

виробничого травматизму та професійних захворювань і небажанням працівників (в даному випадку майбутніх фахівців сфери освіти) оволодіти знаннями з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих, створення безпечних умов навчання, захисту себе від різних видів конфліктів, виховання і дозвілля дітей; між необхідним і реально існуючим ставленням майбутніх педагогів до охорони праці; між необхідним і існуючим рівнем сформованості працезахоронної культури майбутніх педагогів. Всі ці протиріччя необхідно вирішувати у процесі підготовки майбутніх вчителів.

Сучасні вимоги до якості підготовки фахівців у вищій школі дуже високі. З ними можна погоджуватися, не погоджуватися, критикувати. Але одне незаперечно: майбутніх педагогів, які зараз самі знаходяться в стані учнівства, чекають вельми вимогливі учні та їх батьки. Саме вони, в першу чергу, диктують, яким повинен бути рівень майстерності їх вчителя – і педагогічного, і предметного. Це майстерність виявляється в оволодінні мистецтвом педагогічної техніки, способами взаємодії з учнями, засобами навчання, в тому, як щохвилини володіє ситуацією уроку.

Дисципліна розрахована на 5 кредитів та має два змістових модулі. Тут вивчаються основи законодавства з охорони праці і розглядаються права та обов'язки громадян у трудовому процесі. Змістовий модуль 2 присвячений виробничій гігієні, безпеці та пожежній профілактиці. В розділі розглядаються основи фізіології та гігієни праці. Існує багато прийомів та способів, які можуть допомогти зробити вивчення цієї дисципліни для студента більш цікавим і корисним. Назвемо деякі з них. Знайди 10 відмінностей, зійде й так, стоп-кадр, життя до і після, відстрочений ризик, порятунок рядового. Усі вони покликані викликати в студента повагу до правил безпеки, розуміння необхідності їх виконання та потреби за можливості рятувати інших.

Висновки. Отже, описане вище у статті ілюструє необхідність вивчення дисципліни «Цивільний захист і працезахоронна діяльність» на всіх спеціальностях, а особливо – при підготовці майбутнього вчителя освітньої галузі «Технології».

Список використаної літератури

1. Золотухіна Вікторія. Інноваційна діяльність в післядипломній освіті / Вікторія Золотухіна // *Інновації в педагогічній освіті європейського простору: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (27-28 вересня 2009 р., м. Полтава)*. Полтава, 2009. С. 34 – 38.
2. Завалевський Ю.І. Інноваційні педагогічні технології в практиці роботи сучасного загальноосвітнього навчального закладу / Ю.І. Завалевський // *Постметодика*. 2007. С. 2.
3. Равен Д. Компетентність в сучасному суспільстві: виявлення, розвиток і реалізація / Д. Равен // *Інновації в педагогічній освіті європейського простору: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (27-28 вересня 2009 р., м. Полтава)*. – Полтава, 2009. С. 150 – 155, 275 – 298.
4. Сидоренко В., Буринський В. Роль самостійної роботи студента в навчальному процесі вищого закладу освіти / В. Сидоренко, В. Буринський // *Самостійна робота студентів у структурі сучасної освіти. Матеріали регіональної науково-практичної конференції*. Полтава, 22 квітня 2004 р. Полтава, 2004. С. 10 – 17.
5. Маренго А. К. К вопросу обучения студентов правовым основам охраны труда в РФ [Текст] / А. К. Маренго // *Актуальные проблемы юридической науки и их отражение в учебном процессе*. – М.: Изд-во МИП, 2003. – 233 с.

РОЗРОБКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Лапенко Т. Г.
м. Полтава

Система управління охороною праці (СУОП) являє собою сукупність процедур і документів, які регламентують політику і цілі охорони праці на підприємстві, в тому числі, посадові обов'язки всіх керівників і фахівців. Роботодавці повинні створювати і забезпечувати функціонування СУОП [2].

СУОП потрібна для зниження або виключення ризику нещасних випадків і аварій, що призводять до серйозних наслідків для працівників і підприємства в цілому.

Система управління охороною праці дозволяє [1]:

- контролювати небезпечні виробничі фактори;
- управляти виробничими ризиками;
- запобігати інцидентам, аварії, позаштатній ситуації;
- мінімізувати збиток підприємства від неправильної роботи;
- створити інтегровану систему менеджменту.

Система управління охороною праці складається з основних елементів:

політики; організації; планування та застосування; оцінки; дій щодо вдосконалення [2].

Політика з охорони праці повинна бути викладена в письмовому документі, узгодженому з працівниками та їх представниками. Участь співробітників є найважливішим елементом СУОП на підприємстві. Загальна відповідальність за охорону праці лягає на роботодавця, розподіляє її між керівниками середньої ланки. Керівники, в свою чергу, повинні мати певну компетенцію в питаннях охорони і безпеки праці, щоб виконувати доручені їм обов'язки.

Документацію з охорони праці потрібно вести акуратно і актуалізувати в міру необхідності в залежності від масштабу і профілю підприємства. Подібна інформація повинна доводитись до відома працівників і бути доступною в будь-який час. Документація може охоплювати:

- політику з охорони праці;
- розподіл обов'язків з охорони праці;
- головні небезпечні чинники і ризики, засоби їх запобігання і контролю;
- облік заходів з охорони праці;
- перелік виробничих травм, погіршень стану здоров'я, професійних захворювань працівників і відповідних нещасних випадків;
- нормативи і правила охорони праці;
- облік шкідливого впливу;
- результати контролю стану виробничого середовища;
- дані обстеження стану здоров'я співробітників;
- результати моніторингу;
- технічні і організаційні процедури;
- інструкції та інші взаємозалежні внутрішні регламенти.

Ще один ключовий елемент СУОП полягає в створенні внутрішніх комунікацій на підприємстві для:

- отримання і документування повідомлень, пов'язаних з охороною праці, і належного реагування на них;
- передачі інформації з охорони праці між різними рівнями в структурі підприємства;
- отримання ідей та пропозицій з охорони праці від працівників і їхніх представників.

Проект СУОП розробляють на основі наявного досвіду з урахуванням діючих нормативних документів і сьогоденних реалій виробництва. Процес впровадження і функціонування системи відображено схематично на рисунку 1 [2], з якого видно, що можна виділяються такі етапи впровадження СУОП, як попередня оцінка, планування, впровадження.

Попередня оцінка стану охорони праці повинна стати опорною точкою для

вимірювання ступеня розвитку системи. Первинний аналіз проводять компетентні фахівці з узгодженням з працівниками або їх представниками.

На етапі планування необхідно поставити собі за мету створення такої системи, яка:

- забезпечити дотримання вимог законодавства з охорони праці;
- включити в себе необхідні елементи СУОП;
- забезпечити постійне зростання ефективності охорони праці.



Рисунок 1 – Етапи впровадження та функціонування СУОП

Впровадження СУОП краще проводити в два послідовних етапи:

1. Дослідна апробація системи. При цьому проводять коригування розробленої документації і перевіряють функціонування окремих елементів системи на практиці.

2. Остаточне введення СУОП в дію.

Щоб досягти поставлених цілей, систему потрібно постійно вдосконалювати. Для цього результати СУОП і її ефективність потрібно регулярно оцінювати. На підприємстві розробляють план внутрішніх перевірок, призначають співробітників, які будуть відповідати за контроль. Крім того, слід створити форму звітності за результатами перевірок.

Зібрані результати передають на аналіз керівництву. Аналіз повинен ґрунтуватися на впевненості в тому, що вся необхідна інформація зібрана і дозволить об'єктивно оцінити систему. Результати аналізу потрібно документувати. Потім їх використовують для внесення змін в політику, цілі та завдання з охорони праці.

Неможливо зробити СУОП ефективною, якщо в організації не налагоджений соціальний діалог між роботодавцем і працівниками в рамках, наприклад, колективного договору. У працівників і їх представників повинна бути можливість повноцінно брати участь в управлінні охороною праці на підприємстві шляхом прямої участі і погодження.

Головним принципом СУОП є закріплення певної відповідальності за керівництвом середньої ланки. Це передбачає участь всіх співробітників підприємства в охороні праці. Якщо СУОП управляє лише керівництвом, ця система втрапить свою орієнтацію і провалиться. Для ефективності взаємодії необхідно:

- інформувати працівників про принципи СУОП;

- залучати співробітників до заходів з охорони праці;
- актуалізувати інструкції з охорони праці з урахуванням змін всередині організації і т. д.

Отже, з вищевикладеного можна зробити висновок.

1. Кожен роботодавець зобов'язаний впроваджувати СУОП і підтримувати її функціонування.

2. СУОП потрібна для створення ефективного менеджменту охорони праці в організації, зниження ризику нещасних випадків і аварій.

3. Система управління охороною праці повинна ґрунтуватися на чіткому дотриманні прийнятої в організації політики і на виконанні керівництвом його обов'язків з охорони праці.

4. Перш ніж запровадити СУОП, потрібно проаналізувати нинішній стан охорони праці в організації і визначити реально досяжні цілі.

5. Результати роботи СУОП необхідно регулярно оцінювати і аналізувати, а потім усувати недоліки.

6. СУОП не працюватиме, якщо в організації не налагоджений соціальний діалог між роботодавцем і працівниками.

Список використаної літератури

1. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018. № 989-р.
2. Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці»: закон України від 21.11.2002р. № 229-IV. URL: <http://portal.rada.gov.ua>. (дата звернення: 30.02.2020).

ФОРМУВАННЯ ПРОЄКТНО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗМІСТОВОЇ ЛІНІЇ «ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА І СТАЛИЙ РОЗВИТОК»

Чемшист В. Г.
м. Полтава

Анотація. У статті розглядається проблема першочергової важливості, яка стоїть перед освітою взагалі і є сьогодні однією з ключових для закладу загальної середньої освіти – це формування ключових і предметних компетентностей учнів, зокрема – проектно-технологічної компетентності в контексті освітньої галузі «Технології» (Технологічний компонент) та реалізації наскрізної змістової лінії «Екологічна безпека та сталий розвиток», обумовлена модернізацією системи освіти, що висуває нові вимоги до випускника: здатного до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, екологічного стилю мислення і поведінки, здатного здійснювати формування цілісності індивіда, охоплюючи всі сторони його життя.

Ключові слова: нова українська школа, ключова компетентність, проектно-технологічна компетентність, екологічна безпека, сталий розвиток, принципи та складові сталого розвитку, оновлені програми з трудового навчання у 5-9 класах та технології у 10-11, форми організації освітнього процесу.

В пояснювальній записці оновленої програми з технології у 10-11 класах зазначено, що «стрімкий розвиток технологій змінює світ у бік інформатизації та відкритості, що обумовлює заміну традиційних (виробничих) способів діяльності на способи мислення, уміння виявляти творчість та ініціативу у нових умовах, оцінювати ризики та брати відповідальність за прийняті рішення. Це спрямовує сучасну освіту до