

Володимир КОНДЕЛЬ

**ВИКОРИСТАННЯ ПРИНЦИПІВ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
В ГАЛУЗІ ПРАЦЕОХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Початок ХХІ століття увійшов в історію України низкою нещасних випадків з працівниками різних галузей, викликаних небезпечними ситуаціями техногенного, природного та соціального походження. Наслідками цих надзвичайних подій було суттєве порушення нормальних умов життя і діяльності людей, що в більшості випадків призводило до загибелі людей та значних матеріальних втрат. Вихід із цього становища полягає у реалізації комплексу заходів із мобілізації державних структур, громадськості, керівників і працівників підприємств, установ і організацій на їхню підготовку, яка гарантовано забезпечує збереження здоров'я і працездатності всіх суб'єктів професійної діяльності [5, с. 13]. Цей комплекс містить систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням. Для реалізації цього комплексу заходів необхідно підготувати висококваліфікованих фахівців з працезахоронної діяльності.

Сьогодні основною метою системи вищої освіти є підготовка компетентного фахівця відповідного рівня та профілю, конкурентноздатного на ринку праці, який вільно володіє професією та орієнтується у суміжних галузях діяльності, готового до постійного професійного росту, соціальної та професійної мобільності. Одним із основних шляхів реалізації зазначеного запиту суспільства є використання принципів системи безперервної освіти в галузі працезахоронної діяльності [2, с. 92; 6, с. 295], яка охоплює все населення від вихованців дошкільних навчальних закладів до пенсіонерів. Система безперервної освіти побудована на таких науково-методичних принципах:

- наступність і безперервність навчання усіх вікових категорій;
- відповідність сучасним вимогам;
- ступеневість навчання.

На першому та другому ступені освіти вивчаються «Основи здоров'я» та окремі розділи охорони праці під час професійного навчання учнів. На третьому та четвертому рівнях освіти студенти Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка опановують дисципліни «Безпекознавство», «Цивільний захист і працезахоронна діяльність» та «Цивільна безпека».

Регулюються питання навчання «Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», яке встановлює порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, а також учнів, курсантів, слухачів та студентів навчальних закладів під час трудового і професійного навчання. Це положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій [3].

Для реалізації принципів системи безперервної освіти в галузі працезахоронної діяльності використовуємо багаторічний досвід відомих учених у сфері світового менеджменту Е. Демінга, Дж. Джурана, К. Ісікави, Т. Тагута, Е. Шухарта та інших науковців [1], який дозволив сформулювати 18 принципів управління безпекою праці. Застосування цих принципів у системі безперервної освіти при мінімальних витратах (що важливо в нинішніх кризових умовах) зможе надати великий вплив на підвищення

безпеки виробництва та зниження витрат від непродуктивних втрат, до яких відносяться прямі і непрямі втрати від нещасних випадків і аварій на виробництві [4].

1. *Створення нової культури працезахоронної діяльності*, тобто політики, спрямованої на досягнення безпеки за конкретний період діяльності, розробленої за участю персоналу організації, документально оформленої та підписаної керівником. У результаті культура охорони праці дає впевненість працівникам, що безпека є однією з ключових цінностей організації.

2. *Введення у практику обов'язкового безперервного навчання кадрів у галузі працезахоронної діяльності* для засвоєння здобувачами знань щодо посилення особистої відповідальності за власне здоров'я та безпеку. Навчання та підвищення кваліфікації в галузі охорони праці повинні забезпечити процес впровадження передових знань серед працівників, підвищити їх компетенцію у вживаних ними діях. Навчання може проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних видів навчання – модульного, дистанційного тощо, а також з використанням технічних засобів навчання: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів [3].

3. *Навчання лідерства та прихильності керівників питань працезахоронної діяльності*, тобто впровадження принципу: «Безпека – скрізь. Безпека – завжди. Безпека – у всьому». Безпеку праці слід розглядати як важливу область професійної діяльності, тому керівництво повинне однозначно вважати і підтверджувати своїми діями, що безпека має таке ж значення, як ціна, продуктивність, якість і людські стосунки. Всі менеджери і керівники організації повинні демонструвати наочну і активну прихильність принципам безпеки, заохочувати усі ініціативи, пов'язані з поліпшенням безпеки праці.

4. *Розробка програми морального і матеріального заохочення працівників* для ефективної мотивації працівників у галузі працезахоронної діяльності. Досягнення високих показників у сфері безпеки суттєво збільшують продуктивність праці за рахунок підвищення ефективності виробництва, прояв доброї волі завдяки високому моральному настрою в колективі. Це означає, що нові трудові відносини в галузі безпеки неможливо створити без відмови від пріоритету покарань за будь-які помилки персоналу, які можуть призвести до травм і аварійних ситуацій. Страх неминучості покарання знижує ефективність роботи колективу, продуктивність праці, створює ненормальний психологічний і соціальний клімат на виробничих дільницях та робочих місцях.

5. *Руйнування бар'єрів між підрозділами і людьми, які працюють в них*, що характеризує високу культуру трудових відносин у колективі, вдале об'єднання зусиль підрозділів, що займаються дослідженнями, проектуванням, експлуатацією, виробництвом, ремонтом, підрядними роботами. Це дозволяє колегіально вирішувати проблеми забезпечення безпеки на всіх стадіях життєдіяльності підприємства, установи чи організації.

6. *Надання працівникам можливості пишатися своєю працею та її результатами*. Для цього слід усунути ситуації, які «обкрадають» працівників і керівників, позбавляючи їх можливості пишатися своєю працею. Фахівців, які не мають порушень правил безпеки, необхідно заохочувати на протипагу поширеною в наших організаціях практики розголошувати тільки випадки порушень або травм. Крім того, в організації надзвичайно важливо створити соціальний мікроклімат довіри, партнерства і взаємної поваги як по вертикалі, так і по горизонталі

7. *Перехід від контролю за забезпеченням безпеки до управління безпекою*, заснований на принципах доступності, відкритості, гласності. Це означає загальнодоступність даних про стан умов з охорони праці, відкритість роботи контролюючих органів, інформування всіх працівників про події (аварії, інциденти, мікротравми, нещасні випадки, професійні захворювання), створення умов, що сприяють

участі в управлінні безпекою праці працівників організації, а також персоналу інших організацій (постачальників та підрядників), споживачів продукції (робіт або послуг).

8. *Визначення ролі, відповідальності та повноважень кожного працівника в галузі забезпечення безпеки.* Ефективне впровадження системи управління охороною праці може бути досягнуто лише за активної участі усіх працівників організації. Розподіл відповідальності і повноважень серед посадових осіб повинні бути рівнозначним, що дозволить створити ефективну взаємодію між керівниками та персоналом. При цьому слід враховувати те, що кожен рівень управління організації виконує свою роль, має свої специфічні види відповідальності і повноважень.

9. *Керівництво змінами.* Поняття «зміни» містить, але не обмежується змінами у виробничому процесі і використаному обладнанні, різних речовин, введенні нових матеріалів, здійсненні експериментальних робіт, у проєктах, що реалізуються в діючих цехах та структурі управління. Процедура управління змінами передбачає розподіл відповідальності за її здійснення. Для цього створюється комісія з розгляду змін, до складу якої входять фахівці в галузі безпеки (працезохоронної, промислової, пожежної, екологічної тощо), менеджер з якості та інженер з охорони праці, начальник цеху, інженер виробничої гігієни. При цьому керівник служби охорони праці, промислової та екологічної безпеки організації останнім підписує комплект необхідної документації.

10. *Доведення до всіх працівників організації політики керівництва у сфері охорони праці,* яка має активно пропагуватися в якості основного документа і постійно вдосконалюватися, відповідати характеру і масштабу ризиків, узгоджуватися з цілями організації і містити зобов'язання, прийняті та підписані керівником організації щодо забезпечення постійного поліпшення умов праці.

11. *Введення у практику регулярного проведення поведінкового аудиту безпеки,* спрямованого на визначення, виявлення та виключення відхилень, викликаних неправильною, невідповідною і (або) небезпечною поведінкою персоналу, та сприяння закріпленню правильної поведінки. Поведінковий аудит безпеки не виключає інші види контролю, що застосовуються в організаціях.

12. *Введення пріоритету, за яким закупівля обладнання та засобів індивідуального захисту визначаються їх функціональними властивостями, а не вартістю.* Головне – це не гроші, а безпека працівників, тому постачальна організація, її продукція, технічні пристрої і послуги, повинна мати сертифікат відповідності вимогам безпеки державних і міжнародних стандартів, а засоби індивідуального захисту додатково повинні мати ще й гігієнічний сертифікат.

13. *Поліпшення кожної процедури забезпечення безпеки.* В організації повинні бути розроблені процедури, що містять ідентифікацію небезпек, оцінку ризиків, ідентифікацію законодавчих та інших нормативних правових вимог, створення обізнаності, навчання та інформування, управління документацією, включаючи управління аварійними ситуаціями і внутрішній аудит в галузі охорони праці. Але щоб покращувати процедуру забезпечення безпеки, її треба спочатку створити. Прийняти рішення про документування процедури необхідно для того, щоб бути впевненим, що процедура буде виконуватися усіма працівниками однаково безпечно. Крім того, задокументована процедура дозволяє контролювати, чи правильно вона виконується персоналом.

14. *Розробка цілей та їх досягнення.* Цілі організації в галузі працезохоронної діяльності – це прогнозовані і заплановані результати, які повинні бути досягнуті організацією відповідно до політики, спрямованої на послідовне поліпшення умов праці. Цілі визначають те, що потрібно виконувати, а завдання – рівень виконання у встановлений період часу. Постановка цілей і завдань у сукупності з системою обліку витрат на охорону праці дозволяє вести єдиний облік коштів, які витрачаються на

безпеку, контролювати і аналізувати досягнення цілей і виконання запланованих заходів у визначені терміни часу.

15. *Визначення методів оцінки результативності роботи в галузі безпеки праці.* Система вимірювання результативності з працезахоронної діяльності містить оцінку стану охорони здоров'я та безпеки праці, ефективності функціонування та результативності системи управління, якості та повноти відповідальності працівників. Система дозволяє об'єктивно оцінювати виконання конкретними працівниками обов'язків з охорони праці, встановлювати відхилення досягнутих показників від запланованих величин, дає можливість порівнювати роботу різних підрозділів і окремих працівників, отримати інформацію для планування подальшої роботи, матеріального і морального стимулювання персоналу, вдосконалення форм і методів роботи щодо забезпечення безпеки праці, коригування регламентуючих документів. Показники, які характеризують роботу організації з охорони праці, можуть бути будь-якими, наприклад, утримання робочих місць відповідно до вимог безпеки та гігієни праці, своєчасне виконання запланованих заходів з охорони праці, своєчасне виконання заходів за актами розслідування аварій та інцидентів на виробничих об'єктах, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, своєчасне виконання приписів державних органів нагляду та контролю, служб охорони праці, інших служб організації, зниження аварійності та захворюваності на виробництві.

16. *Організація регулярного проведення днів безпеки праці.* Відповідно до моніторингу умов праці в організації на регулярній основі мають проводитися дні охорони праці, метою яких є привернути увагу органів влади, роботодавців і всіх працівників організації до проблем збереження здоров'я на роботі, запобігання нещасних випадків та професійних захворювань.

17. *Відмова від «порожніх» гасел, закликів з безпеки праці та наповнення їх «живим» змістом.* З цією метою в організації бажано сформулювати місію і бачення керівників організації та всіх її працівників у галузі працезахоронної діяльності. Результати в галузі забезпечення безпеки мають бути послідовними з урахуванням досягнутого рівня безпеки та орієнтації на чітко заплановані заходи. Така спрямованість діяльності дозволяє орієнтувати весь колектив на перспективу досягнення поетапної повної безпеки за рахунок реалізації конкретних заходів.

18. *Перехід на інтегроване управління охороною праці, промисловою та екологічною безпекою.* В умовах економічної та фінансової кризи, коли значно менше фінансових коштів виділяється на попереджувальні заходи щодо забезпечення безпеки, доцільно переходити на розробку і впровадження інтегрованих систем управління охороною праці, промисловою безпекою та екологією, щоб не знижувати рівень безпеки виробництва. По-перше, це дозволяє перейти до комплексного вирішення проблеми зниження втрат в організації, ефективності та економічності виробництва за рахунок попередження проявів нещасних випадків, аварій, забруднення навколишнього середовища. По-друге, значно знижуються витрати на розробку окремих систем управління за вказаними напрямками, скорочується кількість розроблених документів для різних видів аудиту та витрат на їх проведення тощо. По-третє, це спрощує розуміння фахівцями і персоналом документів, що регламентують процедури забезпечення безпеки виробництва [4].

Аналізуючи вищенаведені 18 положень управління безпекою праці, які слід використовувати у системі безперервної освіти у галузі працезахоронної діяльності, слід доповнити їх деякими принципами Е. Демінга [1], які складають основу зарубіжних моделей управління якістю, а саме:

1. Для досягнення якості немає необхідності в суцільному контролі і немає залежності якості від нього, тому слід усунути масовий контроль, в першу чергу, зробивши якість невід'ємною характеристикою діяльності.

2. Необхідно створити ефективну систему підготовки кадрів у галузі працеворонної діяльності, використовуючи сучасні методи тренування безпосередньо на робочих місцях при виконанні виробничих завдань.

3. Ефективне керівництво організацією полягає в тому, що будь-які перевірки та інспекції повинні бути спрямовані на те, щоб допомогти людям краще виконувати свою роботу, тому необхідно створити такий рівень спілкування між людьми, які ліквідують атмосферу страху і недовіри.

Таким чином, сучасна система вищої освіти при підготовці науковців з працеворонної діяльності має орієнтуватися на вільний розвиток, високу культуру, творчу ініціативу, самостійність, мобільність, що вимагає з урахуванням вищенаведених принципів управління безпекою праці у системі безперервної освіти якісно нового підходу до формування майбутніх фахівців. Вирішення завдань щодо подальшої інтеграції України в європейський науково-освітній простір, перехід до динамічної ступеневої системи навчання таких фахівців можливі шляхом подальшого удосконалення вітчизняної системи вищої освіти з урахуванням досягнень освітніх інновацій і класичних підходів [6, с. 302].

Список використаної літератури

1. Зарубіжні моделі управління якістю. URL: https://studme.com.ua/1912062110890/menedzhment/zarubezhnye_modeli_upravleniya_kachestvom.htm (дата звернення: 16.11.2020).

2. Кондель В. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців з працеворонної діяльності. *Сучасні соціокультурні практики: компетентнісно-аксіологічний аспект* : збірник статей і матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 10-літтю кафедри культурології та методики викладання культурологічних дисциплін ПНПУ імені В.Г. Короленка, 29-30 березня 2018 р. Полтава: ПП «Астра», 2018. С. 91–95.

3. НПАОП 0.00-4.12-05. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. URL: <https://dnaop.com/get/32368/> (дата звернення: 16.11.2020).

4. Принципи управління охороною праці в організації на сучасному етапі. URL: https://stud.com.ua/33688/bzhd/printsipi_upravlinnya_ohoronoyu_pratsi_organizatsiyi_suchasnomu_etapi (дата звернення: 16.11.2020).

5. Цина А. Ю. Основи охорони праці: підручник для студентів педагогічних ВНЗ. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2014. 382 с.

6. Шароватова О. П. Компетентнісний підхід при підготовці нового покоління фахівців у сфері цивільної безпеки. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2016. № 3 (300). С. 295–304.

Сергій КЛЕПКО

МІНЛИВИЙ ЛАНДШАФТ ВИЩОЇ ОСВІТИ: РЕГІОНАЛЬНІ І ГЛОБАЛЬНІ ВИМІРИ

Освітній ландшафт – це філософський концепт для позначення просторових, культурних та антропологічних характеристик освіти певного регіону, відповідно до яких у його межах визначаються траєкторії процесів здобуття освіти, збереження, передачі та виробництва знань, розвитку інтелектуального, культурного і фахового капіталів суспільства.

Таке поняття освітнього ландшафту український дослідник С. О. Терепищій пропонує використовувати для характеристики різних освітніх просторів у контексті різних історичних епох та теоретичного поєднання географічних, економічних, політичних, правових, демографічних і культурних особливостей окремих регіонів. У його книзі, яка вперше цілісно обґрунтовує новий для освіти концепт, аналіз освітнього ландшафту здійснено крізь призму взаємодії природничого та гуманітарного знання.