

УДК 378.147:614.8

## СУЧАСНІ ВИМОГИ РОБОТОДАВЦІВ ДО ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

**Олег Авраменко**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри техніко-технологічних дисциплін, охорони праці та безпеки життєдіяльності, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

ORCID: 0000-0001-6594-801X

E-mail: aaaooobbb3@ukr.net

**Олена Нагайчук**, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри техніко-технологічних дисциплін, охорони праці та безпеки життєдіяльності, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

ORCID: 0000-0001-6028-7400

E-mail: nagaychuk.o.v.@gmail.com

*У статті обґрунтовано, що сучасна підготовка здобувачів вищої освіти до діяльності в галузі охорони праці має здійснюватись принципово по-новому – максимально наближатись до реальних умов професійного середовища на основі інтеграції з виробництвом, що реалізується спільно з роботодавцями. Доведено, що на сьогоднішній день цей фактор не використовується повною мірою, якість підготовки майбутнього фахівця оцінює не потенційний роботодавець, а сам заклад вищої професійної освіти за допомогою традиційної системи контролю якості підготовки.*

*Ключові слова:* майбутні фахівці з охорони праці; професійна підготовка; інженерно-педагогічна підготовка; професійна компетентність; охорона праці.

## CURRENT REQUIREMENTS OF EMPLOYERS FOR ENGINEERING AND PEDAGOGICAL TRAINING OF THE FUTURE SPECIALIST IN LABOR PROTECTION

**Oleg Avramenko**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Technical and Technological Disciplines of Labor Protection and Life Safety, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University.

ORCID: 0000-0001-6594-801X

E-mail: aaaooobbb3@ukr.net

**Olena Nahaichuk**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Technical and Technological Disciplines of Labor Protection and Life Safety, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University.

ORCID: 0000-0001-6028-7400

E-mail: nagaychuk.o.v.@gmail.com

*High professional training in the field of labor protection is a very important factor in creating safe working conditions. Improving the quality of the use of this factor will significantly change the situation in the field of labor protection. However, to date, this factor is not used to its full extent, that is, the quantitative indicators of training do not translate into qualitative indicators of a reduction in the level of industrial injuries.*

*Today, in institutions of higher professional education, the traditional approach of training students of higher education for labor protection activities, which is carried out without the participation of employers, has become widespread.*

*The quality of training of a future specialist is assessed not by a potential employer, but by the institution of higher professional education itself using the traditional training quality control system: tests, credits, exams, final qualification papers. However, at the same time, the issue of ensuring the adaptability of graduates to the conditions of various industries is not resolved, the quality of a specialist is not assessed after his employment, that is, it cannot be fully assessed and adjusted during the training process.*

*Modern training of higher education graduates for activities in the field of labor protection should be carried out in a fundamentally new way – to get as close as possible to the real conditions of the professional environment on the basis of integration with production, implemented jointly with employers.*

*Without the participation of employers in personnel training, it is impossible to solve the problem of the quality of professional training of specialists*

*Summing up and analyzing the qualification level of the future occupational health and safety specialist, we note that successful enterprises are beginning to form personnel of the “innovative” type, who have not only a high level of professional knowledge, but also know how to master innovative production technologies, identify potential and real sources of danger, to offer optimal methods of protection against them, to work for the result – ensuring the absolute safety of each employee and the enterprise in general.*

**Keywords:** *future specialists in labor protection; professional training; engineering and pedagogical training; professional competence; labor protection.*

Виробничий травматизм і професійна захворюваність на виробництві продовжують залишатися однією з актуальних соціально-трудових проблем. У більшості досліджень серед головних причин, що визначають високі показники виробничого травматизму та професійної захворюваності, відзначаються такі як: зношеність основних виробничих фондів, погіршення контролю за безпекою безпеки, послаблення відповідальності роботодавців і керівників виробництв за стан умов і охорони праці та ін.

У наведених причинах ніде навіть формально не зазначається, така причина як – «непідготовленість з охорони праці», тим більше немає критеріїв і показників, що враховують якість і рівень професійної підготовки з охорони праці всіх учасників виробництва. Однак, науково доведено, що інтенсивний розвиток професійної підготовки фахівців значною мірою впливає на сучасний стан ринкової економіки в цілому і окремих підприємств зокрема. Тільки високопрофесійні керівники, персонал і працівники можуть забезпечити ефективну роботу підприємства. І як наслідок – високий рівень підготовки здатний забезпечити безпечну і безаварійну роботу, створити умови праці, що дозволяють максимально зменшити рівень виробничого травматизму та кількість нещасних випадків.

Підтвердженням цього є аналіз даних виробничого травматизму зроблений Міжнародною організацією праці [2], який показує, що до 70% всіх нещасних випадків відбувається з причин, залежних від дій або бездіяльності фахівців, покликаних забезпечувати безпеку праці. Дуже часто першопричиною великих аварій, нещасних випадків з тяжкими наслідками є некомпетентність фахівців в галузі безпеки праці,

причетних до профілактики цих негативних явищ, які тісно пов'язана з недоліками в галузі освіти і навчання.

За даними Державної служби України з питань праці частка випускників, які мають професійну освіту, та отримали виробничу травму через недотримання вимог з охорони праці становить 60% від загальної кількості працюючих. У дев'яти випадках з десяти, нещасні випадки виникали саме там, де не були розроблені правила безпеки і передбачені технічні засоби захисту [1].

Це дає підстави стверджувати, що сьогодні підготовка фахівців в галузі охорони праці в установах вищої професійної освіти не відповідає реальним і потенційним потребам виробництва зі зростаючою потребою в фахівцях середньої та керівної ланок.

Відбувається це внаслідок того, що спостерігається загальне відставання дидактичної та професійної системи підготовки майбутнього фахівця, що охоплює різні аспекти навчання охорони праці від рівня сучасних вимог виробництва, технологій, соціотехнічних систем. До числа цих причин можна віднести неадаптованість змісту навчального матеріалу до можливостей сучасних інформаційних технологій, неефективне використання в навчанні охорони праці сучасних досягнень психолого-педагогічної науки і інші.

Своє тлумачення сутності професійної підготовки майбутніх фахівців у галузі охорони праці та вимог до них роботодавців ми здійснювали з урахуванням наукових досліджень із проблеми професійної підготовки вчителів та інженерно-педагогічних працівників, що проводились І. М. Богдановою, А. Ю. Джантіміровим, О. Е. Коваленко, В. В. Кулешовою, О. Ю. Пінаєвою, С. О. Сисоєвою, О. І. Щербак, Л. Б. Щербатюк.

Таким чином, **метою** статті є аналіз та обґрунтування загальних вимог роботодавців щодо професійної підготовки фахівців в галузі охорони праці, що є дуже важливим фактором створення безпечних умов праці в організаціях, установах та підприємствах.

Сьогодні в установах вищої професійної освіти набув значного поширення традиційний підхід підготовки здобувачів вищої освіти до діяльності з охорони праці, який здійснюється без участі роботодавців.

Якість підготовки майбутнього фахівця оцінює не потенційний роботодавець, а сам заклад вищої професійної освіти за допомогою традиційної системи контролю якості підготовки: тестів, заліків, іспитів, випускних кваліфікаційних робіт. Однак при цьому не вирішуються питання забезпечення адаптованості випускників до умов різних виробництв, якість фахівця не оцінюється після його влаштування на роботу, тобто воно не може бути в повному обсязі оцінено і скориговано у процесі підготовки.

Сучасна підготовка здобувачів вищої освіти до діяльності в галузі охорони праці має здійснюватись принципово по-новому – максимально наближатись до реальних умов професійного середовища на основі інтеграції з виробництвом, що реалізується спільно з роботодавцями [4].

Без участі роботодавців у підготовці кадрів, вирішити проблему якості професійної підготовки фахівців не можливо. Відповідно дослідження [5], бажають готувати для себе кадри в системі неперервної професійної освіти – 10% роботодавців, в системі спеціальної професійної освіти – 70% роботодавців мають намір готувати кадри безпосередньо на виробництві. Найбільший інтерес роботодавців проявляється до випускників установ вищої професійної освіти.

Сьогодні виробництву потрібні фахівці, здатні кваліфіковано виконувати професійну діяльність і готові одразу, з першого дня, активно включатися в повноцінну виробничу діяльність. Займатися додатковим навчанням випускників виробництво не хоче, оскільки це йому не вигідно. «Доведення» на робочому місці кваліфікації фахівців з вищою професійною освітою займає мінімум три, а в багатьох галузях і п'ять років. Практика останніх 10–15 років розвитку української професійної освіти показує, що залишений на самоплив процес підготовки кадрів дає в довгостроковому плані негативні наслідки. В результаті цього неефективно витрачаються державні та особисті кошти на навчання, суспільство не отримує необхідні кадри робітників і фахівців [6].

Поєднання виробничого і навчального процесів сьогодні є необхідною умовою професійної освіти. «Роботодавець визначає чому вчити, система освіти – як вчити!» – за такою формулою давно готують кадри в Німеччині, Франції, Південної Кореї та інших країнах, які мають найвищі в світі рейтинги за якістю робочої сили [10].

Аналіз вимог роботодавців до підготовки випускників в сфері діяльності з охорони праці показав: по-перше, рівень професійної компетенції випускників забезпечувати безпеку праці на робочому місці сьогодні є дуже низьким і не відповідає вимогам сучасного виробництва; по-друге, традиційна, що реалізовувалась протягом багатьох років професійна підготовка випускників з охорони праці в установах професійної освіти, не може сьогодні задовольнити роботодавця, як за змістом, так і за способами і організаційними формами навчання.

Таким чином, якісна професійна підготовка фахівців з охорони праці є дуже важливим фактором, що дозволяє максимально зменшити рівень виробничого травматизму, кількість нещасних випадків та забезпечити безпечну професійну діяльність.

Головною проблемою професійною освіти в Україні сьогодні є не стільки надлишок або дефіцит підготовлених фахівців з охорони праці (хоча ця проблема вже існує і буде загострюватися), скільки якість їх підготовки. Ситуація ускладнюється і відсутністю нормативно-правової і законодавчої бази [8] на основі якої б могла повноцінно функціонувати національна система, яка мотивує працівників на навчання протягом усього життя.

Існуюча до 2018 року в Україні система кваліфікацій була досить недосконалою, фрагментарною і застарілою. Її недоліки стримували підвищення гнучкості ринку праці, розвиток ефективного навчання протягом усього життя, ускладнювали орієнтацію професійної освіти і навчання на досягнення якісних результатів, які задовольняли б потреби ринку праці (роботодавців і працівників). Недостатньо ефективні і механізми правового регулювання взаємодії професійної освіти і ринку праці.

На думку роботодавців, ЗВО навчають здобувачів вищої освіти в напрямі не актуальним питанням сьогодення та перевантажують освітній процес підготовки теоретичними знаннями. Це особливо характерно для ЗВО де за час перебудови системи освіти незалежної України порушилися зв'язки між освітніми закладами та підприємствами. Період внутрішніх реформ збігся з процесами глобалізації, зумовленими переходом до постіндустріального суспільства з його зростаючою невизначеністю і безпрецедентними темпами розвитку і змін. У цій ситуації вимоги до працівників радикально змінилися, на перший план постають надпрофесійні вміння і ключові компетенції, перш за все адаптивність, вміння вчитися, вирішувати проблеми і т. д.

У результаті склалася парадоксальна ситуація: так, наприклад, за оцінкою Міністерства освіти і науки України, працювати за фахом влаштовуються не більше половини випускників ЗВО (за даними рекрутерів, лише 40,2%), тобто отримавши освіту, люди не в змозі знайти роботу за фахом: їх «бракують» роботодавці.

Сучасний український бізнес вкрай зацікавлений у розвитку та вдосконаленні системи професійної освіти. Робоча сила, її кількість і якість є вирішальним нематеріальним чинником конкурентоспроможності не лише підприємства чи організації, а й економіки усієї держави, як наслідок, соціального добробуту України.

В останні роки бізнес став активніше надавати фінансову підтримку закладам професійної освіти з підготовки фахівців в галузі охорони праці: відкриваються базові кафедри в ЗВО, створюються спеціалізовані лабораторії з охорони праці, відкриваються навчальні центри для підвищення кваліфікації. В країні також розвивається і недержавна система професійної підготовки, в якій створюються недержавні навчальні заклади, тренінгові центри і т. д.

Складаються партнерські відносини між представниками бізнесу та держави. Підприємці почали фінансування найбільших університетів за допомогою створення спеціальних фондів розвитку і формування системи бізнес-інкубаторів та техно-паркових структур.

Роботодавці переконані, що для закріплення і подальшого нарощування позитивних результатів у реформуванні професійної освіти необхідно розвивати партнерство держави та бізнесу в таких напрямках:

- ✓ освітні установи повинні активно вивчати професійні особливості бізнесу, уточнювати потреби підприємств в кадрах і в навчанні персоналу. Бізнес, зі свого боку, повинен з усіх питань йти назустріч освітнім установам. Сьогодні цей принцип реалізується шляхом залучення стейкхолдерів, зокрема, роботодавців до формування освітніх програм та аналізу якості професійної підготовки студентів;

- ✓ розробити систему професійних стандартів, яка є основою для вдосконалення професійної освіти;

- ✓ створити нову нормативно-правову та законодавчу базу, сучасної Національної системи кваліфікацій для забезпечення прозорості, порівняння, співставлення і визнання кваліфікацій, дипломів і свідоцтв про освіту і навчання. Для роботодавця принципово важливо, яким набором знань, умінь і компетенцій володіє фахівець;

- ✓ зробити економічно вигідним для бізнесу розвиток внутрішньокорпоративних систем навчання і підготовки кадрів, створення при підприємствах навчальних центрів. Ця освітня діяльність компаній не повинна обкладатися податками нарівні з комерційною діяльністю.

Будучи стурбованим існуючою ситуацією, бізнес в останні роки почав активізацію власних зусиль у забезпеченні себе кадрами потрібної кваліфікації, і став періодично проводити діалог між державою, освітою та бізнесом. Однак ініціатива роботодавців ще не набула системного характеру, а усі стейкхолдери, які стверджують, що рівень компетентностей спеціалістів «низький», досить повільно консолідує з ЗВО.

Для вирішення даних проблем на паритетних засадах з представників Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства освіти і науки України, Спільного представницького

органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні з урахуванням принципу гендерного балансу створено Національне агентство кваліфікацій, яке ставить за мету об'єднання зусиль всіх зацікавлених сторін з метою створення національної системи кваліфікацій та реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій.

До тепер питання взаємодії системи професійної освіти і ринку праці рідко виявлялися в центрі уваги не лише дослідників, але і державних осіб, відповідальних за прийняття стратегічних рішень. Однак сьогодні очевидно постає проблема вивчення попиту, що постає на ринку праці на фахівця працеворонної галузі, для формування оптимальної структури його професійної освіти, спрямованої на кінцевий результат – підготовку компетентного кваліфікованого фахівця.

Наявність свідоцтва про професійну освіту відповідного рівня і напрямку підготовки є, на думку сучасних роботодавців, обов'язковим для сучасного найманого працівника. Разом з тим дослідження показало невисокий рівень довіри роботодавців до якості підготовки професійних кадрів в сучасній системі освіти. Наявність дипломів першого (бакалаврського) чи другого (магістерського) рівня освіти, сертифікатів (свідоцтво) про проходження підвищення кваліфікації т. п., сьогодні не є достатньою підставою для підтвердження кваліфікації працівника і має бути доповнене особистою оцінкою роботодавця.

Сучасний роботодавець висуває до кваліфікованих фахівців з охорони праці, зокрема начальника відділу охорони праці, чітко сформовані вимоги, які не обмежуються компетентністю і професіоналізмом. Окрім цих двох базових умов слід вміння перенавчатися, адаптуватися до змінних умов діяльності, приймати вірні ситуативні рішення в екстремальних ситуаціях, працювати в команді, володіти новаторським потенціалом. На сучасному ринку праці України, сьогодні вже сформувався попит на такий інноваційний тип працівника.

Дослідження показало, що попит на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів з охорони праці досить високий. Проблеми, що виникають щодо підвищення рівня освіти персоналу роботодавці часто вирішують самостійно, шляхом створення та підтримки діяльності при підприємствах навчальних центрів Орієнтація роботодавців на внутрішньофірмове навчання, а також зафіксований в ході опитування високий попит на освітні послуги курсів, навчальних центрів підвищення кваліфікації вимагають окремого вивчення, оскільки методика їх підготовки вимагає цілком інших підходів, які базуються на законах неперервності освіти (навчання протягом усього життя), педагогіки дорослих.

У той же час реформування системи професійної підготовки майбутніх фахівців з охорони праці – це дуже довготривалий процес, оскільки перші його результати можуть виявитися лише через певний час, як мінімум через п'ять років, тобто з часом, який необхідний на підготовку і хоча б на початок роботи нових молодих фахівців. Можливості прогнозу вимог до професійної підготовки майбутнього фахівця і попиту на нього на основі узагальнення думок роботодавців про потребу в таких фахівцях вкрай обмежені. Протягом усіх років реформування вітчизняної економіки ця проблема хвилювала не лише фахівців-дослідників, а й керівників підприємств, окремих секторів економіки і України загалом.

На більшості підприємств, при підборі фахівців з охорони праці існує «універсальний» набір правил і вимог, які можна вважати «загальноприйнятими» нормами.

Одним з першочергових вимог з боку роботодавців до кандидата є обов'язкова наявність диплома (сертифіката) про отримання професійної освіти. Очевидно, що, чим вища посада, тим більше важливою умовою є наявність диплома.

Однак існують відмінності по окремих галузях в практиці вимоги щодо наявності диплома про професійну освіту як обов'язкову умову при наймі працівників. У певних галузях і секторах економіки (наприклад, в сферах торгівлі, ділових послуг, малого бізнесу) вимога наявності формальної професійної освіти дещо пом'якшено в силу специфіки діяльності підприємства / організації, коли ключові професійні навички здобуваються в основному на робочому місці, з досвідом практичної роботи.

Таким чином, наявність досвіду роботи – друга важлива умова при прийомі на роботу, яка в основному припускає наявність відповідної «трудової історії» в трудовій книжці. Ця вимога практично на всіх підприємствах пред'являється до керівників і професіоналів з охорони праці. Вимога до кандидатів на місце фахівця з охорони праці – наявності досвіду роботи, висувається не так часто.

У процесі оцінки кандидата важливою складовою поряд з оцінкою професійної підготовленості працівника виявляється умова відповідності особистих якостей кандидата вимогам роботодавця.

Окрім диплому та стажу роботи при прийомі на роботу існують певні вимоги до особистих якостей кандидата. Причому при доборі фахівців з охорони праці оцінка особистих якостей кандидата починає відігравати більшу роль ніж інші умови прийому на роботу: при підборі цих категорій працівників роботодавці встановлюють вимоги до особистих якостей кандидата набагато частіше, ніж до рівня професійної освіти.

В рамках сучасної системи професійної освіти існує певна невідповідність між «галузевими» вимогами роботодавців з різних секторів економіки (торгівлі, сфери ділових послуг) до підготовки фахівців з охорони праці, які пропонуються системою професійної освіти.

В сучасній системі працевлаштування фахівців з охорони праці сьогодні складається курйозна ситуація, коли рівень освіти працівника, що висуває до нього роботодавець, виявляється вище необхідного для виконання трудових обов'язків (проблема «over-educated»). У країнах Європи, США зазвичай не прийнято наймати працівника, рівень професійної підготовки якого вище необхідного, так як в разі найму такого працівника фірмі доводиться підвищувати звичайний рівень оплати праці працівника за рахунок збільшення власних витрат або, залишивши звичайний рівень оплати, фактично «недооцінювати» працівника.

Ситуація щодо ставлення роботодавців в Україні до цієї проблеми інше: керівники зацікавлені в прийомі працівника, котрий має вищий рівень освіти, ніж потрібно для виконання роботи, хоча при цьому на підприємствах не завжди можуть забезпечити гідну оплату праці навіть звичайним працівникам.

Прагнення роботодавців прийняти працівників з рівнем освіти, кваліфікації вище необхідного визначається тими якостями, які вони вбачають в подібних працівниках. Наймаючи такого працівника, роботодавці бачать в ньому досить великий творчий потенціал, здатність швидко навчатися новому, виконувати роботу більш

ефективно, вважають, що йому буде нескладно вписатися в сформований колектив. Але разом з тим такі працівники, на думку більшості керівників, будуть прагнути до набагато більшого, шукати краще місце роботи, кращий спосіб самореалізації, прагнути зайняти місце лідера.

Таким чином, основний ризик для роботодавця при наймі працівника з більш високим рівнем освіти пов'язаний з високою ймовірністю його відходу на більш цікаве, вигідне для нього місце роботи. Але висока зацікавленість керівників в таких працівниках свідчить про те, що роботодавці готові йти на подібний ризик.

На переважній більшості підприємств при прийомі на роботу ключовими умовами виступають наявність певного рівня професійної освіти і відповідність особистих характеристик працівника вимогам роботодавця. Найбільш важливими при підборі фахівців виявилися рівень отриманих професійних знань, сформованих умінь і навичок, формування найвищих рівнів професійних компетентностей і світогляду (вміння, навички, переконання, готовність до вчинку, звичка, авторське професійне кредо), дисциплінованість, вміння працювати в команді, почуття відповідальності, готовність вчитися, освоювати нове, ініціативність.

Подібне поєднання якостей передбачає тип фахівця, який має високий рівень компетентності, вміє швидко адаптуватися, брати на себе відповідальність за команду, здатний приймати рішення в швидко мінливих умовах. Він повинен бути в міру амбітний, зацікавлений в кар'єрному зростанні. Кандидат, який найбільшою мірою відповідає цим вимогам, має всі шанси отримати посаду фахівця.

На успішних підприємствах лояльність інтересам компанії, бажання працювати на даному підприємстві також відносяться до числа найбільш важливих характеристик, що складають портрет «ідеального» фахівця. Адже успішні підприємства несуть досить високі витрати в результаті догляду висококваліфікованих фахівців в конкуруючі компанії.

Для службовців серед запропонованих професійних якостей і поведінкових характеристик найбільш важливими виявляються виконавські якості: дисциплінованість, розвинене почуття відповідальності за доручену роботу, вміння працювати в колективі. Саме ці якості потрібні в даний час від «звичайного» працівника. Рівень професійних знань, досвід роботи стають менш важливими.

Схожа структура вимог, згідно з якою першочергова увага приділяється виконавським якостям, сформувався у роботодавців і до працівників:

✓ професійні якості – творчі (інноваційні) якості; готовність вчитися, перенавчатися, освоювати нове; ініціативність, творчий підхід до справи; вміння реалізувати себе, результати своєї праці;

✓ виконавські якості – дисциплінованість, чітке дотримання трудової дисципліни; почуття відповідальності за доручену роботу; вміння працювати в колективі, команді; згоду працювати за невелику зарплату.

Підводячи підсумок та аналізуючи рівень кваліфікації майбутнього фахівця з охорони праці, зазначимо, що на успішних підприємствах починає формуватися персонал «інноваційного» типу, який має не лише високий рівень професійних знань, а й вміє освоювати інноваційні технології виробництва, виявляти потенційні і реальні джерела небезпек, пропонувати оптимальні способи захисту від них, працювати на результат – забезпечення абсолютної безпеки кожного працівника, і підприємства



загалом. За кордоном підприємці підраховували і давно дійшли висновку, що більш економічно вигідно вкладати кошти в охорону праці, аніж прирікати себе на постійну ліквідацію наслідків нещасних випадків і аварій на виробництві. Це і є однією з умов високої конкурентоспроможності успішних підприємств.

Тому логічно припустити, що перспективним є створення інноваційних центрів, команд, які будуть визначати характер запитів успішних підприємств на ринку праці і вимог до системи професійної підготовки, зокрема з охорони праці.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Аналіз виробничого травматизму: Фонд соціального страхування України (Управління виконавчої дирекції Фонду у Луганській області). URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/lug/uk/publish/article/84663;jsessionid=76C9AD394E49599D58BD4F2DD2A1E6DF> (дата зверення: 10.09.2024).
2. Вільний і відкритий доступ до статистики праці. *Міжнародна організація праці*. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/#summarytables> (дата зверення: 10.09.2024).
3. Душко Т. Охорона праці в Україні та за кордоном: система менеджменту охорони здоров'я та професійної безпеки. *Охорона праці і пожежна безпека*. URL: <https://asgop.com.ua/index.php/2019/01/02/1/> (дата зверення: 10.09.2024).
4. Коваленко О. Е., Коваленко Д. В., Брюханова Н. О., Мельниченко О. О. Сучасний підхід до визначення та формування основних складових освітньої програми підготовки фахівців за спеціальністю 015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)». *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2017. № 56–57. С. 6–18.
5. Коваленко О. Е., Коваленко О. Е., Якубов Ф. Я. Підготовка інженерно-педагогічних кадрів на рівні сучасних вимог. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків, 2003. № 5. С. 32–39.
6. Корсак К. Світова вища освіта. Порівняння і визнання закордонних кваліфікацій і дипломів: монографія / за заг. ред. проф. Г. В. Щокина. Київ: МАУП-МКА, 1997. 208 с.
7. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80> (дата зверення: 10.09.2024).
8. Про національну систему кваліфікацій: проєкт Закону України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-nacionalnu-sistemu-kvalifikacij> (дата зверення: 10.09.2024).
9. Сучасний стан охорони праці в Україні. URL: <https://asgop.com.ua/index.php/2019/01/02/1/> (дата зверення: 10.09.2024).
10. Чабан А. С. Нова стратегія професійної підготовки робітничих кадрів. *Професійно-технічна освіта*. 2001. № 2. С. 37–40.

### **REFERENCES**

1. Analiz vyrobnychoho travmatyzmu: Fond sotsialnoho strakhuvannya Ukrainy (Upravlinnya vykonavchoyi dyrektsiyi Fondu u Luhanskiy oblasti). URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/lug/uk/publish/article/84663;jsessionid=76C9AD394E49599D58BD4F2DD2A1E6DF> [in Ukrainian].
2. Vilny i vidkrytyy dostup do statystyky pratsi [Vilnyi i vidkrytyi dostup do statystyky pratsi]. *Mizhnarodna orhanizatsiya pratsi – International Labour Organisation*. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/#summarytables> [in Ukrainian].
3. Dushko, T. Okhorona pratsi v Ukraini ta za kordonom: systema menedzhmentu okhorony zdorovya ta profesiynoyi bezpeky [Okhorona pratsi v Ukraini ta za kordonom: systema menedzhmentu okhorony zdorov'ia ta profesiynoyi bezpeky]. *Okhorona pratsi i pozhezhna bezpeka – Occupational health and fire safety*. URL: <https://asgop.com.ua/index.php/2019/01/02/1/> [in Ukrainian].
4. Kovalenko, O. E., Kovalenko, D. V., Bryukhanova, N. O., Melnychenko, O. O. (2017). Suchasnyy pidkhid do vyznachennya ta formuvannya osnovnykh skladovykh osvith'oyi prohramy pidhotovky fakhivtsiv za spetsialnistyu 015 "Profesiyna osvita (za spetsializatsiyamy)" [Suchasnyi pidkhid do vyznachennya ta formuvannya osnovnykh skladovykh osvith'oyi prohramy pidhotovky fakhivtsiv za spetsialnistiu 015

- “Profesiina osvita (za spetsializatsiiamy)”. *Problemy inzhenerno-pedahohichnoyi osvity – Problems of engineering and pedagogical education*, 56–57, 6–18 [in Ukrainian].
5. Kovalenko, O. E., Kovalenko, O. E., Yakubov, F. YA. (2003). Pidhotovka inzhenerno-pedahohichnykh kadriv na rivni suchasnykh vymoh [Pidhotovka inzhenerno-pedahohichnykh kadriv na rivni suchasnykh vymoh]. *Problemy inzhenerno-pedahohichnoyi osvity – Problems of engineering and pedagogical education*. Kharkiv, 5, 32–39 [in Ukrainian].
  6. Korsak, K. (1997). Svitova vyshcha osvita. Porivnyannya i vyznannya zakordonnykh kvalifikatsiy i diplomiv. H. V. Shchokyna (Ed.). Kyiv: MAUP-MKA [in Ukrainian].
  7. Pro skhvalennya Kontseptsii realizatsiyi derzhavnoi polityky u sferi profesiynoi (profesiyno-tekhnichnoi) osvity “Suchasna profesiyna (profesiyno-tekhnichna) osvita” na period do 2027 roku: Rozporyadzhennya Kabinet Ministriv Ukrayiny vid 12.06.2019 No. 419-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80> [in Ukrainian].
  8. Proyeckt Zakonu Ukrayiny “Pro natsional’nu systemu kvalifikatsiy”: URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyeckt-zakonu-ukrayini-pro-nacionalnu-sistemu-kvalifikacij> [in Ukrainian].
  9. Suchasny stan okhorony pratsi v Ukrayini. URL: <https://asgop.com.ua/index.php/2019/01/02/1/> [in Ukrainian].
  10. Chaban, A. S. (2001). Nova stratehiya profesiynoi pidhotovky robitnychykh kadriv [Nova stratehiia profesiinnoi pidhotovky robitnychykh kadriv]. *Profesiyno-tekhnichna osvita – Vocational education and training*, 2, 37–40 [in Ukrainian].