуревич Р.С. Навчання у телекомунікаційних освітніх проєктах (з досвіду роботи) : навчально-методичний посібник / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, Л. С. Шевченко. Вінниця: ТОВ «Ландо ЛТД», 2007. с.138.

4. Л.Е. Винокурова, М.В. Васильчук Основи охорони праці Навчальний посібник для професійно-технічних навчальних закладів-К.Факт, 2005 с.4-5.

4. Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції / [Нестерова Л., Лузан П., Манько В. та ін.]; за заг. ред. Л. Нестерової. – К.: ІПТО НАПН України, Педагогічна думка, 2012. – 160 с.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ УРОКУ ТЕОРЕТИЧНОГО НАВЧАННЯ

Лакуста Р.В., викладач професійно-теоретичної підготовки КЗО «Нікопольський центр професійної освіти» ДОР (м. Нікополь Дніпропетровської обл.)

Досвід створення інформаційно-освітнього середовища для предмету "Охорона праці" з використанням сучасних інструментів, таких як Google Диск, Google Міт, Класрум, платформа "Всеосвіта" та тестувань. Це допомагає підвищити якість навчання та забезпечити доступність матеріалів для здобувачів у будь-який час та в будь-якому місці.

1. Google Диск: Google Диск - це потужний інструмент для зберігання та обміну документами, який може бути використаний для зберігання навчальних матеріалів. Я створив окремий Диск для предмету "Охорона праці", де завантажив лекційні матеріали, презентації, статті та інші ресурси. Здобувачі можуть отримувати доступ до цих матеріалів в будь-який час, що дозволяє їм глибше вивчати предмет та повторювати матеріал.

2. Google Міт: Google Міт дозволяє створювати спільні нотатки, що особливо корисно під час вивчення теми "Охорона праці". Я створив спільні Міти для кожного уроку та надавав здобувачам доступ до них. Здобувачі можуть

додавати свої спостереження, питання та коментарі, що збагачує дискусії та допомагає краще розуміти матеріал.

3. Класрум: Google Класрум дозволяє створювати віртуальне класне приміщення, де вчитель може надавати завдання, спостережувати прогрес здобувачів та взаємодіяти з ними в режимі реального часу. Я використовував Класрум для розміщення розкладу уроків, завдань, посилань на Диск та Міти, що дозволило здобувачам з легкістю доступати до необхідних ресурсів.

4. Платформа "Всеосвіта": Платформа "Всеосвіта" - це інтерактивна платформа для навчання та тестування, яка надає можливість створення тестів та інтерактивних вправ для здобувачів. Я створив тести з питань з охорони праці та імпортував їх на цю платформу. Здобувачі можуть проходити тести та отримувати негайний зворотний зв'язок щодо свого прогресу.

5. Тестування: Тестування - це важливий компонент навчання з охорони праці. Використовуючи платформу "Всеосвіта" та інші інструменти, я регулярно проводив тести для оцінки рівня знань здобувачів. Це допомагає ідентифікувати слабкі місця та концентрувати увагу на них під час навчання.

Висновок: Створення інформаційно-освітнього середовища для предмету "Охорона праці" з використанням Google Диска, Google Міт, Класруму, платформи "Всеосвіта" та тестувань є важливим кроком у покращенні якості навчання та забезпеченні доступності матеріалів для здобувачів. Ці інструменти сприяють активному залученню здобувачів до навчання та розвивають навички самоорганізації та самостійного навчання.

ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ЩОДО ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

П'явка Т. Г., викладач фахових дисциплін Відокремленого структурного підрозділу «Волинський фаховий коледж Національного університету харчових технологій» (м. Луцьк Волинської обл.)

З моменту повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України відбулися зміни в організації навчання щодо питань безпеки праці та збереження здоров'я в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Сьогодні акцентує увагу на безпечності умов під час проведення навчання, вживанні конкретних заходів щодо збереження здоров'я та життя учасників освітнього процесу. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці [2, 10].

Питання безпеки закладів освіти та забезпечення рівних, належних і безпечних умов здобуття освіти та організації безпечного освітнього середовища є особливо актуальним у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України.

Більшість учнів втратили можливість долучитися до навчального процесу офлайн, тому заклади професійної (професійно-технічної) освіти почали організовувати освітній процес з використанням технологій дистанційного навчання за допомогою технічних засобів комунікації.

Для безпечного навчання, збереження здоров'я учнів заклади стали використовувати наступні платформи дистанційного навчання – Moodle, Google Classroom, соціальній мережі / месенджері (Facebook, Viber, Telegram), засоби електронної пошти тощо.

Moodle - навчальна платформа, призначена для об'єднання педагогів, учнів (студентів) в одну надійну, безпечну систему для створення персоналізованого навчального середовища [3].

Кожен учень та викладач має свою сторінку в Moodle з доступом до дистанційних курсів, які наповнені лекціями, практичними, лабораторними, відповідно до робочої програми з конкретного предмету.

Теоретичний матеріал подається у текстовому форматі та у вигляді презентацій. Учні працюють самостійно, виконують практичні та лабораторні роботи та відсилають викладачу на перевірку.

Google Classroom дозволяє організувати онлайн-навчання, використовуючи відео-, текстову та графічну інформацію. Викладач має змогу проводити тестування, контролювати, систематизувати, оцінювати діяльність, переглядати результати виконання вправ, застосовувати різні форми оцінювання, коментувати й організувати ефективне спілкування з учнями в режимі реального часу [3].

Використання соціальних мереж / месенджерів. Викладач створює групу в соціальній мережі / месенджері (Facebook, Viber, Telegram тощо), розміщує навчальні матеріали або посилання на навчальні онлайн-ресурси.

При використанні електронної пошти, викладач надсилає учням на їх електронні скриньки навчальні матеріали або посилання на навчальні онлайн-ресурси, учні опрацьовують самостійно матеріали та виконують завдання, виконані роботи висилають на електронну скриньку викладача.

В екстремальних умовах актуальним є проведення онлайн-уроків, вебінарів, консультацій за допомогою різних сервісів Google Meet та програм Zoom, Skype. Це забезпечує безпеку праці та збереження здоров'я учнів в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

З метою організації безпечного освітнього середовища в закладах професійної (професійно-технічної) освіти облаштовуються укриття, запасні виходи, шляхи евакуації учасників освітнього процесу (зокрема, й до найближчого укриття, якщо таке не обладнане у закладі), розробляється алгоритм дій працівників та учнів закладу освіти під час евакуації.

Створення безпечних умов для учнів та працівників є основним завданням керівників закладах професійної (професійно-технічної) освіти в екстремальних умовах.

Збереження здоров'я учасників освітнього процесу є необхідною умовою їх активної життєдіяльності, розвитку творчого потенціалу, створення безпечних умов праці та навчання.

Пріоритет життя і здоров'я учасників освітнього процесу, повна відповідальність керівника закладу за створення належних, безпечних і здорових умов праці і навчання – принцип державної політики в галузі охорони праці [1,4].

Список літератури

1. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.92 р. №2694 – XII (Із змінами та доповненнями).
2. Конституція України.(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141).
3. Веб-сайт <https://uk.wikipedia.org> > wiki > (дата звернення: 24.10.2023)

ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ НАВЧАННІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Рикова З.О., викладач професійно-теоретичної підготовки
Лубенського професійного ліцею (м. Лубни Полтавської області)

Жодна людина не може постійно та безпомилково виконувати свої функції в процесі навчання, праці та в побуті. Тому підготовка здобувачів освіти професійних закладів освіти до безпечної праці та діяльності неможлива без своєчасного засвоєння знань з безпеки життєдіяльності й основ охорони праці.

Пріоритетним напрямком предмета «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.

Педагогічна дійсність свідчить, що традиційне навчання не є спроможним задовольнити підвищені вимоги до підготовки майбутніх кваліфікованих працівників, оскільки не створює умов для формування вмій 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 освіти у самовираженні та здатністю освіти задовольнити дану потребу. Сучасні реалії потребують заміни концепції «передачі знань» на «навчання вчитися», «навчання жити». Отже, здобувачів освіти 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 здобувачам освіти 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.

У сучасний цифровий вік, інформаційна компетенція зазнає значного впливу з боку швидкого розвитку технологій. З'являється поняття цифрової грамотності або цифрової інформаційної компетенції. Цифрова інформаційна компетентність може бути визначена як здатність розуміти та використовувати інформацію в різних форматах від мережевих комп'ютерних джерел та включає навички розшифровки мультимедійних образів, звуків і тексту.

Цифрова культура педагога – вміння працювати з сучасною цифровою технікою і володіти сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями. Іншими словами сучасний педагог повинен мати так звану ІКТ-компетентність.

Інформаційно-цифрове забезпечення освітнього процесу це – таблиці, малюнки, діаграми, презентації, тестові завдання, текстові документи. Сучасність

вимагає від педагога умінь використовувати безмежні можливості інформаційних технологій, а саме: працювати з електронними базами даних, з інтернет-технологіями, з інтерактивною дошкою тощо.

Педагог підіймається до висоти справжньої майстерності лише тоді, коли його талант, знання, вміння спрямовані до єдиної мети, коли його робота освітлена високим обов'язком виховання людини майбутнього.

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 здобувачів освіти мислити, критично оцінювати дійсність, мати і відстоювати власну думку, виробляти індивідуальний стиль.

Формування цифрових компетентностей педагогів полягає не тільки і не стільки в оволодінні ними навичками оперування засобами інформаційних технологій, як у формуванні досвіду застосування ІКТ у своїй професійній діяльності, орієнтованого на сучасні освітні результати. Слід зазначити, що ІКТ-компетентним педагогом вважають не лише того, у якого є різні посвідчення про відповідну ІКТ-підготовку, а й наявні знання і вміння втілювати ці знання в педагогічну діяльність. Кожен педагог закладу освіти мусить уміти:

- створювати: текстові документи, таблиці, малюнки, діаграми, презентації;
- використовувати: Інтернет-технології, локальні мережі, бази даних;
- здійснювати: анкетування, діагностування, тестування, пошук необхідної інформації в мережі Інтернет;
- розробляти власні електронні продукти (розробки уроків, демонстраційний матеріал);
- поєднувати готові електронні продукти (електронні підручники, енциклопедії, навчальні програми, демонстраційні програми тощо) у своїй професійній діяльності.

Завдання будь-якого педагога – підвищувати свій рівень комп'ютерної грамотності, прагнути всіляко розширити можливості в навчанні предмета за рахунок використання інформаційно-цифрових технологій.

Оскільки цифрові технології проникають у галузі через роботизацію, штучний інтелект, тривимірний друк, очевидно, що відповідні цифрові компетентності є частиною основного набору компетентностей для представників робочої сили в нових умовах. Відтак, вони повинні стати невід'ємною частиною навчальних програм, компонентом та форматом навчальних середовищ закладів професійної освіти.

Сьогодні з'явилися нові вимоги до усіх учасників освітнього процесу: від особистісних і професійних якостей, творчих, креативних можливостей до знань і вмінь оперування ними. У сучасному суспільстві освіта людини протікає в умовах інформаційного освітнього середовища, метою якого є розвиток цифрової компетентності особистості.

Сьогодні ми працюємо в складних умовах. Війна в Україні призвела до дестабілізації в багатьох аспектах суспільного життя. Однією з найбільш уразливих галузей стала освіта, яка не встигла стабілізуватися після випробування глобальною пандемією. Заклади освіти, змушені адаптуватися до обмежень та загроз, стикнулися із завданням гарантувати безпеку, надійність та доступність освіти в найскладніших умовах.

Проводити уроки віддалено, не бачити здобувачів освіти, не мати можливостей пояснити особисто й допомогти в момент виникнення проблеми – ще не так давно педагоги не могли й уявити таких ситуацій у своїй роботі. Але пандемія, війна 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, здобувачів освіти та батьків. Організувати якісне навчання з використанням цифрових технологій, надихати й мотивувати здобувачів освіти, давати раду технічним проблемам виявилось зовсім не просто.

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.

Вимоги часу змусили нас освоїти чимало нових онлайн-інструментів, які тепер можемо сміливо використовувати у своїй діяльності як онлайн так і офлайн. Працюємо на платформах «MOODLE», «Google classroom», «LERNING APPS», «Canva», для відеоконференцій – робота на сервісах Zoom, Google Meet.

При підготовці до уроків з предмета «Охорона праці» я приділяю більше уваги письмовим роботам, тестовому контролю, здобувачі освіти 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 самих платформах, де здобувачі освіти 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 здобувачів освіти 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, де я являюся співавтором. Збірник містить різні варіанти тестових завдань закритої форми (здобувач освіти 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»;

– електронні посібники з предмету «Охорона праці» з професій «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів»;

– різноманітні потемні мультимедійні презентації з предмету «Охорона праці»;

– методичні кейси по уроках з даного предмету.

Отже, виділимо основні напрямки розвитку цифрової компетентності педагогічних працівників під час освітнього процесу.

До них ми можемо віднести наступні напрямки:

– здійснювати інформаційну діяльність по збору, обробці, передачі, збереженню інформаційного ресурсу, по продукуванню інформації з метою автоматизації процесів інформаційно-методичного забезпечення;

– створювати та вести базу даних тих, хто навчається, та їх успішності навчання (електронні журнали успішності навчання, електронний документообіг, автоматичні звіти тощо);

– створювати дидактичні матеріали (конспекти, презентації, тести, інтерактивні вправи та ін.) для навчання;

– здійснювати освітню діяльність з використанням засобів ІКТ в аспектах, що відображають особливості конкретного навчального предмету;

- організовувати взаємодії між суб'єктами освітнього процесу (адміністрацією, викладачами, батьками, учнями) через Internet (електронна пошта, соціальні мережі, мобільний Internet (Viber, WhatsApp) тощо);
- використовувати інтерактивні комплекси (дошки, проектори тощо);
- застосовувати медіа-засоби у освітньому процесі;
- оцінювати і реалізовувати можливості електронних видань освітнього призначення і розподіленого в мережі Інтернет інформаційного ресурсу освітнього призначення;
- створювати і використовувати психолого-педагогічні діагностичні методики контролю і оцінки рівня знань здобувачів освіти, їх просування в навчанні (моніторинг успішності навчання здобувачів освіти).

Отже, можна зробити висновок, що використовувати цифрові технології при навчанні з питань охорони праці можна, враховуючі основні напрями її розвитку та сучасні тенденції розвитку навчальних освітніх ресурсів, на протязі всієї його професійної діяльності. Перспективами подальших розвідок у даному дослідженні можуть бути визначення рівнів сформованості та конкретизація змісту навчання для різних напрямів розвитку інформаційно-цифрової компетенції педагогічних працівників.

ПОБУДОВА ПРОЦЕСУ ОНБОРДИНГУ З ФОКУСОМ НА МОЛОДОГО СПІВРОБІТНИКА – ВИПУСКНИКА ЗП(ПТ)О ЯК УМОВА АДАПТАЦІЇ ДО СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Юденкова О.П., кандидат пед. наук, доцент кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Функціонування системи професійної освіти в умовах воєнного стану характеризується не тільки інтенсивним пошуком нових підходів до навчання,

інноваційних форм організації навчально-виробничого процесу в ЗП(ПТ)О, ефективних педагогічних та інформаційних технологій, а й новими задачами щодо своєчасного виявлення та попередження розвитку дезадаптації у здобувачів освіти, і як наслідок, стану зниження навчальної активності і фрустрації, зневіри у власних силах, відсутності інтересу до майбутньої професійної діяльності.

Тривалий воєнний стан у країні – це новий виклик не лише для суб'єктів освітнього процесу, а й для роботодавців, які зіштовхнулися з негативними факторами впливу на умови ведення підприємницької діяльності, що пов'язано з мобілізацією працівників, труднощами щодо виїзду у короткотермінові відрядження за кордон, проблемами з бронювання на співробітників, відтоком персоналу (внутрішньо-переміщені особи та громадяни, що виїхали за межі держави), а також не готовністю молодих співробітників (випускників ЗП(ПТ)О) до швидкої соціально-професійної адаптації. Не сформована готовність у випускників ЗП(ПТ)О до професійної діяльності викликана низкою причин: тривалий військовий стан призводять до травматичних досвідів, які можуть викликати ПТСР (посттравматичний стресовий розлад). Цей розлад може впливати на психологічний стан молодої людини та здатність до адаптації до нового середовища та робочих умов; дистанційна форма навчання та відсутність можливості проходити професійно-практичну підготовку в умовах реального виробництва ускладнює здатність до фізичної праці та адаптації до умов виробництва; військові дії можуть викликати страх, тривожність та недовіру. Ці психологічні фактори можуть ускладнювати комунікацію та співпрацю на робочому місці; економіка країни переживає великі труднощі, що в свою чергу призводить до високого відсотку безробіття та обмежень у зайнятості для молодих випускників, а відсутність практичного досвіду призводить до обезцінення праці та втрати мотивації щодо розкриття внутрішнього потенціалу. Окрім причин, які пов'язані з військовим станом, є й інші показники для пришвидшеної адаптації молоді до умов виробництва, наприклад: випускники закладів професійної освіти можуть потребувати додаткової підготовки та адаптації до конкретних вимог роботодавця у зв'язку із застарілою матеріально-технічною базою в закладах освіти

і не сформованою у них готовністю застосовувати інноваційні виробничі технології в професійній діяльності,

У зв'язку з цим, мають запроваджуватися на підприємствах нові форми підтримки випускників ЗП (ПТ)О у їхній адаптації до виробничого середовища. Вважаємо, що правильно побудований процес онбордингу може стати ключовим чинником в адаптації молодих співробітників – випускників закладів професійної освіти до сучасних реалій ринку праці і сприяти їхньому подальшому успішному професійному становленню.

Онбординг – це процес адаптації нового співробітника, під час якого він знайомиться з командою, проектом та процесами, а також із цінностями й корпоративною культурою. Онбординг починається з перших днів працевлаштування та вважається успішним, якщо новий співробітник вдало проходить випробний термін [1].

Успішні компанії приділяють цьому процесу особливу увагу та ніколи не залишають молодого фахівця сам на сам. Адже якісно спланований онбординг допомагає новим працівникам адаптуватися з мінімальним стресом та розвинути свій потенціал.

За адаптацію молодого фахівця зазвичай відповідають керівник підрозділу та HR-менеджер. У деяких компаніях у цьому процесі беруть участь також ментор та бадді.

Керівник веде процес адаптації загалом. Головне його завдання - знайти точку перетину розвитку потенціалу молодого фахівця із бізнес-цілями компанії. Під час чекпойнтів він відстежує прогрес, оцінює, які завдання даються легше, а з якими потрібна допомога. Також він допомагає створити почуття приналежності до команди й компанії та забезпечує постійну підтримку.

HR-менеджер має подбати про комфорт людини, допомогти з усіма організаційними питаннями - розібратися у сервісах, зрозуміти, як оформити лікарняний, допомогти з компенсаціями за навчальні курси та набути потрібні додаткові навички для роботи тощо. А ще його завдання - разом із керівником занурити людину в культуру та цінності, якими живе компанія.

Ментор відповідає за навчання, розвиток потрібних навичок у нових спеціалістів. Він допоможе поглибити знання в певній сфері, розвинути потенціал, дати професійний фідбек та поділитися своїм практичним досвідом.

Бадді допомагає із неформальним спілкуванням та знайомством з командою, відзеркалює корпоративну культуру та цінності. В офісі він складе компанію під час обіду, покаже, де поблизу найсмачніша кава та пояснить, де знаходиться бухгалтерія.

Побудова ефективного процесу онбордингу для випускників ЗП(ПТ)О - це важливий крок для успішного вивчення нових працівників та забезпечення їхньої швидкої і плавної адаптації до виробничого середовища. Для цього необхідно враховувати кілька ключових аспектів. Пропонуємо деякі з них:

- Планування та підготовка онбордингу ще під час виробничої практики. Для цього потрібно менеджменту підприємства разом з майстром виробничого навчання ЗП(ПТ)О визначити цілі та завдання онбордингу, створити план і розклад для процесу адаптації з врахуванням психолого-емоційного стану кожного випускника окремо. Перед початком адаптації потрібно підготувати молодих фахівців до занурення в отримання нового досвіду, надати необхідні матеріали та ресурси.

- Інформування молодих працівників про особливості підприємства засобом розгорнутої вступної презентація (має бути заготовлена заздалегідь спільно фахівцями відділу маркетингу підприємства та майстрами виробничого навчання ЗП(ПТ)О). Пропонується надати загальну інформацію про компанію (підприємство), її цінності, місію та культуру. Під час проведення презентації, потрібно сфокусувати увагу молодих працівників на те, щоб вони зрозуміли, де вони працюють і яке має значення їхній внесок в розвиток підприємства.

- Ознайомлення з командою. Особливу увагу потрібно приділити знайомству молодих працівників з членами команди, необхідно розказати про їх ролі та відповідальності. Якщо є красиві історії професійного становлення чи кар'єрного зростання, то це також потрібно розкрити. У цілому, можна зняти такий фільм про «золотий» капітал підприємства і викласти на сайт компанії.

- Забезпечення навчання та проведення тренінгу з конкретних трудових функцій та побудові ефективної комунікації в команді, наголосити на мета-навичках та компетентностях, які необхідні для виконання професійних завдань. Це може включати ознайомлення як з загальними правилами, так і конкретними процедурами, протоколами поведінки, внутрішніми регламентами, інструментами, що необхідні для роботи та в цілому з робочим місцем.

- Запровадження менторства. Необхідно за кожним молодим працівником закріпити ментора. Ментор може надавати підтримку, допомагати з постановкою цілей, відповідати на питання та допомагати в адаптації.

- Здійснення процесів вимірювання залученості в командну роботу (оцінка) та фідбек. Необхідно забезпечити регулярний зворотній від молодого фахівця та оцінку процесу онбордингу від менеджменту компанії. Необхідно проводити опитування щодо того, як молоді працівники відчують свій процес адаптації та як його можна покращити.

- Реалізація політик підтримки та мотивації. Необхідно забезпечити молодим співробітникам системну підтримку та мотивацію до становлення в професії, вони повинні відчувати, що їхній внесок важливий і оцінюється на всіх етапах включення.

- Запровадження відкритих комунікаційних політик. Необхідно створити атмосферу відкритої комунікації та розв'язанню будь-яких питань або проблем, з якими можуть зіштовхнутися нові молоді фахівці.

- Реалізація системного моніторингу та покращення різних етапів адаптації. Необхідно системно вдосконалювати процес онбордингу на основі отриманих досвідів, адаптаційних кейсів молодих фахівців та зворотного зв'язку. Додавайте нові елементи та ресурси для поліпшення процесу.

Дослідження світових компаній з рекрутингу презентують такі дані:

- Якісний онбординг може покращити утримання нових працівників на 82%, а їхню продуктивність - на 70%, згідно з дослідженням [Brandon Hall Group](#) [2].

- 58% організацій зосереджують увагу нових співробітників на процесах і документації. Тим часом найкращі програми адаптації спрямовані на знайомство з людьми та комунікацію, а не паперову роботу ([HCI](#)) [3].

- Продуктивність нових працівників становить лише 25% у перший місяць роботи. Потім ця цифра збільшується до 50% у другий місяць та до 75% - у третій. Щоб досягти максимального потенціалу продуктивності, новому працівнику може знадобитися до 12 місяців ([Gallup](#)) [4].

Отже, онбординг можемо порівняти з шляхом — основна частина якого – це досвід співробітника. Під час проходження цього шляху, відповідальний роботодавець має виконати всі обіцянки, які він давав молодому фахівцю при працевлаштуванні, забезпечити подальше професійне становлення та підготовку співробітників високої продуктивності. Коли всі кроки онбордингу синхронні, співробітники відчують причетність до спільної справи і можуть вже самостійно проектувати своє професійне майбутнє.

Як бачимо, сьогодні онбординг зазнав певних змін. Зараз надзвичайно важливо приділяти увагу психологічному стану молодих фахівців, ставитися з розумінням до їхніх запитів, бути емпатичними й готовим прийти на допомогу в будь-якому питанні. Запропоновані кроки реалізації технології онбордингу допоможуть швидко інтегрувати молодого фахівця – випускника ЗП(ПТ)О до умов сучасного виробництва, збільшити його продуктивність та лояльність.

Онбординг - це подорож - основна частина нового досвіду молодого співробітника. У цей час має йтися про виконання обіцянок, які були дані під час найму, і про підготовку співробітників до високої продуктивності. Коли все йде добре, співробітники відчують причетність і мріють пізнати успіх в професії.

Отже, побудова ефективного процесу онбордингу для молодих випускників ЗП(ПТ)О допоможе не тільки підприємствам залучити обізнаних та потенційно висококваліфікованих співробітників, але й допоможе молодим фахівцям адаптуватися до вимог сучасного ринку праці та розвиватися в своїй кар'єрі.

Список літератури

1. Work.ua. *Як побудувати процес онбордингу з фокусом на співробітника* — кейс Genesis. URL: <http://surl.li/mjivo>
2. The True Cost of a Bad Hire. URL: <http://surl.li/mjiva>
3. Human Capital Institute. URL: <http://surl.li/mjitw>
4. Practical Tips for Leaders for a Better Onboarding Process. URL: <http://surl.li/mjisu>

СУЧАСНИЙ СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ У СИСТЕМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Шевчук С. С., *старша викладачка Білоцерківського інституту
неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України*

До об'єктивних передумов запровадження дуальної форми навчання у сучасну вітчизняну систему професійної освіти слід, безперечно, віднести різноплановий комплекс загальнонаціональних викликів, насамперед, з економічними та освітянськими складовими, що вимагали докорінного реформування самої системи професійної підготовки.

В Україні підготовка до запровадження дуальної освіти розпочалася зі схвалення Кабміном 19 вересня 2018 року відповідної Концепції підготовки фахівців за дуальною формою. Дана Концепція визначає поняття дуальної освіти, етапи її впровадження в Україні, основні права та обов'язки навчальних закладів і підприємств. 3 квітня 2019 року КМУ затвердив План заходів з її реалізації, який передбачає конкретні завдання щодо розробки нормативних актів, проведення аналітичних та організаційних заходів на шляху впровадження дуальної освіти. І вже на виконання плану заходів було затверджене (*наказ МОНУ №1551 від 12 грудня 2019 р.*) і набуло чинності (*з 06.03.2020р.*) «Положення про дуальну форму

здобуття професійної (професійно-технічної) освіти», яке визначає підстави, умови та порядок її здобуття в закладах професійної освіти.

Відповідно до вищезазначених документів *дуальність як методологічна характеристика* професійної освіти передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфер з підготовки фахівців певного профілю у рамках організації відмінних форм навчання.

Мета впровадження елементів дуальної форми навчання у систему ПТО України - подолання диспропорції між пропозицією щодо надання освітніх послуг закладами професійної (професійно-технічними) освіти та запитами роботодавців щодо структури навчально-виробничого процесу, змісту і обсягу навчальних планів і програм, якості підготовки робітничих кадрів.

У разі впровадження елементів дуальної системи заклад професійної освіти і роботодавець стають рівноправними партнерами, бо останній може брати участь у розробці робочих та індивідуальних навчальних планів і оцінювати результати кожного здобувача.

На жаль, сьогодні професійної підготовки кваліфікованих робітників для різних галузей вітчизняної економіки фіксує, що лише нечисленний відсоток роботодавців України, які мають традиційно постійну потребу у робітничих кадрах, обумовлену великими виробничими потужностями та об'єктивно спричиненою плінністю кадрів, серйозно, на рівні європейських та світових стандартів, вирішують проблему якісного та своєчасного забезпечення власних кадрових потреб, правильно адаптувавши «під себе» і активно використовуючи наявний потенціал та можливості закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Цей факт на сьогодні обумовлено нестабільністю вітчизняної економіки через введення у 2020 році карантину через пандемію «Covid-19» та воєнного стану через широкомасштабної агресії Росії проти нашої держави. Окрім того, і у довоєнні роки, у зв'язку із спорадичними соціально-економічними змінами та постійною внутрішньою нестабільністю у країні, спостерігалась відсутність науково зважених загальнодержавних бачень прогностичних пріоритетів розвитку, через що економіка державного сектору та приватного капіталу *a priori* не могла

стати платформою глибоких реформувань професійної підготовки, зокрема, на рівні дуальної освіти.

Проте, незважаючи на визначені недоліки, сьогодні слід визначити характерні риси сучасного портрету системи П(ПТ)О: постійне оновлення змісту освіти, укрупнення закладів шляхом об'єднання (приєднання) малокомплектних і консолідація матеріальних й виробничих потужностей, запровадження освітніх та виробничих інновацій, утворення центрів професійної досконалості, різнопланове за формою та контрагентами освітнє партнерство, інклюзія, програмна та грантова діяльність, відкриття навчально-практичних центрів.

Отже, впровадження елементів дуальної форми у професійну підготовку фахівців сприятиме наданню можливості мобільно реагувати на зміни виробничих технологій та модернізувати зміст професійної освіти, враховувати вимоги конкретних підприємств, установ, організацій замовників робітничих кадрів при організації навчально-виробничого процесу. Роботодавець також у результаті такої співпраці отримує висококваліфікованого працівника з мінімальними витратами часових та фінансових ресурсів, надійних партнерів і джерело креативних ідей щодо удосконалення та підвищення ефективності своєї діяльності. Проте механізм запровадження та функціонування даної форми навчання є ще досить недосконалим, що у свою чергу, обумовлює перспективність подальших досліджень у даній галузі.

Сама спроба запровадити дуальну тематику саме на рівні професійної освіти є цілком зрозумілою і виправданою, але, за констатованої відсутності загальнодержавних економічних передумов, а відтак і нормативно-правового забезпечення, лише в якості наближеного практичного ознайомлення, адаптаційного «призвичаювання» до загальних принципів та філософських засад кращого світового досвіду професійної підготовки.

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ, ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ДИЗАЙНУ



**«ВИКЛИКИ ТА ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗАКЛАДІ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ»**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції

(26 жовтня 2023 року, м. Біла Церква)

Упорядкування, макетування та дизайн

Кравченко Ганна Юріївна

Головко Дар'я Юріївна

Геревенко Андрій Михайлович

