

УДК 378.137

*Олександр Кобилянський,*

*Світлана Королевська*

## **ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІН ЦИКЛУ БЖД**

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку будь-якої країни пріоритетним напрямком стає підвищення якості робочої сили і регулювання економічної активності всього населення: створення механізму розвитку і управління людськими ресурсами; удосконалення системи безперервної освіти на основі постійної взаємодії ринків праці і освітніх послуг з використанням інноваційних методів професійного навчання. Відповідно до Національної доктрини розвитку освіти [3], до складу пріоритетних напрямів державної політики входять особистісна орієнтація освіти, розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя, інтеграція вітчизняної освіти до європейського та світового освітніх просторів. Ці принципи використовуються при підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах; підготовці спеціалістів у вищих навчальних закладах та при навчанні і підвищенні кваліфікації працівників та посадових осіб.

Варто зазначити, що висока кваліфікація працівника – це запорука не лише належної якості його роботи, а і безпеки його професійної діяльності. Низька кваліфікація, недостатня обізнаність працівників з питаннями охорони праці та безпечними методами роботи стали причинами понад 70 % нещасних випадків. Зменшення їх кількості можливо досягти за рахунок удосконалення системи професійно-технічної та вищої освіти, завданням якої є формування у працівників професійних компетентностей щодо дотримання безпечних умов праці впродовж усієї трудової діяльності.

Проблеми формування професійної компетентності студентів розкрито в працях В. Байденко, Ю. Балашова, Т. Васильєвої, Г. Васяновича, А. Власенкова, Р. Гуревича, Г. Гуторова, Г. Ібрагімова, В. Кальнеї, Г. Кашканової, В. Петрук, В. Пікельної, В. Сапронової та ін. Більшість цих досліджень присвячено проблемам формування у студентів сукупності компетентностей під час викладання загальнонаукових або технічних дисциплін. У понятті «компетентність» підкреслюються такі якості, як інтегративний і творчий характер, висока ефективність результату, орієнтована на практику освіта, формування мотивації самовдосконалення, академічна і трудова мобільність тощо.

Мета статті – розглянути практичні аспекти формування у працівників професійних компетентностей щодо дотримання безпечних умов праці.

Система професійного розвитку працівників включає такі складові: професійне навчання і підтвердження кваліфікації працівників. До її основних завдань відносяться: забезпечення виробництва кваліфікованою робочою силою та поліпшення якості робочої сили відповідно до потреб сучасного виробництва. Головними проблемами, що стримують розвиток професійного розвитку персоналу в Україні, є [5]: низька відповідальність роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників; небажання або економічна неспроможність значної кількості малих та середніх підприємств витратити на це кошти за відсутності державної підтримки роботодавців відповідно до потреб сучасного виробництва; відсутність ефективних механізмів стимулювання зацікавленості роботодавців України у підвищенні професійного рівня працівників; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня та відсутність системи його оцінювання; необхідність ліцензування освітньої діяльності підприємств, установ та організацій.

Починаючи з 2000 року в Україні на державному рівні здійснюються заходи щодо відновлення та активізації функціонування системи професійного

навчання працівників, сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві. Якщо в 2001 році підвищенням кваліфікації було охоплено 6,9 % від кількості штатних працівників, то в 2011 році підвищенням кваліфікації було охоплено 9,1 % від їх кількості (один раз на 11 років). У країнах ЄС періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5 років, в Японії – від одного до півтора року [5].

Прийнятий Верховною Радою України Закон «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12 січня 2012 року став важливим етапом удосконалення в Україні системи професійного розвитку працівників. Зазначений законодавчий акт вперше регулює діяльність системи професійного навчання працівників і передбачає створення системи підтвердження їхньої кваліфікації. Він визначає засади функціонування системи професійного розвитку працівників, що охоплює професійне навчання, управління у цій сфері, атестацію, фінансування заходів щодо забезпечення їхнього професійного розвитку тощо. На якості професійного навчання персоналу підприємств, його результативності, мотивації працівників до участі у навчальних програмах негативно позначається відсутність системи безперервної професійної освіти працівників упродовж життя, адже навчання в професійно-технічних навчальних закладах, і підвищення кваліфікації працівників, які мають значний життєвий та професійний досвід, здійснюється практично за одними навчальними планами та програмами і переважно за шкільною системою. Не позбавлене цього недоліка і навчання з охорони праці. Так типова навчальна програма нормативної дисципліни «Охорона праці» для підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах складається з 6 тем, а програма навчання з питань охорони праці посадових осіб відрізняється від неї двома темами.

Прийнятим законом визначені основні напрями діяльності роботодавців у

сфері професійного розвитку працівників, серед яких вперше на законодавчому рівні закріплено зобов'язання роботодавця щодо забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років. Зазначена норма не погоджена з вимогами Закону України «Про охорону праці» № 229-IV від 21 листопада 2002 року, яким передбачено проведення навчання та перевірки знань не рідше 1 разу за 3 роки.

Питання оцінки якості працівників підприємств, підтвердження відповідності їхньої кваліфікації встановленим вимогам на сьогодні є досить гострим для нашої країни. У розвинених європейських країнах система оцінки персоналу є однією з найбільш важливих складових його професійного розвитку, відповідно до результатів якої визначаються обсяги та напрями професійного навчання працівників.

На сьогодні на підприємствах України в основному використовується так звана неформальна оцінка працівників, яка здійснюється безпосереднім керівником з урахуванням їхніх виробничих досягнень, продуктивності праці. Проте зазначене оцінювання носить певною мірою суб'єктивний характер, оскільки на оцінку працівника часто впливають його особистісні відносини з керівником. Відповідно, ефективна система професійного розвитку працівників не може бути створена без запровадження об'єктивної системи оцінки персоналу. Найбільш поширеними процедурами оцінки працівників на сьогодні є їх атестація та сертифікація.

Запроваджена в Україні атестація працівників передбачає визначення відповідності працівників вимогам, встановленим на виробництві. Тобто, атестація є формою внутрішньої оцінки працівників підприємства і здійснюється комісією, яка призначена керівництвом, а її результати використовуються лише на ньому.

Тому важливим для України залишається формування системи

незалежного оцінювання працівників – системи підтвердження кваліфікації. Найбільш поширеною формою підтвердження кваліфікації працівників є сертифікація, суть якої полягає у визначенні відповідності професійних знань, умінь та навичок працівника законодавчо встановленим вимогам у тому числі і міжнародним, спеціально створеним незалежним органом із сертифікації. Запровадження сертифікації працівників передбачено Законом «Про підтвердження відповідності», яким передбачається сертифікація персоналу в контексті сертифікації продукції. Можна визначити два види сертифікації: обов'язкова та добровільна. На сьогодні в Україні сертифікація працівників на право здійснення ними певного виду діяльності чи робіт визначена для незначної кількості категорій працівників (аудиторів, архітекторів тощо). Важливим напрямом системи добровільної сертифікації може стати проведення незалежної кваліфікаційної атестації випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, що сприятиме підвищенню якості їхньої професійної підготовки.

Практичним прикладом успішної реалізації вимог зазначеного закону щодо професійного розвитку працівників стало запровадження у Вінницькому національному технічному університеті вже більше 15 років тому основних принципів програми «Освіта і професійна підготовка – 2010», якою був передбачений перехід вищих навчальних закладів на триместрову систему навчання, коли 2 триместри – теоретичні, а один – виробничий. Завдяки її реалізації всі студенти протягом перших двох курсів отримують, відповідно до ліцензії МОН України, одну із 18 робітничих професій: слюсар-ремонтник, контролер верстатних та слюсарних робіт, монтажник і регулювальник радіоелектронних апаратів та приладів, слюсар з ремонту автомобілів, слюсар-електромонтажник, токарь, муляр, штукатур, маляр, електрогазозварник, слюсар КВП та А тощо, які відповідають майбутнім інженерним спеціальностям.

Відповідно до наказу МОН України «Про затвердження типової базової

структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» № 24 від 21 січня 2010 року складовими професійної підготовки є загально-професійна, професійно-теоретична та професійно-практична підготовки. До загально-професійної підготовки внесені такі предмети, як «Основи правових знань», «Основи галузевої економіки і підприємництва», «Правила дорожнього руху» та інші, при вивченні яких розглядаються питання, безпосередньо пов'язані з охороною праці. Професійно-технічна підготовка передбачає: виробниче навчання у навчальних майстернях, лабораторіях, навчально-виробничих дільницях, навчальних господарствах, полігонах та безпосередньо на робочих місцях підприємств; виробничу практику на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг. У складі предметів професійно-технічної підготовки в обсязі 30 годин вивчається «Охорона праці». По закінченню навчання студенти складають іспити комісії навчального закладу, до складу якої входять фахівці державних органів енергонагляду та охорони праці.

У визначені графіком навчального процесу терміни (II курс – 6 триместр, III курс – 8 триместр) студенти проходять робочий триместр на підприємствах, в організаціях, установах та фірмах різної форми власності у різних регіонах України, у відповідності до набутих ними робітничих професій та чинного законодавства про працю. У зв'язку з потребою формування у них професійних компетенцій зі створення безпечних умов праці, у вищих навчальних закладах здійснюється вивчення дисциплін циклу БЖД. Формування у студентів компетентності з безпеки життя та діяльності людини відбувається за умови використання принципів наступності та неперервності навчання (рис.).

Розроблений у 2011 році МОНМС комплекс типових навчальних програм з нормативних дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі» та «Цивільний захист» передбачає формування у майбутніх фахівців загальнокультурних та професійних компетенцій з

безпечної життєдіяльності [6]. Відповідно до структурно-логічної схеми навчання дані нормативні дисципліни вивчаються на III – V курсах у наступній послідовності. Провідне місце займає навчальна дисципліна «Безпека життєдіяльності», оскільки вона є дисципліною, що використовує досягнення та методи фундаментальних та прикладних наук з філософії, біології, фізики, хімії, соціології, психології, екології, економіки, менеджменту тощо. Однією із професійних компетенцій у виробничо-технологічній діяльності, які виховує дисципліна «Безпека життєдіяльності» є здатність орієнтуватися в основних методах і системах забезпечення техногенної безпеки, обґрунтовано вибирати відомі пристрої, системи та методи захисту людини і природного середовища від небезпек.

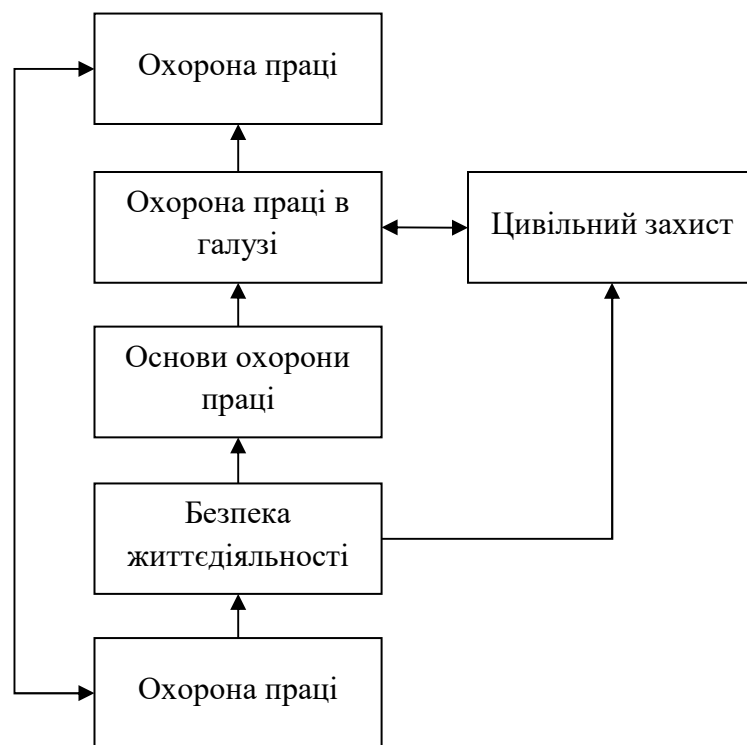


Рис. – Структурна схема міжпредметних зв'язків дисциплін циклу БЖД при формуванні професійних компетенцій у системі неперервної освіти

Дисципліна «Основи охорони праці» розвиває цю компетенцію і вчить обґрунтовувати вибір безпечних режимів, параметрів, виробничих процесів та

вміти проводити заходи щодо усунення причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві. Ця дисципліна вивчається разом з основними дисциплінами професійно-орієнтованого циклу, коли майбутні фахівці набувають достатнього уявлення щодо умов їхньої майбутньої професійної діяльності.

Дисципліна «Охорона праці в галузі» передбачає вивчення актуальних питань охорони праці для конкретної галузі господарської, економічної та науково-дослідної діяльності з урахуванням особливостей майбутньої професійної діяльності випускників, а також досягнень науково-технічного прогресу. Засвоївши цю дисципліну, студенти, опираючись на знання та вміння з дисциплін професійно-орієнтованого циклу, повинні вміти обґрунтовувати та розробляти безпечні технології в галузі своєї діяльності, розробляти та проводити заходи щодо усунення причин нещасних випадків, з ліквідації наслідків аварій на виробництві.

Принципи неперервності та наступності реалізуються і при вивченні дисциплін «Безпека життєдіяльності» та «Цивільний захист», оскільки після вивчення дисципліни «Безпека життєдіяльності» студент повинен вміти оцінювати сталість функціонування об'єкту господарювання в умовах надзвичайних ситуацій та обґрунтовувати заходи щодо її підвищення, а також вміти забезпечити виконання комплексу робіт на об'єкті з попередження виникнення цих ситуацій, локалізації та ліквідації їхніх наслідків. Ці знання та вміння поглиблюються при вивченні дисципліни «Цивільний захист». Після її засвоєння, студенти за аналогією з дисципліною «Охорона праці в галузі» повинні вміти самостійно досліджувати умови виникнення і розвитку надзвичайних ситуацій та забезпечувати скоординовані дії щодо їх попередження на об'єктах господарювання, розробляти та впроваджувати превентивні і оперативні ходи цивільного захисту.

Поглиблення спеціальних знань, зокрема і з охорони праці, керівників і



фахівців різних галузей економіки шляхом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів здійснюється у створених у ВНТУ центрах: підвищення кваліфікації керівників організацій та установ, підвищення кваліфікації в галузі енергетики, підвищення кваліфікації з сучасних комп'ютерних технологій. Важливою складовою формування професійної компетентності студентів та фахівців у аспекті підвищення власного рівня безпеки на виробництві є удосконалення технології викладання дисциплін циклу БЖД, в основу якої покладений модульний принцип навчання.

Зокрема, в роботі [7, с. 39] зазначається, що зростання ролі людського фактора в сучасній економіці, яка більшою мірою базується на науково-містких технологіях та кваліфікаціях високих рівнів, висуває підвищені вимоги до компетентності фахівців. Автор вважає, що компетентність – це реальна здатність індивіда досягати заданого результату роботи або мети, що більше характерне саме модульному навчанню. В. Пікельна теж акцентує увагу на впровадження в професійно-технічних навчальних закладах інноваційних технологій, серед яких головним є модульне навчання [4]. В роботі [2] наголошується, що впровадження відкритого професійно-технічного навчання в навчальний процес дає змогу переважно самостійно та індивідуально здобути робітничу професію. За таких умов зміст навчання і його темп залежить від особливостей слухача. У даному разі кожен студент має працювати за своєю індивідуальною програмою.

Модульна технологія професійного навчання не виключає традиційну, але є менш затратною, добре адаптується до дистанційного навчання, з використанням глобальної мережі Internet [1]. В її основу покладена концепція «фактора компетентності», а не «фактора часу», що більше відповідає ринковим умовам і дає можливість скоротити витрати і час на проведення навчання. Практичні навички можуть відпрацьовуватись в лабораторіях кафедр охорони праці (безпеки життєдіяльності або цивільного захисту), де слухач

може опрацювати навчально-виробничі завдання, спрямовані на набуття знань, умінь і навичок, що не можуть бути набуті ним самостійно.

Багаторічний досвід підтвердив змістовність такої форми навчання, яка повністю відповідає головним принципам входження в європейський освітній простір, європейським стандартам надання вищої освіти і, як наслідок, створює студентам університету кращі стартові можливості на ринку праці. Набуття професійних компетенцій передбачає формування умінь з організації ефективного технологічного процесу з безпечними умовами праці. Тому у студентів вже з першого курсу формується активна позиція щодо практичної реалізації принципів пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності, співробітництва з роботодавцем із реалізації заходів з покращення умов праці тощо. Потребують подальших досліджень питання розробки критеріїв оцінювання та створення на державному рівні незалежних органів для підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників.

1. *Кобилянський О. В.* Теоретико-методичні основи навчання безпеки життєдіяльності студентів економічних спеціальностей у вищих навчальних закладах: Монографія / О.В. Кобилянський. – Вінниця: ВНТУ, 2012. – 590 с.
2. *Максимович О.* Модульно-рейтингова технологія навчання у вищій школі / О. Максимович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lnu.edu.ua>.
3. *Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті* // Освіта. – 2001. – № 60–61. – С. 1–5.
4. *Пікельна В.* Модульне навчання у професійно-технічних навчальних закладах / В. Пікельна // Професійно-технічна освіта. – 2002.- № 1. – С. 8-11.
5. *Теличко К.* Важливий етап у сфері формування та удосконалення системи професійного розвитку працівників на виробництві / К. Теличко // Охорона

- праці. На допомогу спеціалісту з охорони праці. – 2013. – № 7. – С. 37–44.
6. *Типові* навчальні програми нормативних дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці», «Охорона праців галузі», «Цивільний захист». – К. : Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, 2011. – 72 с.
7. *Чабан А.* Нова стратегія професійної підготовки робітничих кадрів/ А. Чабан // Професійно-технічна освіта. – 2001. – С. 37–40.

*А. Кобылянский*

### **Практические аспекты формирования профессиональной компетентности при изучении дисциплин цикла БЖД**

Проанализированы особенности системы профессионального обучения и подтверждения квалификации работников в Украине. Рассматриваются практические аспекты формирования профессиональной компетентности по безопасной жизнедеятельности в процессе подготовки работников к профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** охрана труда, компетентность, практическая подготовка.

*А. Kobylyansky*

### **Improvement of Higher Education for safe life**

Analyzes the classification, classification and pattern operation teaching technologies. Consider practical aspects of the design of educational technology in the formation of students' preparation for professional competence in safety. *The article analyzes the practical aspects of preparing students for professional activity.*

**Keywords:** labor protection, competence, professional education and training.

Рецензент – доктор педагогічних наук,  
професор В. І. Ключко