

Дембіцька С.В.

Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

**ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ ЗНАНЬ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В ПРОЦЕСІ
ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ
И ЯКОСТІ ЗНАНЬ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ
ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ**

В статті проаналізовано проблеми забезпечення якості знань з охорони праці в процесі підготовки фахівців соціально-культурної сфери та визначені основні напрямки їх вирішення. Обґрунтована необхідність вдосконалення форм і методів викладання охорони праці та врахування особливостей фахової підготовки спеціалістів соціально-культурної сфери.

Ключові слова: охорона праці, якість знань, фахова підготовка, соціально-культурна сфера.

В статье проанализированные проблемы качества знаний с охраны труда в процессе подготовки специалистов социально-культурной сферы и определены основные пути их решения. Обоснована необходимость совершенствования форм и методов преподавания охраны труда и учета особенностей профессиональной подготовки специалистов социально-культурной сферы.

Ключевые слова: охрана труда, качество знаний, профессиональная подготовка, социально-культурная сфера.

In the article is analysis of problem of the quality of knowledge on health and safety in the training of socio-cultural sphere and set priorities for their solution. The necessity is to improve the forms and methods of teaching safety and complexity of the professional training of socio-cultural sphere.

Key words: safety, quality of knowledge, professional training, socio-cultural sphere.

Постановка проблеми. Якість вищої освіти має визначальне значення для успішного розвитку будь-якої країни. Револьюційні зміни технологій і, як наслідок, швидкий перехід від індустріального до інформаційного суспільства, спираються на рівень інтелектуальних ресурсів країни, а пов'язана з цим геополітична конкуренція провідних країн за такі ресурси стає одним з важливіших факторів, що визначають не лише економіку, а й політику нового століття.

Міжнародна організацією по стандартизації дає таке визначення (стандарт ISO - 8402): «якість – це сукупність властивостей та характеристик продукції або послуг, які надають їм здатність задовольняти потреби, які є або які будуть».

В даний час якість освіти знаходиться в центрі уваги в усьому світі, що пояснюється наступними причинами:

- формуванням загального освітнього і наукового простору Європи супроводжується розробкою єдиних критеріїв і стандартів у цій галузі, де якість вищої освіти є основою створення цього процесу;

- від якості людських ресурсів залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності;

- якість освіти набуває все більшого значення в забезпеченні конкурентоспроможності випускників вищої школи на ринку праці [3].

Охорона праці, як система забезпечення життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, є важливою складовою професійної освіти. Забезпечення якості знань з охорони праці в процесі підготовки фахівців соціально-культурної сфери має суттєве значення. Це пояснюється значною кількістю травмованих під час трудової діяльності працівників. Зокрема, в 2012 році на підприємства соціально-культурної сфери зайняли друге місце за кількістю травмованих на виробництві, зареєстровано 1450 нещасних випадків [4, с.6].

Серед причин травмування переважає ігнорування та невиконання вимог безпеки під час проведення робіт. Тому існує проблема формування необхідних знань, умінь і навичок та підвищення їх якості з питань безпеки праці.

Аналіз попередніх досліджень. Дослідженнями проблеми підвищення якості професійної освіти займалися В.П. Андрущенко, І.А. Зязюн, В.К. Кремень. Загальні питання методики проведення лекцій з охорони праці розглядається у працях Р.В. Сабарно, В.П. Огірцова, А.Р. Саркісова. У даних дослідженнях висвітлена технологія проведення лекцій переважно традиційними методами навчання, але в сучасних умовах розвитку вищої школи методика проведення лекцій з охорони праці потребує нових підходів.

Є низка напрацювань дидактичних матеріалів, наприклад, Г.Н. Титової, П.І. Осипова, в яких зібрана достатня кількість виробничих ситуацій і ділових ігор (з прикладами їх проведення), що використовуються під час вивчення охорони праці. Групою авторів Донбаської державної машинобудівної академії створено методичний посібник з організації самостійної роботи студентів із дисципліни „Основи охорони праці” з використанням програмних засобів навчання. Проте, як правило, ці матеріали розроблені для підготовки інженерів різних галузей промисловості, а дослідження у сфері викладання охорони праці для фахівців соціально-культурної сфери практично відсутні.

Метою статті є визначення та обґрунтування шляхів підвищення якості знань з охорони праці в процесі підготовки фахівців соціально-культурної сфери.

Виклад основного матеріалу. Вступивши до ВУЗу на обрану спеціальність із врахуванням власних здібностей, нахилів, бажань, порад батьків та урахуванням потреб ринку праці, студент несподівано опиняється перед навантаженням побічними, на його погляд, непотрібними, курсами, що відбирають багато часу і часто викликають внутрішній спротив. Відповідно і якість знань з таких курсів залишається на низькому рівні. Серед них знаходяться і дисципліни «Основи охорони праці» та «Охорона праці». Проведене автором опитування студентів, які здобувають професію соціально-

культурної сфери, показало, що 84 % з опитуваних вважають непотрібними вказані курси, оскільки їх трудова діяльність не передбачає значного виробничого травматизму.

Однак, результати аналізу вітчизняної системи охорони праці свідчать:

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

– зростання дитячого травматизму в навчально-виховному процесі;

– збільшення ролі людського фактору в управлінні охороною праці на сучасному виробництві [4, с.7].

Сьогодні у невиробничій сфері й недержавному секторі економіки стан охорони праці викликає тривогу. Більшість керівників у цих сферах не мають спеціальної підготовки і досвіду роботи з охорони праці. Вони не надають необхідної уваги питанням охорони праці. Проте безпека праці розпочинається саме з мотивації, з моменту, коли працівник повірить, що безпека його праці є однією з ключових цінностей підприємства, а це є одним із мотивів його безпечної поведінки.

Крім того, аби підтримувати репутацію благополучного підприємства деякі відповідальні роботодавці, замість того, щоб розслідувати причини нещасних випадків, приховують їх. Набагато простіше щось не сказати, ніж потім нести відповідальність.

Можна виокремити такі причини приховування нещасних випадків:

– відсутність між роботодавцями та працівниками належно оформлених трудових відносин;

– необізнаність потерпілих із своїми правами в разі настання з ними нещасного випадку;

– недосконалість чинного законодавства в частині кваліфікації виробничих травм;

– недостатня відповідальність роботодавця за настання нещасного випадку.

Як бачимо, однією з причин є недостатня якість знань працівника, отриманих як на етапі професійної підготовки, так і під час його трудової діяльності.

Одним із напрямів підвищення безпеки праці є організація безпечної поведінки працівника в процесі праці. Для цього необхідно:

- створювати психологічний настрій на безпечну поведінку;
- стимулювати безпечну поведінку;
- навчати безпечній діяльності;
- виконувати та контролювати правила безпеки праці;
- виховувати безпечну поведінку;
- створювати психологічний клімат у колективі [1, с.126].

Недостатній рівень знань працівника виявляє його некомпетентність з питань охорони праці. В процесі праці він не може точно визначити, що є небезпечним, а що безпечним; де наслідки помилки малі, а де великі. Крім того, він не може швидко орієнтуватися і знаходити рішення в складних і небезпечних ситуаціях. Такий працівник розуміє, що він може легко допустити небезпечну помилку, усвідомлює, що у нього малі можливості протидіяти небезпеці. Все це породжує тривогу, невпевненість у собі, у безпеці своєї праці і призводить до його небезпечних дій. Перераховані фактори визначаються як прояв недосвідченості.

Навчання безпечній праці повинно бути органічно пов'язане з навчанням професії. Найбільш придатним і цілеспрямованим шляхом трудового навчання є вироблення таких навичок, за яких спосіб досягнення мети праці органічно відповідатиме умовам безпеки праці. Під час навчання безпечній праці велику увагу слід приділяти розвитку здібностей мислити, умінню критично оцінювати різні трудові завдання, готовності до дій в нових, спонтанно виникаючих небезпечних ситуаціях. Тому одним із шляхів підвищення якості знань з

охорони праці ми вважаємо формування позитивної мотивації до вивчення даної дисципліни.

Нині характерною особливістю діяльності фахівця є його професійна компетентність, зокрема і у питаннях з безпеки праці. А тому, на нашу думку, для підвищення якості підготовки у вищому навчальному закладі велике значення мають:

- методичне дослідження й обґрунтування тем навчальної програми з охорони праці із врахування особливостей підготовки фахівців соціально-культурної сфери;

- використання ефективних нових технологій навчання (дистанційних, комп'ютерних, модульних, кредитно-модульних технологій, мультимедіатехнологій) як в автономній формі, так і в поєднанні з традиційною формою навчання [2, с.12];

- здійснення необхідного і якісного контролю досягнень студентами відповідного рівня знань, навичок та умінь;

- розробка та систематизація дидактичних засобів навчання, у тому числі електронних навчальних посібників, ілюстративних і методичних матеріалів;

- розробка та обґрунтування вимог до професійної компетентності фахівців соціально-культурної сфери безпосередньо з питань охорони праці;

- створення автоматизованих навчальних курсів, комп'ютерних програм, автоматизованої системи контролю засвоєних знань.

Враховуючи вище зазначене, ми вважаємо, що доцільно визначити перелік професійних знань, умінь і якостей фахівців соціально-культурної сфери з питань охорони праці. Крім того, в процесі цього дослідження необхідно врахувати такі аспекти:

1. Соціальний – усвідомлення важливості професійної діяльності працівників соціально-культурної сфери для суспільства та економіки країни загалом. Це підтверджується тим, що установ і підприємств соціально-культурної сфери в Україні в декілька раз більше, ніж суб'єктів господарювання інших, більш небезпечних сфер діяльності – майже 640 тисяч.

2. Професійний – набуття професійних знань, умінь і навичок, що необхідні для успішного здійснення професійної діяльності, в тому числі і навичок безпечної праці.

3. Особистісний – самоствердження та самореалізація, налаштованість на професійне зростання та досягнення успіхів у майбутній професійній діяльності. Даний напрям нами пропонується реалізувати через формування професійної мотивації до вивчення охорони праці.

4. Психологічний – цілісне сприймання особистих якостей, які є основою формування професійно значущих характеристик та індивідуального стилю діяльності

5. Культурологічний – загальна підготовка; цільові й ціннісні життєві орієнтації; досвід спілкування з людьми; певні етичні й естетичні навички, зокрема усвідомлення значущості та переваги людського життя і здоров'я перед економічними результатами діяльності підприємства.

Крім того, в подальшій професійній діяльності навчання з питань охорони праці має проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних видів навчання – модульного, дистанційного тощо, а також технічних засобів: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів.

Водночас слід враховувати як специфіку виробництва, так і вимоги нормативно-правових актів з охорони праці. Крім того, підприємства мають скласти плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, які повинні відбуватися не формально, як прийнято в сучасній практиці господарювання на підприємствах соціально-культурної сфери.

До складу комісії з питань перевірки знань з охорони праці працівників на підприємствах повинні входити спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, представник профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці. Перелік питань для перевірки знань з охорони праці працівників, з урахуванням специфіки виробництва, має складатися членами

комісії та затверджуватися роботодавцем. Доцільною формою перевірки знань з охорони праці є тестування, залік або іспит.

Висновки. Таким чином, проблема забезпечення якості знань з охорони праці в процесі підготовки фахівців соціально-культурної сфери є досить актуальною. Її вирішення вимагає удосконалення форм і методів викладання охорони праці, впровадження та використання інформаційних, модульних, особисто-орієнтованих технологій при вивченні охорони праці, забезпечення позитивної мотивації на основі фахової спрямованості до вивчення даного курсу.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в наступному:

1) розробці моделі стандартизації професійної освіти вищого навчального закладу як компонента системи якості;

2) визначення концептуальних і методологічних основ проектування системи якості в контексті системи професійної освіти;

3) вдосконалення змісту курсів «Основи охорони праці» та «Охорона праці» на основі фахової спрямованості та вдосконалення методик викладання охорони праці.

Використані джерела

1. Вавилова Л. Н. *Формирование профессиональной идентичности специалистов по охране труда: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08.* – Калининград, 2005. – 341 с.

2. Глиняна Н. М. *Організація самостійної роботи студента з дисципліни „Основи охорони праці” з використанням ПЕОМ: Для всіх спец. ден. форми навчання / Глиняна Н. М., Дементій Л. В.* – Краматорськ: ДДМА, 2004. – 31 с.

3. *Матеріали до доповіді Міністра освіти і науки України С.М. Ніколаєнка на підсумкової колегії Міністерства освіти і науки з питання “Забезпечення якості вищої освіти – важлива умова інноваційного розвитку держави і суспільства” м. Харків 1-2 березня 2007 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://almamater.com.ua/modules/smartsection/item.php?itemid=9>*

4. *Терещенко В. Осягнути неможливе / Володимир Терещенко // Охорона праці. - № 8. – 2012. – С.6-7*