

науки; охраны здоровья; по делам семьи, молодежи и спорта) по проблеме предотвращения и профилактики адиктивного поведения детей и молодежи. Обосновано необходимость подготовки социальных педагогов основам социально-правовой защиты молодежи адиктивного поведения.

Ключевые слова: профилактика, адиктивное поведение, наркомания, алкоголизм, табакокурение, игромания, Интернет-зависимость, социально-педагогическая деятельность, социально-правовая защита.

SUMMARY

O. Klochko. The prophylaxis of addictive behavior of pupils: the normatively and lawful aspect.

In the article the analysis of leading international documents, basic legislative acts of ministries and departments of Ukraine (educations and sciences; health protection; in matters of family, young people and sport), is carried out in relation to the problem of prevention and prophylaxis of addictive behavior of children and young people. Marked on the necessity of preparation of social teachers bases of socially legal defense of young people of addictive behavior.

Key words: prophylaxis, addictive behavior, drug addiction, alcoholism, smoking, internet addiction, socially pedagogical activity, socially legal defense.

УДК 371.3

О. В. Кобилянський

Вінницький національний
технічний університет

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ З БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

У статті проаналізовано особливості викладання дисциплін циклу «Безпека життєдіяльності» за освітньо-професійною програмою підготовки фахівців економічного спрямування у вищих навчальних закладах. Розглянуто практичні аспекти вивчення цих дисциплін у процесі професійної діяльності.

Ключові слова: безпека життєдіяльності, охорона праці, структура предмета, практична підготовка, компетентність.

Постановка проблеми. В умовах утвердження ринкових відносин особливого значення набуває відповідність виробничого персоналу за кваліфікацією перспективам подальшого розвитку. Забезпечення гнучкості виробництва вимагає підготовки працівників, здатних швидко адаптуватися до нових умов виробництва на різних ділянках виробництва. Мобільність персоналу прямо пов'язана з рівнем освіти та фундаментальною спеціальною підготовкою. З огляду на те, що нинішня система професійної підготовки менеджерів вищими навчальними закладами в Україні значною мірою не відповідає вимогам підприємств, які функціонують у ринковій економіці, дослідження проблеми підготовки кваліфікованих працівників цього профілю є цілком обґрунтованим та доцільним.

Аналіз актуальних досліджень. Загальновідомо, що суттєвими недоліками сучасної професійної підготовки спеціалістів у зв'язку з недостатньою практичною підготовкою є низький рівень самостійності, побоювання відповідальності щодо ухвалення управлінських рішень, відсутність комунікабельності та навичок роботи в колективі. Сучасні професійні вимоги до фахівця потребують інноваційних підходів до його формування.

Питанням покращання підготовки студентів з безпеки життєдіяльності, охорони праці присвячені праці авторів (В. Биков, О. Бикова, Г. Гогіташвілі, Є. Желібо, В. Заплатинський, О. Запорожець, В. Зацарний, М. Ігнатович, О. Кожем'якін, В. Лапін, І. Сагайдак, В. Худолей та ін.) [2 – 6].

Мета статті – проаналізувати програми викладання безпеки життєдіяльності та охорони праці щодо відповідності принципу безперервності освіти під час формування професійної компетентності фахівців економічного спрямування.

Відповідно до Національної доктрини розвитку освіти [7], 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 під час підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за робітничими професіями у професійно-технічних навчальних закладах; підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах та під час навчання і підвищення кваліфікації працівників та посадових осіб.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах ринкових відносин в Україні більша частина робочої сили переміщується в багатогалузеві малі орендні і приватні підприємства, часто сімейного типу, в яких упроваджуються різні режими праці і відпочинку. В Україні зареєстровано 1,07 млн підприємств та організацій, а кількість працездатного населення віком від 15 до 70 років становить 20,7 млн осіб. Роботодавці не завжди знають і тим більше дотримуються вимог норм і правил з охорони праці, які в основному розроблені ще за часів Радянського Союзу для величезних підприємств і виробничих об'єднань з десятками тисяч працівників.

Значного зменшення травматизму країнам Євросоюзу вдалося досягти завдяки впровадженню системи загального управління безпекою, коли

відповідальність за створення безпечних умов праці повністю покладається на роботодавця будь-яким способом, який є для нього найбільш сприятливим і економічно вигідним, а держава лише визначає правові межі та вимоги безпеки й охорони здоров'я відносно робочих місць.

Украї повільне впровадження нових підходів з питань управління охороною праці в нашій країні пояснюється насамперед професійною та психологічною невідповідністю менеджерів і фахівців служб охорони на підприємствах. Звідси випливає завдання необхідності підвищення професійної компетенції працівників саме таких категорій. А для цього потрібні принципово нові підходи до процесу навчання.

До необхідних вимог, яким повинна відповідати система навчання, належать такі: процес навчання має бути безперервним, знання працівників мають поповнюватися й оновлюватися в міру того, як вони застарівають чи їх обсяг змінюється з природних причин; під час організації процесів і визначення тематики (програм) навчання потрібно враховувати характер робіт, що виконуються (небезпечні – безпечні), професійний стаж роботи у відповідній галузі, інші особливості підприємств, тобто система навчання має бути гнучкою і будуватися на основі індивідуального підходу.

Останнім часом у вищих навчальних закладах поширилась практика перетворення нормативних дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці», «Охорона праці у галузі» у «змістовні модулі» з невизначеним статусом та їх об'єднання у модульні дисципліни. Як наслідок – зменшується кількість навчальних годин на вивчення дисциплін з циклу безпеки життєдіяльності, порушуються структурно-логічні схеми навчання. Так, наказом МОН України від 07.06.2006 р. № 444 в освітньо-професійній програмі для напряму 0501 «Економіка і підприємництво» було об'єднано три курси: «Охорона праці», «Безпека життєдіяльності» та «Цивільна оборона» на модульному принципі під єдиною назвою БЖД в обсязі 144 год./4 кред. з вивченням у першому семестрі на I курсі. Вивчення нормативної дисципліни «Охорона праці у галузі» цією освітньо-професійною програмою взагалі не передбачено.

Таким чином, викладання питань охорони праці передбачено у циклі дисциплін гуманітарної підготовки, коли студенти не мають уявлення не тільки про організацію виробництва, але й про майбутню професію взагалі. Тому в економіку вже почали приходити фахівців з вищою освітою, які не

мають відповідних професійних знань, умінь і навичок з питань охорони праці. А це є прямою загрозою для національної безпеки [9].

Підписаним МОН України наказом «Про організацію вивчення гуманітарних дисциплін за вільним вибором студента» від 09.07.2009 р. № 642 на закріплення «позитивного» досвіду такого викладання для всіх спеціальностей передбачено вивчення дисципліни «Безпека життєдіяльності (безпека життєдіяльності, основи охорони праці)» в циклі нормативних дисциплін професійної та практичної підготовки в обсязі 2 кредитів ECTS. Тобто йдеться про наступне подвійне скорочення навчальних ресурсів щодо вивчення питань безпеки й ігнорування вимог Закону «Про охорону праці» [1] та інших нормативно-правових актів.

На нашу думку, пропонується досить хибний шлях, коли набуття необхідних компетенцій з безпеки життєдіяльності, охорони праці фахівцями повинно відбуватися вже в умовах здійснення практичної діяльності безпосередньо на виробництві.

На підприємствах робота в цій частині сьогодні будується на основі Типового положення про порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці (далі – Типове положення), що визначає програми і терміни навчання, категорії осіб (працівників), які підлягають навчанню тощо. Проте чинне положення за деякими аспектами не враховує реальні ситуації, що трапляються на підприємствах.

Типове положення 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. Воно спрямоване на реалізацію 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. Його вимоги є обов'язковими для виконання всіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарської діяльності незалежно від форми власності та видів діяльності.

Положенням також передбачено, що вивчення основ охорони праці в навчальних закладах, а саме: дисципліни «Охорона праці» у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних дисциплін

«Основи охорони праці» та «Охорона праці в галузі» у вищих навчальних закладах проводиться за типовими навчальними планами і програмами з цього предмета і навчальних дисциплін, які затверджуються спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти і науки за погодженням із спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Окремі питання (розділи) з охорони праці повинні входити до складу навчальних програм загальнотехнічних і спеціальних дисциплін. Але все це у вищих навчальних закладах, як ми бачили, вже далеко не так.

Залишається професійна підготовка з охорони праці. Зміст та обсяг дисципліни «Охорона праці» для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, визначаються типовим навчальним планом і типовою навчальною програмою з дисципліни «Охорона праці», що затверджуються спеціально вповноваженим органом центральної виконавчої влади в галузі освіти і науки та погоджуються спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Під час вивчення перших восьми тем типової програми необхідно розглянути близько 300 питань, а кількість питань дев'ятої теми визначається з урахуванням вимог нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки для конкретних напрямів економічної діяльності і виробництв. При цьому теоретична частина дисципліни «Охорона праці» вивчається не менше ніж 30 академічних годин, а під час перепідготовки та підвищення кваліфікації – не менше ніж 15 годин, або 2 хвилини на питання. Таким чином, під час аудиторних занять можна розглянути лише кілька десятків основних питань галузевого спрямування, більшість із них мають розглядатися під час самостійної підготовки.

Теоретична частина дисципліни «Охорона праці» під час професійної підготовки працівників для виконання робіт, які не належать до переліку робіт з підвищеною небезпекою, вивчається в обсязі не менше ніж 10 годин, а під час перепідготовки та підвищення кваліфікації – не менше ніж 8 годин, або 1 хвилина на питання.

Типове положення визначає також перелік посад посадових осіб, які проходять навчання і перевірку знань з охорони праці, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки.

На підприємствах, в установах й організаціях, об'єднаннях підприємств до їх складу входять: керівники, заступники керівників, головні спеціалісти, керівники основних виробничих і технічних служб, які безпосередньо пов'язані з організацією безпечного ведення робіт; керівники та спеціалісти науково-дослідних, конструкторських, проектних і технологічних відділів, які займаються проведенням експертизи проектно-конструкторської документації, на яку поширюються вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, а також ті, які виконують розробки з питань охорони праці; посадові особи спеціально вповноваженого центрального органу з нагляду за охороною праці та його територіальних управлінь; технічні експерти з промислової безпеки; страхові експерти з охорони праці.

У навчальних закладах до переліку входять: керівники, заступники керівників навчальних закладів, на яких покладена відповідальність за організацію безпечного ведення робіт, керівники та викладачі кафедр охорони праці, керівники та штатні викладачі навчальних закладів, які здійснюють навчання з питань охорони праці посадових осіб; майстри та інструктори виробничого навчання, керівники виробничої практики та інші посадові особи, які викладають питання охорони учням, студентам, курсантам, слухачам.

До цього переліку включені перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, обов'язки яких пов'язані з організацією діяльності підприємств галузі з охорони праці, а також з організацією навчання та перевірки знань з питань охорони праці; заступники керівників обласних міських, районних державних адміністрацій, а також органів місцевого самоврядування, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням охорони праці; керівники, спеціалісти служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці, особи, відповідальні за технічний стан і безпечну експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки підприємств, установ й організацій, об'єднань підприємств.

Навчання і перевірку знань повинні також проходити представники профспілок та вповноважені найманими працівниками особи.

Щороку спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці проходять посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою (роботи на

кабельних лініях і діючих електроустановках, виконання газонебезпечних робіт, забивання свай, гасіння вапна, водолазні роботи, роботи на копіювальних та розмножувальних машинах, роботи верхолазні та на висоті та ще 130 видів робіт, зазначених у Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р. № 15) і роботах, де є потреба у професійному доборі (водолазні роботи; роботи на висоті; верхолазні роботи, роботи, пов'язані з діючим енергетичним обладнанням; аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж; роботи, які безпосередньо пов'язані з виробництвом чорних та кольорових металів тощо, зазначених у Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженому наказом МОЗ України та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.1994 р. № 263/121).

За частково наведеними переліками видно, що існує певна неузгодженість затверджених одним відомством нормативно-правових актів між собою і Типовим положенням, тому що ті самі види робіт входять до обох переліків, причому, згідно з цим положенням термін «робота з підвищеною небезпекою» означає роботу «в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосовуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, завдання шкоди здоров'ю, майну, довкіллю» [8, 5].

Крім того, позачергове навчання і перевірка знань проводяться під час: переведення працівника на іншу роботу або призначення на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці порушень посадовими особами вимог нормативних актів, що призвели до групового нещасного випадку або із смертельним наслідком за незадовільних результатів перевірки знань з охорони праці протягом одного місяця; з метою ознайомлення з новими нормативно-правовими актами.

Необхідно зауважити, що відповідно до п. 5.2 Типового положення «керівники підприємств (чисельністю понад 1000 працівників), керівники та фахівці служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств проходять навчання в Головному навчально-методичному центрі Держгірпромнагляду» [8]. В умовах суворого обмеження фінансових коштів на підприємствах державної

форми власності ця норма стає практично нездійсненною. Крім того, за наявності галузевих і регіональних центрів, інститутів післядипломної освіти, інших навчальних закладів, що мають відповідні сертифікати й ліцензії, ця вимога не є законною. Тому необхідно організувати навчання зазначеної категорії працівників безпосередньо на місцях на їх базі.

Положення вимагає, щоб перед перевіркою знань для працівників повинні бути організовані лекції, семінари та консультації, а формою перевірки знань з охорони праці працівників є тестування, залік або іспит. Тестування проводиться за допомогою технічних засобів. Згідно з п. 3.5 Типового положення навчання з питань охорони праці може проводитись з використанням сучасних видів навчання – модульного, дистанційного тощо, а також з використанням технічних засобів: аудіовізуальних, комп'ютерних систем і тренажерів тощо [8].

Ураховуючи, що високоорганізовані навчальні процеси та їх висока якість потребують значних витрат, останнім часом на перший план виходять питання впровадження менш витратних навчальних процесів, заснованих на самоосвіті та використанні модульних і дистанційних технологій.

У нашій країні набуває розвитку технологія дистанційного навчання. Поява дистанційної освіти не випадковість, а закономірний етап розвитку та адаптації освіти до сучасних умов, тому що виконати соціальне замовлення суспільства шляхом збільшення асигнувань на освіту, збільшення кількості навчальних закладів та іншими традиційними способами не можуть навіть заможні країни.

Дистанційна освіта забезпечує надання комплексу освітніх послуг широким колам населення у країні і за кордоном за допомогою спеціалізованого інформаційного освітнього середовища, що базується на засобах обміну навчальною інформацією на відстані (супутникове телебачення, радіо, комп'ютерний зв'язок та ін.). Дистанційне навчання є однією з форм безперервної освіти і базується на принципі самостійного навчання.

Отже, характерними ознаками дистанційної освіти є: гнучкість, модульність, економічна ефективність, виконання викладачем функцій координатора, спеціалізований контроль якості освіти, використання сучасних інформаційних технологій і засобів навчання.

Орієнтація на модульну технологію професійного навчання теж не є

випадковою. По-перше, модульний підхід дає змогу впровадити більш гнучкі, ніж за традиційної системи, методики підготовки кадрів. По-друге, враховується, що ідея профпідготовки кадрів за модульною системою поступово здобуває дедалі міцніші позиції серед методів професійної підготовки в багатьох країнах. По-третє, модульний підхід дає змогу реалізувати ряд переваг, пов'язаних з індивідуалізованим навчанням [9 – 10].

Так, А. Романчук запропонував нову модульну систему з охорони праці. Вона передбачає ступінчастий (поетапний) характер навчання, що поєднує оволодіння спеціальними знаннями та багатодисциплінарну підготовку, самостійне навчання, стажування посадових осіб у службі охорони праці [9].

Поетапне триступінчасте навчання здійснюється курсовим (колективним) методом для спеціалізованих потоків (менеджери, інженерний персонал, фахівці служби охорони праці) з використанням відомих раніше і нових форм підготовки.

Перший ступінь передбачає засвоєння основних понять охорони праці, вивчення сучасних нормативно-правових актів, ряду інших базових питань. На другому передбачається багатодисциплінарна підготовка з організації та виконання робіт з підвищеною небезпекою і засвоєння основних професійних знань. На третьому ступені здійснюється підготовка менеджерів підвищеної кваліфікації, які володіють системними методами управління та організації роботи з охорони праці [9, 20].

Для кожного з цих ступенів розробляється відповідна модульна програма, має здійснюватися послідовне вивчення модулів певних ступенів відповідно до фахових вимог, вивчення модуля повинно завершуватися перевіркою засвоєння курсу. Форми перевірки можуть бути різні: тестування, залік, індивідуальна співбесіда, надання рефератів, семінарські заняття тощо.

Ураховуючи високу вартість навчальних процесів, останнім часом дедалі більше уваги приділяється системі організації самостійного вивчення і засвоєння професійних знань. Необхідно відзначити, що, по-перше, самоосвіта і вдосконалення своїх знань – це не є заміна колективних форм навчання, а лише ефективне доповнення до них. При цьому варто додержуватись їх оптимального співвідношення, уникати крайнощів. По-друге, за умови використання дистанційних форм навчання самоосвіта не означає безконтрольність. Тут потрібно дотримуватись певної схеми:

розробка, узгодження, затвердження програми (індивідуальної чи єдиної для певного модуля) – вивчення необхідних матеріалів – контроль знань.

Які ж спонукальні стимули можуть бути покладені в основу навчання, щоб воно було результативним? Провідним мотивом (насамперед для самостійної підготовки) одночасно з пізнавальним (інтерес до знань) повинен бути професійний, тобто бажання опанувати професію досконало. Крім того, можуть бути й інші мотиви: розуміння престижу, кар'єрне зростання, прагнення уникнути негативних наслідків за невиконання завдань чи травмонебезпечні події.

Наприклад, в енергетичній галузі оволодіння знаннями з охорони праці є необхідною умовою кар'єрного зростання, переходу чи переведення на вищу посаду, присвоєння більш високої кваліфікації інженерної категорії, суттєвого підвищення зарплати.

Працівники, які обслуговують електроустановки, незалежно від їх відомчої належності і форм власності, відповідно до Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів, які затверджені наказом Держнаглядохоронпраці від 09.01.1998 р. № 4, поділяють на три категорії: електротехнологічні та електротехнічні працівники і практиканти. У свою чергу електротехнічні працівники поділяються за рівнем освіти: з вищою технічною, спеціальною електротехнічною середньою освітою; які закінчили спеціалізовані ПТУ та без спеціальної освіти, а практиканти: університетів, коледжів та профтехучилищ. Рівень освіти безпосередньо визначає мінімальний стаж роботи в електроустановках, достатній для присвоєння чергової групи з електробезпеки (I – V). Для електротехнологічних працівників зазвичай присвоєння групи з електробезпеки вище II не передбачено, а практикантів – III. Залежно від рівня освіти електротехнічним працівникам для присвоєння V групи необхідно пропрацювати мінімально від 9 місяців до 3 років 4 місяців. Але стаж – це необхідна, але не достатня умова для присвоєння відповідної до їх майбутньої посади групи з електробезпеки.

Для одержання групи I, незалежно від посади і фаху, необхідно пройти інструктаж з електробезпеки, а II – V – необхідно пройти спеціальне навчання та індивідуальну перевірку знань.

Для одержання груп II – III працівники мають: чітко усвідомлювати небезпеку, пов'язану з роботою в електроустановках; знати і вміти

застосувати на практиці ці та інші правила безпеки в обсязі, потрібному для роботи, яка виконується; знати будову й улаштування електроустановок; уміти практично надавати першу допомогу потерпілим у разі нещасних випадків, у тому числі застосовувати способи штучного дихання і непрямого масажу серця.

Для одержання груп IV – V додатково необхідно знати компонування електроустановок і вміти організувати безпечне проведення робіт, уміти навчити працівників інших груп правил безпеки і надання першої допомоги потерпілим від електричного струму.

Для одержання групи V необхідно також розуміти, чим викликані вимоги пунктів Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів.

Крім того, працівники повинні знати Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів, які затверджені наказом Міністерства палива та енергетики України від 25.07.2006 р. № 258.

Спеціальне навчання і перевірка знань цих документів і практичних навичок проводиться щорічно методом тестування за допомогою сучасних комп'ютерних технологій, які дозволяють реалізувати їх дистанційно.

Зрозуміло, можуть бути й інші варіанти. Основний зміст залучення та використання з навчальною метою широкого кола різних мотивів і зовнішніх спонукань – це долучення персоналу до процесів підвищення особистої професійної компетенції.

Висновки. За сучасних умов посилення інтеграційних процесів з Європейським Союзом, упровадження європейської системи неперервної освіти розроблені освітньо-професійні програми не дозволяють здійснити підготовку кваліфікованих фахівців економічного спрямування.

Подальші дослідження повинні передбачати пошук оптимальних форм і методів навчально-виховного процесу з реалізації міжпредметних зв'язків і збільшення практичної підготовки з охорони праці на основі сучасної нормативної бази, розробку спеціальних технологій у межах кредитно-модульної системи формування професійної компетентності фахівців економічного спрямування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про охорону праці» № 229-IV від 21.11.2002 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2003. – № 2. – С. 10.
2. Бикова О. В. Про питання необхідності коригування програм навчальних дисциплін з безпеки з урахуванням основних положень «Концепції державної програми розвитку освіти» / О. В. Бикова, С. І. Осипенко, С. А. Єременко та ін. // Безпека

життєдіяльності. – 2008. – № 7 – 8. – С. 51 – 53.

3. Желібо Є. П. Проблеми викладання дисципліни «Безпека життєдіяльності» у ВНЗ України / Є. П. Желібо, І. С. Сагайдак // Безпека життєдіяльності. – 2007. – № 12. – С. 35 – 36.

4. Запорожець О. І. Питання державного регулювання викладання у ВНЗ дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Охорона праці та цивільний захист» / О.І. Запорожець, А. В. Русаловський, В. М. Заплатинський та ін. // Безпека життєдіяльності. – 2007. – № 11. – С. 11 – 13.

5. Запорожець О. Як згортається навчання з питань охорони праці / О. Запорожець, А. Русаловський, О. Цибульник // Охорона праці. – 2009. – № 8. – С. 14 – 16.

6. Ігнатович М. В. Проблеми викладання курсу «Безпека життєдіяльності» студентам економічних спеціальностей / М. В. Ігнатович, В. Ю. Худолей // Безпека життєдіяльності. – 2007. – № 10. – С. 42 – 43.

7. Національна доктрина розвитку освіти. Указ Президента України від 17.06.2002 р. № 347/2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/151.html>.

8. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою. Наказ Державного комітету з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0231-05>

9. Романчук А. Кого, чого і як навчати в охороні праці? / А. Романчук // Охорона праці. – 2009. – № 5. – С. 20 – 22.

10. Сердюк В. Модульна технологія навчання з охорони праці / Сердюк В., Олійник М., Коваль А. – Вінниця : Континент-ПРИМ, 2004. – 353 с.

РЕЗЮМЕ

А. В. Кобылянский. Практические аспекты профессиональной подготовки менеджеров по безопасности жизнедеятельности.

В статье проанализированы особенности преподавания дисциплин цикла «Безопасность жизнедеятельности» по образовательно-профессиональной программе подготовки специалистов экономического направления в высших учебных заведениях. Рассмотрены практические аспекты изучения этих дисциплин в процессе профессиональной деятельности.

Ключевые слова: безопасность жизнедеятельности, охрана труда, структура предмета, практическая подготовка, компетентность.

SUMMARY

A. Kobilyanskiy. Practical aspects of training managers of life safety.

The features of teaching of disciplines of cycle are analyzed «Safety of vital functions» after educationally professional by the program of preparation of specialists of economic direction in higher educational establishments. The practical aspects of study of these disciplines are examined in the process of professional activity.

Key words: safety of vital functions, industrial safety structure of object, professional education and training, competence.