УДК 377.015.311 : 613

ПЕДАГОГІЧНА ПІДТРИМКА ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА НА ВИРОБНИЦТВІ

М. Шимановський,
кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

У статті розглядається сучасна ситуація із збереженням життя та здоров'я робітників на виробництві в контексті реалізації ринкової економіки та її впливу на ситуацію. Досліджено перспективи оптимізації педагогічного впливу на ситуацію в межах можливостей, які надає навчально-виховний процес у сучасному професійно-технічному училищі.

Ключові слова: *навчально-виховний процес, життєві навички, здоровий спосіб життя, ПТНЗ.*

Проблема збереження здоров'я є однією з найактуальніших проблем сучасного суспільства. Вона загострено сприймається людською спільнотою. Посилює актуальність цієї проблеми і серйозне погіршення загального стану навколишнього середовища (так звані екологічні проблеми), і небезпеки, викликані новітніми побутовими технологіями приладобудування, і посилення ризиків, пов'язаних з нехтуванням частиною людської спільноти здоровим способом життя (розповсюдження ВІЛ/СНІДу, туберкульозу, гепатитів, захворювань, які передаються статевим шляхом, інших так званих хвороб соціальної поведінки), і проблематика необґрунтованих біологічних експериментів, пов'язаних із використанням генетично модифікованих організмів у продуктах харчування (ГМО).

Однак всі ці проблеми є, безумовно, характерними для всього людства. Центральною проблемою, яка виражає специфіку збереження здоров'я робітників, є стан виробничого травматизму та професійних захворювань. У цьому контексті найважливішим чинником, який особливо привертає увагу до здоров'я, є, безумовно, перехід до ринкової економіки. Цей процес супроводжується докорінною перебудовою як самої економіки, так і психології взаємин у суспільстві.

Останнім часом в Україні було опубліковано ряд досліджень М. Грищука, В. Лапіна, О. Кривенка, М. Купчика, М. Гандзюка, Г. Лесенка, Ю. Зубенка, однак досі не досліджено особливості реалізації способів збереження життя та здоров'я майбутніх робітників в ПТНЗ та на виробництві в умовах ринкової економіки, що і визначило спрямування цієї статті.

Характерні для соціалістичного господарювання патерналістські тенденції розвитку, які ґрунтувалися на абсолютній довірі до владних повноважень єдиного власника всього процесу виробництва – держави – замінилися законами ринку, де панує формула: "Товар – Гроші – Товар". При цьому характерною для такої економіки є нова психологія взаємин у процесі виробництва товарів та послуг. Складність всієї соціалістичної системи взаємин між державою та кваліфікованим робітником, в якій робітник, з одного боку, виступав господарем виробництва, а з іншого – безвідмовним гвинтиком апарату виконання виробничих завдань, змінилося на спрощені взаємини в межах ринкової економіки. Приватний підприємець вольовим актом спрямовує кошти на охорону праці, виділяючи їх із доходної частини бюджету підприємства. Державні чиновники мають, згідно із законами, контролювати відповідні заходи, так само функцію контролю бере на себе профспілка,

однак в цілому у нових умовах все залежить від доброї волі підприємця та усвідомленого бажання самого робітника: змушувати роботодавця забезпечувати техніку безпеки.

Зміни відбулися. Навіть на вербальному полі з'явилися нові терміни, які характеризують сутність взаємин між основними суб'єктами виробничого процесу. Стандартний та звичний для вихованого в марксистській традиційній парадигмі дуалізм "капіталіст – пролетарій" змінився на нову формулу: "роботодавець – робітник", яка має знизити рівень протистояння у взаєминах між ними. Використання термінів "роботодавець" та "найманий робітник" виводить взаємини між двома суб'єктами на рівень взаємодії у виробничому процесі.

Однак, така суто вербальна заміна має обов'язково супроводжуватися змінами у реальних взаєминах між роботодавцями та робітниками. Для цього необхідні, в першу чергу, докорінні зміни у самій психології виробничого процесу, яка має ґрунтуватися на врахуванні взаємних вимог. У європоцетричному світі таке розуміння виробництва базується на довгому у часі процесі становлення демократичних інновацій, які ведуть до відносно стабільного класового миру. Цей мир є динамічною категорією, і постійно вдосконалюється під тиском економічної доцільності як основної вимоги роботодавців, раціональної підтримки достойного рівня життя як основної вимоги робітників, потреб виборності гілок влади як вимог еліт, та стабільності суспільства як вимоги всієї демократичної громади.

Втім, навіть достатньо розвинута в Європі система охорони праці в умовах економічної кризи починає втрачати динаміку розвитку. У світі системно скорочуються видатки на охорону праці, відповідно, збільшується кількість нещасних випадків, аварій на виробництві, професійних захворювань та смертей. У свою чергу, зменшення видатків на охорону праці автоматично викликає збільшення видатків на ліквідацію аварій на виробництві, медичну та соціальну реабілітацію потерпілих.

Так, за оцінкою Міжнародної організації праці (МОП), до кризи річний світовий приріст ВВП становив 4,3%, а втрати від аварій і нещасних випадків – 4%, тобто майже весь економічний приріст країн у глобальному вимірі витрачався. [Звернення організаційного комітету з підготовки та проведення в Україні заходів з нагоди Дня охорони праці // Сайт Міністерства надзвичайних ситуацій. http://www.mns.gov.ua/news/15263.html].

Виробничий травматизм залишається в Україні достатньо високим, особливо з огляду на тенденції, пов'язані із приватизаційними процесами та ринковими методами керування економікою. На жаль, певна (і досить значна) частина роботодавців нехтує елементарними правилами безпечної організації виробничого процесу, керуючись виключно бажанням отримати максимальні прибутки. Заходи щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці на кожному робочому місці та на підприємстві в цілому достатньо фінансово затратні, тому найчастіше або взагалі не реалізуються роботодавцями, або реалізуються у виробничому процесі недостатньо. Практично на всіх підприємствах охорона праці забезпечується з грубими системними порушеннями, інколи взагалі відсутні відповідні дозвільні документи, дуже часто виробництво здійснюється практично нелегально, аж до першої значної травми чи смертельного випадку.

Крім порушень умов безпеки праці, суттєвим є порушення умов трудових договорів (контрактів), особливо у контексті незаконного оформлення на роботу або виплати так званої "сірої" зарплати, що взагалі робить неможливим будь-який контроль стану охорони праці та застосування запобіжних заходів, а у випадку травматизму чи професійних захворювань ускладнює належне оформлення інцидентів та виплату відповідних компенсацій.

Центральні органи законодавчої та виконавчої влади (Верховна Рада та Кабінет Міністрів) не реагують достатньою мірою на проблематику охорони праці, оскільки основу цих органів складають саме представники великих олігархічних кланів. Так, у відповідності із Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", зазначено, що у разі встановлення комісією з розслідування нещасного випадку, що ушкодження здоров'я настало не лише з причини, що залежить від роботодавця, а й внаслідок порушення потер-

пілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги підлягає зменшенню, але не більш, як на 50%. Це відкриває, як показує практика, можливості для зловживань, оскільки невизначеним на законодавчому рівні залишається трактування поняття "порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці". Відповідно, роботодавець має можливість взагалі звести будь-який випадок травматизму, системної шкоди здоров'ю чи навіть смерті до провини найманого робітника та перекласти саме на нього значну частину відповідальності.

Варто у цьому контексті зазначити, що за десять місяців минулого року тільки 105 осіб (всього 1,5% від загальної кількості нещасних випадків по Україні) отримали травми на виробництві, знаходячись у стані алкогольного сп'яніння, у тому числі з них 39 осіб із смертельним наслідком, що, власне кажучи, свідчить про достатньо високий рівень відповідальності робітників та усвідомлення ними всіх небезпек роботи у нетверезому стані. У цілому, за оцінкою кваліфікованих експертів, рівень роботи у стані сп'яніння в Україні значно скоротився, що можна віднести як до наслідків ринкових відносин: колеги-робітники не мають найменшого бажання працювати з нетверезими, роботодавці негайно звільняють робітників, які вжили алкоголь, що, в свою чергу, дисциплінує, так і до результатів позитивного впливу навчально-виховної роботи в ПТНЗ.

Так само залежними від роботодавців можна визнати і місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, на які, власне кажучи, і покладено відповідальність за контроль та нагляд за станом охорони праці у галузях економіки.

Світова практика передбачає захист прав робітників професійними спілками, однак в Україні профспілки або не втручаються у процес захисту робітників, або захищають інтереси роботодавців.

Варто також зазначити, що страхові виплати здійснює, у відповідності із діючим законодавством, не сам роботодавець, а Фонд соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань. У певному сенсі це надає відповідні гарантії обов'язковості виплат у випадку неспроможності це зробити роботодавцем – виплати здійснює держава в особі Фонду за рахунок страхових виплат. Однак роботодавець таким чином звільняється не тільки від необхідності здійснювати виплати, але й недостатньо мотивований для забезпечення профілактичних заходів на створеному ним підприємстві.

Більше того, ні роботодавець, ні сам робітник не мають фактично можливості визначити умови страхування, у тому числі і суму відрахувань у Фонд. Справа у тому, що для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника, або відповідної згоди чи заяви роботодавця. Страхування здійснюється в безособовій формі. Усі особи, які підлягають обов'язковому страхуванню, вважаються застрахованими з моменту набрання чинності Закону, незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків та фактично незалежно від заходів безпеки на підприємстві чи організації. Особам, які підлягають страхуванню від нещасного випадку, видається єдине для всіх видів страхування свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є документом суворої звітності, однак, не включає умов, характерних для всіх інших видів страхування, які здійснюють приватні фірми: обов'язкового, контролю за станом безпеки, рівнем кваліфікації застрахованих, без якого сума страхового збору приватних страхувальників може варіюватися.

Більше того, Фонд соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань не здійснює відповідні виплати повною мірою та вчасно, обґрунтовуючи таке порушення відсутністю достатнього фінансування цієї статті з державного бюджету.

Суттєвим є також і те, що самі робітники під тиском роботодавців змушені іти на свідоме порушення правил техніки безпеки, або погоджуються чи навіть зголошуються працювати в умовах порушення законодавства про безпеку праці. Нагадаємо, що, у відповідності із Законом України "Про охорону праці" *[Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668]*, працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для людей,

які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Більше того, робітник зобов'язаний негайно повідомити про виникнення небезпечних умов безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації, за необхідності, підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

Варто додати, що працівник має також беззаперечне право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Однак практика підтверджує, що робітники, особливо у депресивних регіонах, – а до таких, належить практично вся територія України, – змушені погоджуватися працювати в умовах порушення елементарних правил техніки безпеки, оскільки це дає єдину можливість заробити на життя, що має, нібито, виправдати ризик травмування чи навіть смерті. Випадки відмови від праці в небезпечних умовах поодинокі, роботодавець просто не заключає трудового договору або звільняє тих робітників, які відмовляються працювати в небезпечних умовах, а профспілка, зазвичай, не втручається, оскільки її очільники знаходяться у прямій залежності від роботодавця, тим більше, що закон взагалі дозволяє не створювати профспілкову організацію на підприємстві.

Саме тому рівень виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні залишається досить високим.

Достатньо сказати, що, за даними Фонду соціального страхування, від нещасних випадків та професійних захворювань, у деяких регіонах помічено збільшення виробничого травматизму, зокрема, у Запорізькій області – на 9% (24 випадки) (з 280 до 304); Полтавській області – на 31% (54 випадки) (з 177 до 231); Одеській області – на 11% (18 випадків) (з 163 до 181).

Найбільша кількість нещасних випадків зареєстрована у Донецькій (36,4%), Луганській (14,5%) і Дніпропетровській (7,3%) областях. Кількість травмованих осіб у цих областях складає майже 58% від їх загальної кількості по Україні.

Від нещасних випадків на підприємствах України травмовано 79% (7003) чоловіків та 21% (1875) жінок.

До найбільш травмонебезпечних професій можна віднести: гірника очисного забою (за 9 перших місяців 2010 року травмовано 988 осіб), прохідника – 641 особа, гірника підземного – 412 осіб, електрослюсаря підземного – 277 осіб, слюсаря-ремонтника – 200 осіб, машиніста гірничих виїмкових машин – 156 осіб, гірника з ремонту гірничих виробок – 186 осіб.

Найбільша кількість професійних захворювань зареєстрована у Донецькій (28%), Луганській (27%), Дніпропетровській (23%) і Львівській (8%) областях. Кількість профзахворювань у цих областях складає майже 86% від загальної їх кількості по Україні.

У структурі професійних захворювань перше місце належить хворобам органів дихання (пневмоконіоз вугільника – 638 осіб, хвороби органів дихання – 521 особа, хвороба легенів – 470 осіб, хронічний бронхіт – 135 осіб).

Найчастіше професійні захворювання виникають після 20 років роботи в шкідливих умовах праці, а саме: за 9 місяців 2010 року з 3689 професійних захворювань – 1948 осіб отримали професійне захворювання після 20–29 років роботи в шкідливих або небезпечних умовах праці та 1019 осіб після 10–19 років роботи.

Така ситуація, зрозуміло, вимагає суттєвої уваги і державних інституцій, і громадянського суспільства до проблематики охорони праці на підприємствах. Однак варто зазначити, що і педагогічна система має зробити свій внесок до справи охорони здоров'я на виробництві.

Як відомо, існує два основних шляхи розвитку будь-якої системи – екстенсивний та інтенсивний. Педагогічна система може розвиватися як екстенсивно – упроваджуючи додаткові предмети, спецкурси чи факультативи, а

також збільшуючи кількість годин для реалізації існуючих. Педагогічна система може розвиватися й інтенсивно, розробляючи та реалізуючи у педагогічній практиці інноваційні методики викладання того чи іншого навчального предмета; приділяючи більш пильну увагу до виховних заходів, які проводяться у навчальному закладі у позаурочний час та реалізуються відповідними управліннями освіти і громадськими організаціями (волонтерами та самоврядними організаціями учнів).

Обидва методи – і екстенсивний, і інтенсивний – дають позитивний ефект, оскільки визначають мотивовану суспільну увагу до певного предмета вивчення. Безумовно, важливим є інноваційні методики, які застосовують у вивченні основ здорового способу життя робітників. Тим не менше, зазначена проблема збереження життя та здоров'я робітників на виробництві вимагає, безумовно, як збільшення кількості годин на вивчення обов'язкового для кожного училища предмета "Охорона праці", так і розробки та запровадження нових (інноваційних) педагогічних технологій у навчальний процес ПТНЗ, а також збільшення уваги педагогічної спільноти до виховного процесу, до заходів, які здійснюються у позаурочний час.

При підготовці у професійно-технічних навчальних закладах працівників за професіями, пов'язаними з роботами підвищеної небезпеки, навчання проводиться з урахуванням вимог "Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту". Саме тому можна сміливо твердити, що рівень кваліфікації робітника залежить не тільки від знань, умінь та навичок, які він отримав, оволодіваючи, власне кажучи, своєю професією, але й від того, наскільки такий робітник обізнаний у базових правилах збереження здоров'я та життя під час виробничого процесу.

У професійно-технічному навчальному закладі, враховуючи особливості учнівського-контингенту, необхідно більше уваги приділяти застосуванню саме інтерактивних методик навчання та виховання. Охорона праці вимагає, зрозуміло, і значного обсягу знань, однак варто сконцентруватися на вміннях та навичках діяльності у випадках небезпек, породжених нехтуванням роботодавцем та самим робітником правил техніки безпеки; у випадках спроб приховування роботодавцем прав та можливостей на відшкодування завданої шкоди.

У даному випадку мова піде про новий методичний підхід, що починає впроваджуватися в педагогічний процес – про методику "Навчання життєвим навичкам" або англійською – Life-skills. Найбільш переконливу версію методики розробила Б. Спрангер і організація Life Skills International.

Творці підходу орієнтують її на наближення навчально-виховного процесу до безпосередніх соціальних потреб.

Life-skills розглядається розроблювачами як інновація, альтернативна традиційній педагогіці, яку вони називають інформаційно-просвітительським підходом. Автори розробки вважають, що традиційна педагогіка довела свою неефективність у розв'язанні завдань, пов'язаних не з теоретичним осмисленням проблеми, а з конкретними життєвими потребами. Було б цікаво, якби дійсно були відповідні наукові дослідження, які дозволили б порівняти критерії у співвідносних показниках. На жаль, достатньо науково обгрунтованих досліджень Life-skills поки немає. Одже варто, безумовно, дослідити цю проблему на належному науковому рівні. Тим більше, що Life-skills – педагогічна технологія, безумовно, цікава і, як здається, перспективна.

Варто зауважити, що прибічники Life-skills визнають, що в цілому інформаційно-просвітительський підхід панує в більшості установ освіти, що трактується адептами методики, мабуть, як доказ консерватизму педагогів-традиціоналістів. Очевидно, Life-skills претендує на більш адекватне розв'язання процесу формування в учнів соціальних і поведінкових навичок.

Life-skills базується на використанні в основному інтерактивних методів навчання, таких, як: моделювання ситуацій, рольові ігри, дискусії, мозковий штурм та інші.

З аксіомами Life-skills важко сперечатися, особливо, якщо мова йде про інтеракцію як провідний методичний підхід. Взаємодія вчителя й учнів створює систему зі зворотним зв'язком, що, як показує досвід, дозволяє зробити процес керування системою більше ефективним.

Щоправда, з деяким положеннями Life-skills можна не погожуватися, особливо, коли йдеться про імітацію рольових ігор в інтимній сфері, оскільки така імітація може привернути надмірну увагу учнів то сфери сексуальності, однак у конкретному завданні охорони життя та здоров'я майбутніх робітників Life-skills справляється достатньо успішно.

Експериментально було перевірено можливість застосування такої педагогічної технології. Проводилися рольові ігри: "Що я буду робити у випадку виявлення відкритого вогню (пожежі) на виробництві", "Що я буду робити, якщо мій товариш буде уражений електричним струмом", "Що я буду робити, якщо мені запропонують працювати із порушенням правил техніки безпеки, але будуть платити високу заробітню плату", "Що я буду робити, якщо роботодавець відмовиться реєструвати нещасний випадок на виробництві". Такі завдання варто давати одному з учнів у групі (варто обирати найбільш активного та комунікативного, такі завжди проявляють свою зацікавленість предметом). Після рольового розіграшу необхідно обговорити з групою всі нюанси поведінки того, хто висвітлював свої дії, – чи все, на вашу думку, правильно зробив ваш товариш. Можливо, хтось запропонує інший сценарій поведінки, дасть довідку про норми моралі чи права в цій ситуації, розкаже про власні життєві спостереження.

Такі інтерактивні ситуації вимагають застосування всіх знань, які учень може отримати у процесі навчання при вивченні предмета "Охорона праці". Досвід педагогічної практики підтверджує, що учні, які отримали відповідне завдання, намагаються виконати його максимально ретельно, звертаючись до додаткових джерел інформації, в першу чергу, до засобів Інтернету. Втім, визначені в "Положенні про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаних з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки" 30 годин на вивчення такого предмета недостатні, навіть враховуючи додаткові години, які дозволяють вивчати специфічні питання охорони праці, пов'язані з виконанням робіт підвищеної небезпеки, котрі вивчаються в курсі спеціальних дисциплін і мають органічно поєднуватися з вивченням технології виробництва. Необхідно, на нашу думку, збільшити кількість годин, із охорони праці. Особливо важливо це у контексті застосування інтерактивних методик, які, за визначенням, вимагають значно більших часових затрат, порівняно із традиційними вербальними методами. Інтеракція наближена до реального життя, моделювання життєвих ситуацій вимагає набагато більше часу, а обов'язкове у таких випадках обговорення результатів вимагає ще більших часових затрат. Щоправда, такі затрати окуплюються у вигляді підвищення рівня особистої та колективної безпеки, що, власне кажучи, виправдовує доцільність використання методики.

Особливо важливо підкреслити необхідність збільшення уваги при навчанні майбутнього кваліфікованого робітника проблемам правового захисту. Як вже зазначалося, одним із некоректних методів економії на виробництві є економія роботодавця на техніці безпеки. Часто роботодавці взагалі не оформляють робітника у точній відповідності із діючим законодавством, оскільки це дозволяє "економити" на податках. Порушення техніки безпеки у приватному секторі економіки носять системний та масових характер, приховуються нещасні випадки. Дуже частими є випадки порушення тривалості робочого часу та часу відпочинку, відмова у законному оформленні виплат і компенсацій за заподіяну шкоду.

Розрахунок приватного підприємця на відсутність травм не завжди виправдовується, а через неприємний інцидент на виробництві робітнику буде досить нелегко довести, що травма була нанесена саме під час роботи. Отже, вкрай необхідно навчати майбутніх кваліфікованих робітників необхідності оформлення взаємин з роботодавцем у точній відповідності із нормами права та трудовим договором.

Варто також зосередити увагу учнів на необхідності звернення до посередництва профспілок та інших громадських формувань у вирішенні проблем охорони праці. Загальновідома роль профспілок (тред-юніонів) у західноєвропейській традиції захисту прав робітників. Активність у відстоюванні своїх законних прав має стати базовою життєвою навичкою кваліфікованого робітника.

Література

1. Звернення організаційного комітету з підготовки та проведення в Україні заходів з нагоди Дня охорони праці // Сайт Міністерства надзвичайних ситуацій. http://www.mns.gov.ua/news/15263.html.
2. Грищук М.В. Основи охорони праці : Підручник. – К. : Кондор, 2005. –238 с.
3. Лапін В.М. Основи охорони праці : Навчальний посібник. – Львів : ЛБІ НБУ, 2004. – 142 с.
4. Охорона праці в Україні : Нормативні документи / Упоряд. О.М. Роїна, Ред. О.А. Кривенко. – К. : КНТ, 2004. – 436 с.
5. Охорона праці : Запитання та відповіді / Ред. Ю. Зубенко. – К., 2000. – 404 с.
6. Основи охорони праці : Підручник для студ. вуз. / За ред. М.П. Купчика, М.П. Гандзюка ; М-во освіти України. Укр. держ. ун-т харчових технологій. – К. : Основа, 2000. – 12 с.
7. Охорона праці : Вступний інструктаж з охорони праці / Укл. Георгій Георгійович Лесенко. – К., 2000. – 122 с.
8. Реалізація соціальної політики : державні підходи та регіональний досвід : Добірка статей // Соціальний захист. – 2000. – № 10. – С. 13–43.

Нормативні акти:

9. Кодекс законів про працю. Затверджено Законом N 322–VIII від 10.12.71 ВВР, 1971.
10. Закон України "Про охорону праці", Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668.
11. Закон України "Про освіту", Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, № 34, ст. 451.
12. Закон України "Про професійно-технічну освіту", Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 32, ст. 215.
13. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.06.99 № 956 "Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту".
14. "Про Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, що здобувають професійно-технічну освіту" Спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 31.12.98 № 201/469.
15. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. Затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511.
16. Типові правила прийому до професійно-технічних навчальних закладів України. Затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 06.06.2006 № 441, зареєстровані у Міністерстві юстиції України 05.07.2006 за № 790/12664.
17. Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах. Затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 01.08.2001 № 563, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 20.11.2001 за № 969/6160.
18. Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки. Затверджено наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 30.12.1994 № 130.
19. Перелік робіт з підвищеною небезпекою. Затверджений наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 232/1051.
20. Наказ Міністерства палива та енергетики України від 25.07.2006 № 258, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 25.10.2006 за № 1143/13017.
21. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів. Затверджені наказом Держнаглядохоронпраці від 09.01.98 № 4. Зареєстровані Міністерством юстиції 10.02.98 за № 93/2533.

М. Шимановский

Педагогическая поддержка здорового способа жизни в ПТУЗ и на производстве

В статье рассматривается современная ситуация с сохранением жизни и здоровья работников на производстве в контексте реализации рыночной экономики и ее влияния на ситуацию. Исследованы перспективы оптимизации педагогического влияния на ситуацию в пределах возможностей, предоставляемых учебно-воспитательным процессом в современном профессионально-техническом училище.

Ключевые слова: *учебно-воспитательный процесс, жизненные навыки, здоровый способ жизни, ПТУ.*

M. Shymanovsky

Pedagogical support of healthy lifestyle in vocational schools and manufacturing

The article discusses the present situation as for preservation of life and health of workers at a workplace in the context of a market economy and its impact on the situation. The article also studies the prospects of optimization of pedagogical influence on the situation within the possibilities offered by the educational process in a modern vocational school.

Key words: *educational process, life skills, healthy lifestyle, vocational schools.*