

Криворізький національний університет
Гірничо-металургійний факультет
Кафедра охорони праці та цивільної безпеки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Тема: «Розробка системи сучасних напрямків проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві»

Виконала зво групи ЦБ-22
Юлія КАРПАЧОВА
Керівник
д.т.н, професор О.О. Лапшин

Кривий Ріг
2026

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Гірничо-металургійний факультет
Кафедра охорони праці та цивільної безпеки
спеціальність 263 «Цивільна безпека»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. каф. _____

«__» _____ 2026 р

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

з во Карпачовій Юлії Василівні Група ЦБ-22

1. Тема випускної роботи: «Розробка системи сучасних напрямків проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві»

2. Вихідні данні: інформація з наукових і навчальних джерел, нормативно-правових актів України у сфері охорони праці, матеріалів Федерації роботодавців України щодо сучасних напрямків навчання та перевірки знань працівників, а також практичних рекомендацій щодо використання цифрових інструментів навчання на підприємствах.

3. Перелік обов'язкового графічного матеріалу: схеми, моделі, таблиці та приклади документів, що відображають систему організації навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві.

4. Етапи виконання випускної роботи

№ з/п	Етапи і розділи проектування	ТИЖНІ					
		1,2	3,4,5,6	7,8,9	10,11,12,13	14	15
1	Розділ 1	+					
2	Розділ 2		+				
3	Розділ 3			+			
4.	Висновки				+		
5.	Підготовка до захисту				+	+	

5. Дата видачі завдання

« 20 » квітня 2026 р.

Керівник _____
(підпис)

(посада, прізвище)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи містить: 59 сторінок; 10 рисунків; 14 таблиць; 17 літературних джерел, 8 Додатків.

Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення системи навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємствах з урахуванням сучасних умов, використання цифрових технологій, організації дистанційного навчання та підвищення ефективності засвоєння знань працівниками.

Метою дипломної роботи є розробка системи сучасних напрямків проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

1. Дослідити теоретичні основи навчання та перевірки знань з питань охорони праці; проаналізувати законодавчу базу України у сфері охорони праці;

2. розглянути сучасні методи навчання працівників та особливості їх застосування;

3. визначити особливості організації навчання і перевірки знань на віддалених територіях в умовах воєнного часу;

4. дослідити особливості навчання окремих категорій працівників, зокрема ветеранів;

5. розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності системи навчання і перевірки знань з охорони праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є система навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві.

Предметом дослідження є сучасні підходи, методи та інструменти організації навчання і перевірки знань працівників з питань охорони праці.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій для вдосконалення системи навчання з охорони праці на підприємствах, підвищення рівня обізнаності працівників щодо безпечних методів роботи та зниження виробничих ризиків.

Ключові слова: ОХОРОНА ПРАЦІ, НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ, ПЕРЕВІРКА ЗНАНЬ, БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ, ПРОФЕСІЙНІ РИЗИКИ, СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ, ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ, ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ, ВОЄННИЙ СТАН, ВЕТЕРАНИ, ІНСТРУКТАЖ З ОХОРОНИ ПРАЦІ, ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ З ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	7
1.1. Значення та цілі навчання з охорони праці.....	7
1.2. Законодавча база та нормативні документи України у сфері охорони праці..	9
1.3. Огляд проекту Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі».....	12
ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 1.....	14
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	17
2.1. Огляд методів навчання працівників у сучасних умовах.....	17
2.2. Особливості навчання та перевірки знань на віддалених територіях в умовах воєнного часу.....	19
2.3. Огляд цифрових інструментів та дистанційних платформ для підвищення ефективності навчання.....	23
ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 2.....	30
РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОЗРОБКА ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ.....	32
3.1. Особливості навчання ветеранів.....	32
3.2. Практичні кейси та рекомендації щодо впровадження сучасних напрямків навчання на підприємстві.....	46
3.3. Пропозиції щодо підвищення ефективності системи перевірки знань з охорони праці для усіх працівників та для вразливих категорій.....	37
3.4. Організаційні та технічні умови ефективного впровадження сучасної системи навчання з охорони праці.....	42
3.5. Оцінювання ефективності навчання з питань охорони праці на підприємстві	44
3.6. Перспективи розвитку системи навчання з питань охорони праці на підприємствах.....	46
ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 3.....	
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	52
ЛІТЕРАТУРА.....	54
ДОДАТКИ.....	56

ВСТУП

Охорона праці є важливою складовою системи управління будь-якого сучасного підприємства, оскільки вона спрямована на забезпечення безпечних і здорових умов праці для працівників. Одним із ключових елементів цієї системи є організація ефективного навчання та перевірки знань з питань охорони праці. Саме належний рівень підготовки працівників дозволяє попереджати виробничі травми, професійні захворювання та аварійні ситуації, а також формує відповідальне ставлення до безпеки на робочому місці.

У сучасних умовах роль навчання з охорони праці значно зростає. Це пов'язано з розвитком технологій, зміною організації праці, появою нових ризиків на виробництві, а також із необхідністю адаптації системи безпеки до умов воєнного часу. Важливим фактором є також поширення дистанційної роботи, використання цифрових технологій та необхідність забезпечення навчання працівників, які працюють на віддалених територіях. У зв'язку з цим виникає потреба у впровадженні сучасних підходів до організації навчання, використанні інформаційно-комунікаційних технологій, дистанційних платформ та нових методів перевірки знань.

Важливу роль у формуванні ефективної системи навчання відіграє законодавча база України у сфері охорони праці. Основні вимоги щодо організації навчання та перевірки знань працівників визначені Законом України «Про охорону праці», Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами. Водночас сучасні тенденції розвитку системи безпеки праці передбачають перехід до ризикоорієнтованого підходу, що відображено у проєкті Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі». Цей підхід передбачає більш системну організацію навчання, орієнтовану на

оцінювання професійних ризиків та підвищення компетентності працівників.

Окремої уваги потребує навчання специфічних категорій працівників, зокрема ветеранів, які повертаються до цивільної трудової діяльності після участі в бойових діях. Їхній досвід, психологічні та фізичні особливості потребують адаптації навчальних програм, створення підтримуючого середовища та використання практико-орієнтованих методів навчання.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1. Значення та цілі навчання з охорони праці

Навчання з питань охорони праці є одним із ключових елементів системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємстві. Його основною метою є формування у працівників необхідних знань, навичок і компетенцій, які забезпечують безпечне виконання трудових обов'язків та запобігання виробничим ризикам. Ефективне навчання сприяє формуванню культури безпеки праці, відповідального ставлення до виконання робіт та усвідомлення можливих небезпек на робочому місці.

Значення навчання з охорони праці полягає насамперед у тому, що воно спрямоване на підвищення рівня обізнаності працівників щодо небезпечних та шкідливих факторів виробничого середовища. Недостатня поінформованість працівників, відсутність необхідних знань, практичних навичок і досвіду можуть призводити до недооцінки небезпек і ризиків, що, у свою чергу, зменшує ймовірність виконання робіт безпечними методами. Саме тому навчання розглядається як важливий інструмент профілактики нещасних випадків, аварій і професійних захворювань.

Навчання з питань охорони праці спрямоване не лише на передачу теоретичних знань, а й на зміну поведінки працівників у процесі виконання ними трудових обов'язків. Воно має формувати у працівників правильні зразки поведінки, відповідне ставлення до питань безпеки, а також сприяти формуванню переконань і уявлень щодо важливості дотримання вимог охорони праці. Таким чином, навчання виступає інструментом розвитку компетентностей та формування безпечної поведінки на робочому місці.

Організація ефективної системи навчання на підприємстві потребує комплексного підходу. Передусім необхідно провести аналіз потреб у навчанні, який дозволяє визначити основні напрямки підготовки

працівників. Під час такого аналізу враховуються особливості діяльності підприємства, види виконуваних робіт, наявні небезпеки та ризики виробничого середовища. Важливим джерелом інформації для визначення потреб у навчанні є результати розслідування нещасних випадків, виробничих інцидентів та професійних захворювань, а також результати внутрішніх аудитів і пропозиції працівників щодо покращення умов праці.

При організації навчання з питань охорони праці також необхідно враховувати законодавчі вимоги та нормативні документи, що регламентують порядок проведення навчання і перевірки знань працівників. Крім того, важливим фактором є рівень попередньої підготовки працівників, що дозволяє визначити необхідну глибину та обсяг навчального матеріалу. Значну роль відіграє і періодичність проведення навчання та перепідготовки, оскільки знання з питань безпеки праці потребують регулярного оновлення.

Сучасні умови організації праці передбачають використання різних форм навчання, серед яких можна виділити очне, дистанційне та змішане навчання. Вибір форми навчання залежить від специфіки діяльності підприємства, кількості працівників, наявних ресурсів та технічних можливостей. У сучасних умовах значного поширення набуває використання інформаційно-комунікаційних технологій, що дозволяють проводити навчання та інструктажі дистанційно, особливо для працівників, які працюють на віддалених територіях.

Важливим етапом організації навчання є оцінювання його ефективності. Для цього використовуються різні методи перевірки знань, зокрема тестування, опитування, практичні завдання та аналіз результатів діяльності працівників. Оцінювання ефективності навчання дозволяє визначити рівень засвоєння матеріалу, а також встановити, наскільки отримані знання та навички застосовуються працівниками у практичній діяльності.

Окреме значення має належне документування проведених навчань та інструктажів. Ведення відповідної документації дозволяє відслідковувати виконання плану навчання, використовувати інформацію під час проведення аудитів, а також підтверджувати факт проходження навчання працівниками під час перевірок органів державного нагляду. Крім того, документація може слугувати важливим доказом під час розслідування нещасних випадків на виробництві.

Таким чином, навчання з питань охорони праці є важливою складовою системи забезпечення безпеки праці на підприємстві. Воно спрямоване на формування компетентних працівників, здатних виконувати свою роботу безпечно та відповідально, а також на запобігання виробничим ризикам і створення безпечного виробничого середовища.

1.2. Законодавча база та нормативні документи України у сфері охорони праці

Організація навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці на підприємствах ґрунтується на чинній законодавчій і нормативно-правовій базі України. Нормативні акти у сфері охорони праці визначають основні принципи створення безпечних і здорових умов праці, встановлюють права та обов'язки працівників і роботодавців, а також регулюють порядок проведення інструктажів, навчання та контролю знань у сфері безпеки праці.

Ключовим нормативно-правовим актом, що регулює питання охорони праці в Україні, є Закон України «Про охорону праці». У цьому законі визначено основні засади реалізації конституційного права громадян на безпечні та здорові умови праці. Документ встановлює правові, організаційні та соціально-економічні механізми забезпечення безпеки працівників, регламентує взаємовідносини між роботодавцем і

працівником у процесі трудової діяльності та визначає відповідальність за порушення вимог законодавства у сфері охорони праці.

Важливу роль у забезпеченні належного рівня підготовки працівників відіграє стаття 18 зазначеного закону, яка передбачає обов'язок роботодавця організовувати навчання, інструктажі та перевірку знань з питань охорони праці за рахунок власних коштів. Окрім цього, працівники повинні проходити навчання щодо надання першої домедичної допомоги потерпілим у разі нещасних випадків та ознайомлюватися з правилами поведінки у випадку виникнення аварійних або надзвичайних ситуацій.

Таким чином, закон покладає на роботодавця відповідальність за належний рівень підготовки персоналу у сфері безпеки праці.

Порядок організації навчання та перевірки знань з питань охорони праці детально регламентується спеціальним нормативним документом – Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. Цей документ затверджений наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року №15 та зареєстрований у Міністерстві юстиції України. У ньому визначено основні вимоги до організації навчання на підприємствах, перелік працівників, які повинні проходити відповідну підготовку, порядок проведення інструктажів, періодичність перевірки знань та вимоги до формування комісій, що здійснюють оцінювання рівня знань працівників.

Відповідно до зазначеного положення, на підприємствах проводяться різні види інструктажів з охорони праці. До них належать вступний, первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі. Кожен із цих видів має свою мету та проводиться у визначених законодавством випадках.

Зокрема, вступний інструктаж проходять усі працівники при прийнятті на роботу, первинний проводиться безпосередньо на робочому місці перед початком виконання трудових обов'язків, а повторний

інструктаж здійснюється періодично з метою підтримання необхідного рівня знань з безпеки праці.

У сучасних умовах важливого значення набуває також використання електронних технологій у системі управління охороною праці. З цією метою був прийнятий Порядок впровадження електронного документообігу у сфері охорони праці, затверджений наказом Міністерства економіки України від 28 жовтня 2021 року №839-21. Даний нормативний акт передбачає можливість використання електронних документів, зокрема електронних журналів інструктажів, електронних протоколів та інших документів, що застосовуються у системі управління охороною праці. Для забезпечення юридичної сили таких документів використовується кваліфікований електронний підпис.

Окремі аспекти забезпечення безпечних умов праці також регулюються Кодексом законів про працю України. Хоча цей нормативний акт має ширший характер і регулює загальні трудові відносини, він містить важливі положення щодо обов'язку роботодавця створювати безпечні умови праці для працівників. Крім того, в умовах воєнного стану до Кодексу законів про працю були внесені зміни, які стосуються організації дистанційної роботи, що, у свою чергу, впливає на особливості проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці.

Отже, законодавство України у сфері охорони праці формує цілісну правову основу для організації навчання та перевірки знань працівників. Воно визначає обов'язки роботодавців і працівників, встановлює вимоги до проведення навчання та інструктажів, а також регулює використання сучасних технологій у системі управління охороною праці. Дотримання вимог чинного законодавства є необхідною умовою створення безпечного виробничого середовища та запобігання виробничим ризикам на підприємствах.

Основні нормативні документи, що регламентують систему навчання та перевірки знань з питань охорони праці, систематизовано та наведено у Додатку А.

1.3. Огляд проєкту Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі»

Сучасний розвиток системи охорони праці в Україні пов'язаний із необхідністю вдосконалення законодавчої бази та приведення її у відповідність до європейських стандартів. Одним із важливих кроків у цьому напрямі є розроблення проєкту Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (реєстраційний №10147). Даний законопроект спрямований на модернізацію національної системи охорони праці та імплементацію положень європейського законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Однією з основних особливостей законопроекту є запровадження ризикоорієнтованого підходу до організації системи безпеки праці. Це означає, що всі заходи з охорони праці, включаючи навчання та інструктаж працівників, повинні базуватися на оцінюванні професійних ризиків на конкретних робочих місцях. Такий підхід дозволяє більш ефективно визначати небезпеки, оцінювати можливі наслідки їхнього впливу та впроваджувати заходи щодо їх запобігання або мінімізації.

У чинному законодавстві питання навчання з охорони праці часто зводиться до формального виконання встановлених процедур, таких як проходження курсів, отримання посвідчень та підписів у журналах реєстрації інструктажів. У свою чергу, законопроект передбачає перехід від формального підходу до більш системної організації навчання, спрямованої на підвищення реальної компетентності працівників у сфері безпеки праці.

У такому випадку навчання розглядається як важливий елемент системи управління безпекою та здоров'ям на роботі.

Важливим аспектом законопроекту є імплементація положень Рамкової директиви Європейського Союзу 89/391/ЄЕС, яка визначає основні принципи організації системи безпеки та здоров'я працівників у країнах Європейського Союзу. Ця директива передбачає системний підхід до управління професійними ризиками, що включає їх ідентифікацію, оцінювання, контроль та впровадження профілактичних заходів. У цьому контексті навчання працівників розглядається як один із ключових інструментів попередження виробничих ризиків.

Законопроект також передбачає підвищення відповідальності роботодавця за забезпечення належного рівня безпеки праці. Якщо у чинному законодавстві відповідальність роботодавця переважно обмежується організацією навчання та інструктажів, то у новому законопроекті акцент робиться на ефективності таких заходів. Роботодавець повинен забезпечити не лише проведення навчання, а й належний рівень підготовки працівників, який дозволить їм безпечно виконувати свої трудові обов'язки.

Ще одним важливим нововведенням є запровадження системного аудиту системи управління безпекою та здоров'ям на роботі. Передбачається, що ефективність функціонування системи охорони праці, у тому числі організації навчання та перевірки знань працівників, підлягатиме регулярному оцінюванню. Це сприятиме підвищенню якості управління безпекою праці та дозволить своєчасно виявляти недоліки у системі навчання.

Законопроект також розширює термінологічний апарат у сфері охорони праці. Зокрема, у ньому більш чітко визначаються такі поняття, як «професійний ризик», «оцінювання ризиків» та «інцидент». Визначення цих понять має важливе значення для формування сучасної системи

управління безпекою праці, оскільки вони безпосередньо впливають на зміст і організацію навчання працівників.

Особливу увагу у законопроекті приділено превентивним заходам у сфері охорони праці. Якщо раніше основна увага часто приділялася реагуванню на нещасні випадки та професійні захворювання, то новий підхід орієнтований на їх попередження. У цьому контексті навчання працівників набуває особливої важливості, оскільки воно повинно формувати у працівників навички виявлення небезпек, оцінювання ризиків та застосування безпечних методів роботи.

Таким чином, проект Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» спрямований на модернізацію системи охорони праці в Україні та запровадження сучасних підходів до управління безпекою праці. Його положення передбачають перехід до ризикоорієнтованої системи управління, підвищення відповідальності роботодавців, посилення ролі навчання та інструктажів, а також впровадження системного аудиту ефективності заходів з охорони праці. Реалізація положень цього законопроекту може сприяти підвищенню рівня безпеки праці та зниженню виробничих ризиків на підприємствах.

Висновки до розділу 1

У першому розділі кваліфікаційної роботи було розглянуто теоретичні основи навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві. Проведений аналіз показав, що навчання з питань охорони праці є важливим елементом системи управління безпекою та здоров'ям працівників і відіграє ключову роль у запобіганні виробничим ризикам, нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Встановлено, що основною метою навчання з охорони праці є формування у працівників необхідних знань, умінь і навичок для

безпечного виконання трудових обов'язків. Навчання спрямоване не лише на передачу теоретичних знань, а й на формування відповідальної поведінки працівників, усвідомлення ними потенційних небезпек та необхідності дотримання вимог безпеки праці. Важливою умовою ефективного навчання є комплексний підхід до його організації, який передбачає врахування специфіки діяльності підприємства, рівня підготовки працівників, характеру виробничих ризиків та використання різних форм навчання.

У процесі дослідження було проаналізовано законодавчу базу України у сфері охорони праці. Основними нормативно-правовими актами, що регламентують організацію навчання та перевірки знань працівників, є Закон України «Про охорону праці», Кодекс законів про працю України, Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, а також інші нормативні документи, що визначають порядок організації системи охорони праці на підприємствах. Зазначені документи встановлюють обов'язки роботодавця щодо забезпечення навчання працівників, визначають види інструктажів, порядок перевірки знань та вимоги до документування проведених навчань.

Також було розглянуто основні положення проєкту Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі», який передбачає модернізацію системи охорони праці в Україні. Законопроєкт спрямований на запровадження ризикоорієнтованого підходу до управління безпекою праці, імплементацію європейських стандартів та підвищення відповідальності роботодавців за ефективність заходів з охорони праці. Особлива увага у законопроєкті приділяється профілактиці виробничих ризиків, розвитку компетентності працівників та вдосконаленню системи навчання і перевірки знань.

Отже, теоретичний аналіз засвідчив, що ефективна система навчання та перевірки знань з питань охорони праці є необхідною умовою

забезпечення безпечних умов праці на підприємствах. Вона повинна базуватися на вимогах чинного законодавства, враховувати сучасні тенденції розвитку системи охорони праці та бути спрямованою на формування у працівників практичних навичок безпечної роботи. Результати проведеного аналізу створюють теоретичну основу для подальшого дослідження сучасних підходів до організації навчання та перевірки знань з питань охорони праці, які будуть розглянуті у наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1. Огляд методів навчання працівників у сучасних умовах

У сучасних умовах розвитку виробництва та впровадження нових технологій особливого значення набуває підвищення ефективності навчання працівників з питань охорони праці. Система підготовки персоналу повинна не лише передавати необхідні знання, але й формувати практичні навички безпечної поведінки на робочому місці. Саме тому сучасні підходи до навчання поступово переходять від традиційних лекційних форм до більш інтерактивних, цифрових та практико-орієнтованих методів.

Сучасні методи навчання спрямовані на підвищення залученості працівників до навчального процесу, використання цифрових технологій, а також створення умов для відпрацювання практичних навичок. Особливо актуальним є поєднання різних форм навчання – очної, дистанційної та змішаної. Такий підхід дозволяє забезпечити гнучкість організації навчання, підвищити його доступність та ефективність.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій значно розширює можливості організації навчального процесу. Завдяки сучасним платформам відеозв'язку, системам дистанційного навчання та онлайн-тестуванню підприємства можуть проводити інструктажі, навчальні курси та перевірку знань незалежно від місця перебування працівників. Це особливо важливо для підприємств із віддаленими підрозділами або для працівників, які виконують роботу дистанційно.

Крім використання цифрових платформ, сучасна система навчання активно впроваджує інноваційні освітні методики, які дозволяють зробити процес навчання більш наочним, інтерактивним та ефективним. До таких

методів належать використання симуляцій, віртуальних тренажерів, ігрових елементів навчання та коротких навчальних модулів.

Нижче (табл. 2.1 та рис. 2.1) наведено основні сучасні методи навчання працівників з питань охорони праці.

Таблиця 2.1 – Сучасні методи навчання працівників з питань охорони праці

Метод навчання	Характеристика	Переваги
1. Дистанційне навчання	Проведення навчальних занять та інструктажів за допомогою онлайн-платформ та відеоконференцій	Доступність навчання незалежно від місця перебування працівників
2. LMS-системи (Learning Management System)	Використання спеціалізованих систем дистанційного навчання (Moodle, корпоративні LMS)	Автоматизація навчання, контроль результатів, збереження статистики
3. Онлайн-тестування	Перевірка знань за допомогою електронних тестів (Google Forms, LMS)	Швидка перевірка результатів та об'єктивність оцінювання
4. Відеоінструктажі	Використання відеоматеріалів для пояснення правил безпеки	Наглядність та можливість повторного перегляду
5. VR-тренажери	Використання технологій віртуальної реальності для моделювання небезпечних ситуацій	Безпечне відпрацювання дій у небезпечних умовах
6. Симулятори виробничих ситуацій	Імітація реальних робочих процесів для відпрацювання дій працівників	Формування практичних навичок
7. Гейміфікація	Використання ігрових елементів (бали, рейтинги, квести) у процесі навчання	Підвищення мотивації та залученості працівників
8. Мікронавчання	Подання інформації у вигляді коротких навчальних модулів	Краще засвоєння інформації та економія часу

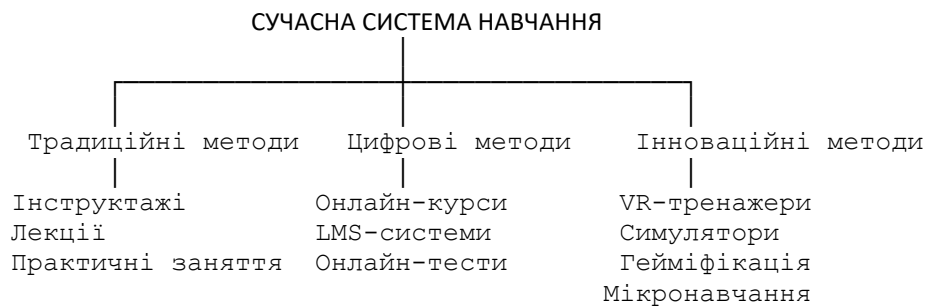


Рис. 2.1. Модель сучасної системи навчання працівників

Важливою складовою сучасного навчання є також оцінювання його ефективності. Для цього використовується модель Дональда Кіркпатріка, яка передбачає оцінку навчального процесу на чотирьох рівнях: реакція учасників на навчання, рівень засвоєння знань, зміни у поведінці працівників після навчання та вплив навчання на результати діяльності підприємства. Такий підхід дозволяє визначити не лише факт проходження навчання, але й його практичну ефективність. Про цей підхід буде розглянуто більш детально в параграфі 3.3.

Таким чином, сучасні методи навчання працівників з питань охорони праці характеризуються активним використанням цифрових технологій, інтерактивних форм навчання та практико-орієнтованих підходів. Поєднання традиційних та інноваційних методів дозволяє значно підвищити якість підготовки працівників, сприяє формуванню культури безпеки праці та забезпечує більш ефективне управління охороною праці на підприємстві.

2.2. Особливості навчання та перевірки знань на віддалених територіях в умовах воєнного часу

В умовах воєнного стану організація навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці набуває нових особливостей. Значна частина працівників може працювати дистанційно або перебувати на

віддалених територіях, що ускладнює проведення традиційних форм інструктажу та перевірки знань. У зв'язку з цим підприємства змушені адаптувати систему навчання до нових умов, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології та дистанційні формати навчання. Однією з основних особливостей організації навчання у таких умовах є можливість проведення інструктажів дистанційно із використанням відеозв'язку. Це дозволяє проводити навчальні заходи без фізичної присутності працівника на підприємстві. Для цього можуть використовуватися різні онлайн-платформи, зокрема Zoom, Google Meet, Microsoft Teams та інші подібні сервіси. Під час проведення дистанційного інструктажу важливо забезпечити візуальну ідентифікацію працівника, наприклад шляхом використання камери під час відеоконференції.

Окрім проведення інструктажів, важливим елементом навчального процесу є перевірка знань працівників. У сучасних умовах вона також може проводитися дистанційно. Для цього можуть використовуватися різні методи, серед яких онлайн-тестування, усне опитування через відеозв'язок або виконання практичних завдань. Наприклад, працівник може продемонструвати правильну організацію робочого місця або виконання дій відповідно до вимог безпеки праці під час відеоконференції.

Особливу увагу під час проведення інструктажів необхідно приділяти специфіці віддаленого робочого місця. У таких випадках до змісту навчання слід включати питання ергономіки робочого місця, вимоги електробезпеки, пожежної безпеки, інформаційної безпеки та психологічної безпеки працівників. В умовах воєнного стану важливо також інформувати працівників про порядок дій під час повітряної тривоги, обстрілів або інших надзвичайних ситуацій.

Важливим аспектом організації дистанційного навчання є належне документальне оформлення. Роботодавець повинен видати наказ про організацію дистанційного проведення інструктажів і перевірки знань, у

якому визначаються порядок проведення навчання, склад комісії з перевірки знань, строки проведення навчальних заходів та відповідальні особи. Для підтвердження проходження навчання можуть використовуватися електронні документи та електронні підписи, що забезпечують юридичну силу документів.

У випадках, коли працівник не має можливості поставити підпис у журналі інструктажів, можуть застосовуватися альтернативні способи підтвердження проходження навчання. До таких способів належать електронні листи, записи відеоконференцій, повідомлення у корпоративних месенджерах або фіксація результатів навчання у системі дистанційного навчання.

В таблиці 2.2 систематизовано методи дистанційної перевірки знань працівників.

Таблиця 2.2 – Практичні методи дистанційної перевірки знань працівників

Метод перевірки	Інструменти	Практичне застосування
1. Онлайн-тестування	LMS, Google Forms	перевірка теоретичних знань працівників
2. Усне опитування	Zoom, Google Meet, Teams	індивідуальна перевірка знань
3. Практичне завдання	відеозв'язок	демонстрація дій з безпеки праці
4. Аналіз ситуацій	онлайн-дискусії	розбір небезпечних виробничих ситуацій
5. Відеозапис	запис інструктажу	підтвердження проведення навчання

Нижче розглянемо практичні кейси організації дистанційного навчання.

Кейс 1. Дистанційний інструктаж для працівника, який працює з дому	Працівник виконує свої обов'язки дистанційно. Інструктаж проводиться через відеоконференцію з використанням платформи Zoom. Під час інструктажу керівник демонструє презентацію з правилами організації робочого місця та вимогами електробезпеки. Після завершення інструктажу працівник проходить онлайн-тестування, результати якого зберігаються у системі дистанційного навчання.
Кейс 2. Перевірка знань працівників на віддаленому виробничому об'єкті	Комісія з перевірки знань проводить дистанційне засідання через Microsoft Teams. Працівники проходять тестування на платформі LMS, після чого проводиться усне опитування. Результати перевірки знань фіксуються у протоколі комісії.
Кейс 3. Відсутність електронного підпису у працівника	У разі відсутності електронного підпису підтвердження проходження інструктажу здійснюється шляхом надсилання електронного листа. Працівник підтверджує отримання інформації та ознайомлення з матеріалами навчання. Запис відеоконференції зберігається як додатковий доказ проведення інструктажу.

На рис. 2.2. представлено модель організації дистанційного навчання з охорони праці. На рис. 2.3 представлено систему дистанційного навчання та перевірки знань з охорони праці.

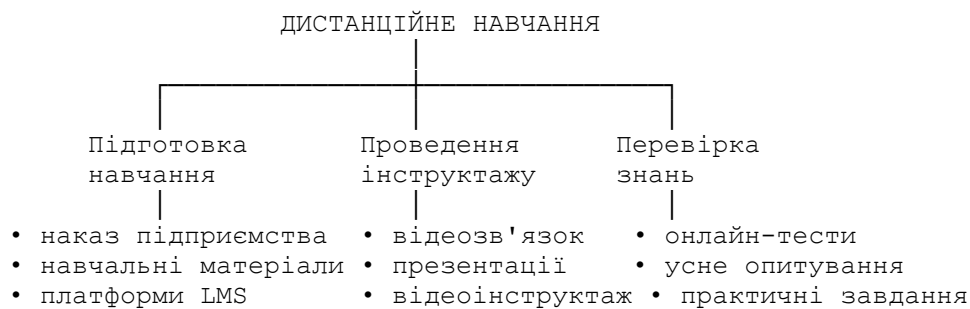


Рис. 2.2. Модель організації дистанційного навчання з охорони праці

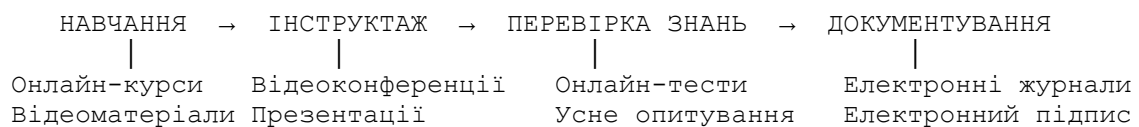


Рис. 2.3. Система дистанційного навчання та перевірки знань з охорони праці

Таким чином, організація навчання та перевірки знань працівників на віддалених територіях в умовах воєнного часу передбачає використання дистанційних технологій, електронного документообігу та сучасних методів перевірки знань. Практичне застосування таких підходів дозволяє забезпечити безперервність навчального процесу, дотримання вимог законодавства та належний рівень підготовки працівників з питань охорони праці.

2.3. Огляд цифрових інструментів та дистанційних платформ для підвищення ефективності навчання

Сучасний розвиток інформаційних технологій суттєво впливає на організацію навчання працівників з питань охорони праці. Використання цифрових інструментів та дистанційних платформ дозволяє значно підвищити ефективність навчального процесу, зробити його більш доступним, гнучким та інтерактивним. Особливо актуальним це є в умовах

віддаленої роботи, воєнного стану та необхідності забезпечення безперервності навчання працівників незалежно від їх місця перебування.

Цифрові технології дають можливість проводити інструктажі, навчальні курси та перевірку знань у дистанційному форматі. Це дозволяє підприємствам оптимізувати процес підготовки персоналу, скоротити витрати часу на організацію навчання та забезпечити доступ до навчальних матеріалів у будь-який час. Крім того, використання цифрових платформ сприяє кращому контролю результатів навчання та дозволяє автоматизувати процес перевірки знань.

Одним із найбільш поширених цифрових інструментів є системи дистанційного навчання, або LMS (Learning Management System). Такі системи дозволяють створювати електронні навчальні курси, організовувати тестування, відстежувати результати навчання та формувати звіти щодо рівня підготовки працівників. До прикладу, для організації навчання можуть використовуватися такі платформи, як Moodle або інші спеціалізовані системи дистанційного навчання. LMS-системи дозволяють централізовано зберігати навчальні матеріали, проводити тестування та забезпечувати контроль за проходженням навчальних програм.

Як вже зазначалося вище для проведення дистанційних інструктажів та навчальних занять широко використовуються платформи відеоконференцій. До таких платформ належать Zoom, Google Meet, Microsoft Teams та інші подібні сервіси. За допомогою цих інструментів можна проводити онлайн-лекції, інструктажі, обговорення навчальних матеріалів та перевірку знань у режимі реального часу. Відеоконференції дозволяють забезпечити візуальну ідентифікацію працівників, що є важливим елементом під час дистанційного навчання та перевірки знань.

Основні цифрові інструменти, які можуть використовуватися для організації навчання працівників з питань охорони праці, наведені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Основні цифрові інструменти
для організації навчання з охорони праці

Цифровий інструмент	Призначення	Приклади платформ
LMS-системи	організація дистанційного навчання, тестування, зберігання матеріалів	Moodle, корпоративні LMS
Платформи відеоконференцій	проведення онлайн-інструктажів та навчальних занять	Zoom, Google Meet, Microsoft Teams
Онлайн-тестування	перевірка знань працівників	Google Forms, LMS-тести
Електронний документообіг	фіксація результатів навчання та інструктажів	електронні журнали, електронні протоколи
Електронні підписи	підтвердження юридичної сили документів	КЕП, УЕП

Аналіз даних, наведених у таблиці 2.3, свідчить про те, що сучасні цифрові інструменти дозволяють значно підвищити ефективність навчального процесу. Використання систем дистанційного навчання, онлайн-тестування та електронного документообігу забезпечує систематизацію навчальних матеріалів, контроль результатів навчання та автоматизацію перевірки знань працівників. Модель використання цифрових інструментів у навчанні

Ще одним ефективним інструментом є онлайн-платформи для тестування знань. Для цього можуть використовуватися різні сервіси, зокрема Google Forms або інші подібні інструменти, які дозволяють створювати тестові завдання, автоматично перевіряти відповіді та формувати результати перевірки знань. Використання таких інструментів

дозволяє значно спростити процес оцінювання знань працівників та підвищити об'єктивність перевірки результатів навчання.

Важливим напрямом цифровізації навчання є використання електронного документообігу. Електронні журнали інструктажів, електронні протоколи перевірки знань та інші електронні документи дозволяють систематизувати інформацію про проведені навчальні заходи. Для підтвердження юридичної сили таких документів використовуються кваліфіковані електронні підписи. Це забезпечує достовірність інформації та спрощує процес зберігання документації.

Цифрові інструменти також дозволяють використовувати різноманітні формати навчальних матеріалів. Наприклад, навчання може включати відеоматеріали, презентації, електронні інструкції, інтерактивні модулі або онлайн-курси. Такий підхід дозволяє враховувати різні способи сприйняття інформації та підвищує ефективність засвоєння матеріалу.

Крім того, використання цифрових платформ дає можливість створювати єдину інформаційну систему навчання працівників на підприємстві. У такій системі можна зберігати всі навчальні матеріали, результати тестування, протоколи перевірки знань та інші документи, що стосуються організації навчання з охорони праці. Це дозволяє керівництву підприємства контролювати процес навчання, аналізувати результати та своєчасно оновлювати навчальні програми.

Для більш наочного розуміння взаємодії цифрових інструментів у процесі навчання працівників з питань охорони праці доцільно розглянути модель цифрової системи навчання, яка представлена на рисунку 2.3.

Таким чином, використання цифрових інструментів та дистанційних платформ відкриває нові можливості для підвищення ефективності навчання працівників з питань охорони праці. Впровадження сучасних технологій дозволяє забезпечити доступність навчання, покращити

контроль за результатами підготовки працівників та створити більш гнучку і сучасну систему управління охороною праці на підприємстві.

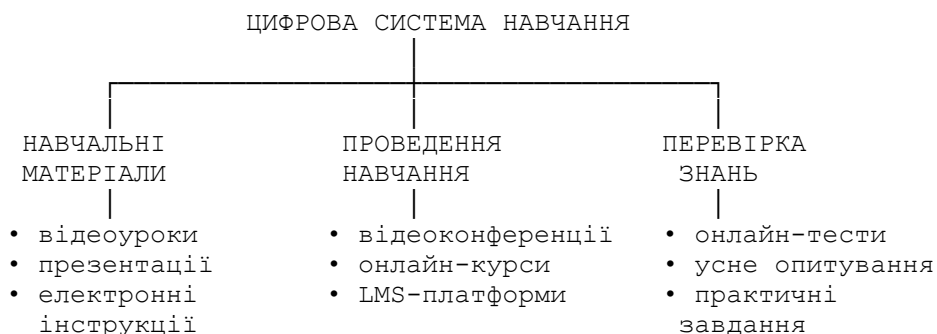


Рис. 2.3. Модель цифрової системи навчання

Для підвищення ефективності організації навчання працівників з питань охорони праці доцільно використовувати комплекс цифрових інструментів, які дозволяють поєднати різні етапи навчального процесу в єдину систему. Така система забезпечує доступ до навчальних матеріалів, проведення дистанційних занять, перевірку знань працівників та електронне документування результатів навчання. Узагальнену схему взаємодії цифрових інструментів у процесі навчання з охорони праці представлено на рисунку 2.4.

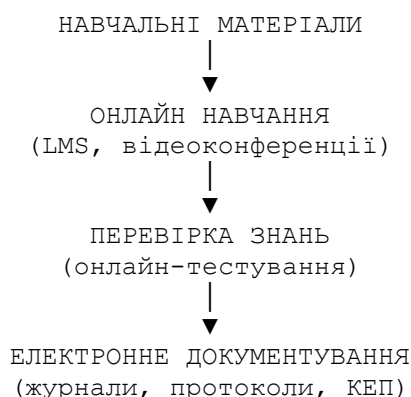


Рис. 2.4. Інтегрована цифрова система навчання з охорони праці

Як видно з рис. 2.4, цифрова система навчання з охорони праці включає декілька взаємопов'язаних етапів. Першим етапом є підготовка та розміщення навчальних матеріалів у цифровому середовищі, зокрема у

системах дистанційного навчання або на корпоративних платформах. Наступним етапом є проведення дистанційного навчання за допомогою онлайн-курсів, відеоконференцій та інших цифрових інструментів.

Після завершення навчального процесу проводиться перевірка знань працівників, яка може здійснюватися у формі онлайн-тестування, усного опитування або виконання практичних завдань. Завершальним етапом є електронне документування результатів навчання, що включає ведення електронних журналів інструктажів, оформлення протоколів перевірки знань та використання електронних підписів для підтвердження юридичної сили документів.

Таким чином, інтеграція цифрових технологій у систему навчання з охорони праці дозволяє забезпечити безперервність навчального процесу, підвищити ефективність перевірки знань працівників та оптимізувати управління навчальною діяльністю на підприємстві.

Для підвищення ефективності навчання працівників з питань охорони праці доцільно використовувати комплексний підхід, що поєднує різні цифрові інструменти та етапи навчального процесу. Узагальнену модель цифрового навчання працівників представлено на рисунку 2.5.

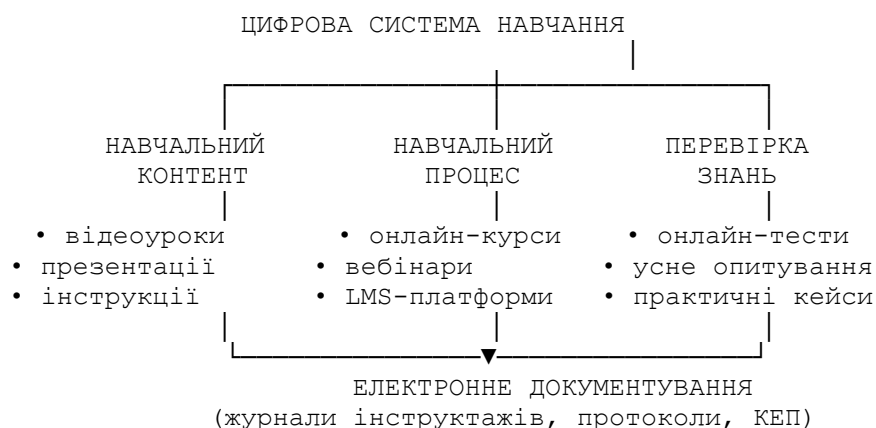


Рис. 2.5. Модель цифрового навчання працівників з питань охорони праці

Як показано на рис. 2.5, цифрове навчання працівників з охорони праці включає декілька взаємопов'язаних етапів: підготовку навчального

контенту, проведення дистанційного навчання, перевірку знань працівників та електронне документування результатів навчання. Така система дозволяє забезпечити системність та ефективність навчального процесу.

В табл. 2.4. представлені переваги цифрового навчання з охорони праці.

Таблиця 2.4 – Переваги використання цифрового навчання з охорони праці

Перевага	Характеристика
1. Доступність навчання	працівники можуть проходити навчання незалежно від місця перебування
2. Гнучкість	можливість навчатися у зручний час
3. Економія ресурсів	зменшення витрат на організацію очного навчання
4. Автоматизація контролю	автоматичне збереження результатів тестування
5. Масштабованість	можливість навчати велику кількість працівників
6. Наглядність	використання відео, презентацій та інтерактивних матеріалів
7. Оперативне оновлення інформації	швидке внесення змін до навчальних матеріалів

Розглянемо практичний кейс використання LMS-системи на підприємстві

На підприємстві з розгалуженою структурою було впроваджено систему дистанційного навчання на базі LMS-платформи. У системі було створено електронні курси з питань охорони праці, які включали відеоінструкції, презентації та інтерактивні тестові завдання.

Працівники отримували доступ до навчальних матеріалів через корпоративний портал. Після проходження навчання вони складали онлайн-тестування, результати якого автоматично фіксувалися у системі. У разі успішного проходження тестування система формувала звіт про

результати навчання, який використовувався для оформлення протоколів перевірки знань.

Впровадження LMS дозволило значно підвищити ефективність навчання, забезпечити систематизацію навчальних матеріалів та спростити контроль за проходженням навчальних курсів працівниками.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дипломної роботи було розглянуто сучасні підходи до організації навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці на підприємствах. Проведений аналіз показав, що в умовах розвитку технологій, цифровізації виробничих процесів та змін у формах організації праці особливої актуальності набуває впровадження сучасних методів навчання, які забезпечують більш ефективну підготовку працівників до безпечного виконання трудових обов'язків.

У ході дослідження було встановлено, що сучасні методи навчання працівників з питань охорони праці базуються на поєднанні традиційних та інноваційних підходів. Традиційні форми навчання, такі як інструктажі, лекції та практичні заняття, доповнюються використанням цифрових технологій, інтерактивних методів, систем дистанційного навчання, а також інноваційних інструментів, зокрема VR-тренажерів, симуляторів виробничих ситуацій, гейміфікації та мікронавчання. Використання таких методів дозволяє підвищити рівень залученості працівників до навчального процесу та сприяє формуванню практичних навичок безпечної роботи.

Особливу увагу у розділі було приділено організації навчання та перевірки знань працівників на віддалених територіях в умовах воєнного часу. Встановлено, що у таких умовах важливого значення набуває використання дистанційних форм навчання, які дозволяють проводити інструктажі, навчальні заняття та перевірку знань за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Застосування платформ

відеоконференцій, онлайн-тестування та систем дистанційного навчання забезпечує безперервність навчального процесу та дозволяє адаптувати систему підготовки працівників до сучасних викликів.

Крім того, у розділі було розглянуто можливості використання цифрових інструментів та дистанційних платформ для підвищення ефективності навчання. Встановлено, що впровадження LMS-систем, онлайн-платформ для тестування, електронного документообігу та інших цифрових інструментів дозволяє автоматизувати процес організації навчання, систематизувати навчальні матеріали, забезпечити збереження результатів перевірки знань та підвищити ефективність управління навчальним процесом на підприємстві.

Таким чином, сучасна система навчання працівників з питань охорони праці повинна базуватися на використанні комплексного підходу, який передбачає поєднання традиційних методів підготовки з інноваційними цифровими технологіями. Використання дистанційних платформ, інтерактивних методів навчання та сучасних цифрових інструментів сприяє підвищенню ефективності навчального процесу, формуванню практичних навичок безпечної роботи та створенню сучасної системи управління охороною праці на підприємстві. Результати проведеного дослідження можуть бути використані для розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці, що буде розглянуто у наступному розділі дипломної роботи.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОЗРОБКА ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ

3.1. Особливості навчання ветеранів

У сучасних умовах українського суспільства особливої актуальності набуває питання адаптації ветеранів до цивільного життя та їх інтеграції у трудову діяльність. Після завершення військової служби багато ветеранів повертаються до професійної діяльності або розпочинають роботу у нових сферах. У зв'язку з цим організація навчання з питань охорони праці для цієї категорії працівників потребує врахування певних психологічних, фізичних та соціальних особливостей.

Ветерани є важливим ресурсом для підприємств, оскільки вони мають значний життєвий та професійний досвід, сформовані навички дисципліни, відповідальності, здатність працювати у складних умовах та приймати рішення у стресових ситуаціях. Разом з тим процес адаптації ветеранів до цивільної роботи може супроводжуватися певними труднощами, які необхідно враховувати під час організації навчання.

Однією з ключових особливостей навчання ветеранів є необхідність врахування психологічних аспектів. Деякі ветерани можуть переживати посттравматичний стресовий розлад, підвищену тривожність або труднощі з концентрацією уваги. Такі фактори можуть впливати на процес навчання та засвоєння нової інформації. У зв'язку з цим під час організації навчання необхідно створювати підтримуюче та безпечне навчальне середовище, яке сприятиме комфортному сприйняттю інформації та поступовій адаптації до робочого процесу.

Крім психологічних аспектів, важливо враховувати і фізичні особливості ветеранів. У деяких випадках ветерани можуть мати травми або інші фізичні обмеження, які впливають на виконання певних видів робіт.

Це потребує адаптації робочих місць, створення безбар'єрного середовища та використання гнучких форм навчання. Зокрема, навчальні матеріали повинні бути доступними у різних форматах, таких як текстові інструкції, відеоматеріали або електронні курси.

Особливу увагу під час навчання ветеранів слід приділяти практичній спрямованості навчального процесу. Багато ветеранів мають значний досвід виконання практичних завдань, тому найбільш ефективними методами навчання для них є практичні заняття, симуляції виробничих ситуацій, робота з реальними кейсами та стажування на робочому місці. Такий підхід дозволяє поєднати наявний досвід ветеранів із новими знаннями, необхідними для роботи на підприємстві.

Важливим елементом організації навчання ветеранів є використання індивідуального підходу. Кожен ветеран має власний досвід, рівень підготовки та потреби у навчанні, тому навчальні програми повинні враховувати ці особливості. Зокрема, доцільно використовувати персоналізовані навчальні плани, які дозволяють адаптувати навчальний процес до конкретних потреб працівника.

Ефективним інструментом підтримки ветеранів під час навчання є система наставництва та менторства. Наставник може допомагати ветерану адаптуватися до нового робочого середовища, пояснювати особливості виробничих процесів та сприяти засвоєнню правил безпечної роботи. У свою чергу, менторство спрямоване на більш довгостроковий розвиток працівника, допомагаючи йому планувати професійне зростання та адаптуватися до нових умов праці.

Для кращого розуміння ролі наставництва та менторства доцільно розглянути їх основні відмінності, представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Порівняння менторства та наставництва у процесі навчання ветеранів

Критерій	Ментор	Наставник
Основна мета	довгостроковий професійний розвиток	допомога у виконанні конкретних завдань
Тривалість взаємодії	довгострокова	короткострокова
Характер підтримки	стратегічна підтримка та поради	практична допомога
Основна роль	передача досвіду та формування професійного бачення	навчання практичним навичкам
Приклад	керівник або досвідчений фахівець	колега або безпосередній керівник

Крім того, під час організації навчання ветеранів важливо враховувати необхідність розвитку так званих «м'яких навичок» (soft skills), таких як комунікація, емоційний інтелект, вміння працювати у команді та вирішувати конфліктні ситуації. Розвиток цих навичок сприяє більш успішній інтеграції ветеранів у трудовий колектив та підвищує ефективність їх професійної діяльності.

Таким чином, навчання ветеранів з питань охорони праці повинно базуватися на комплексному підході, який передбачає врахування психологічних, фізичних та соціальних особливостей цієї категорії працівників. Використання індивідуального підходу, практико-орієнтованих методів навчання, системи наставництва та сучасних цифрових технологій дозволяє створити ефективну систему навчання, що сприятиме успішній адаптації ветеранів до умов цивільної праці та забезпеченню безпечного виконання ними професійних обов'язків.

3.2. Практичні кейси та рекомендації щодо впровадження сучасних напрямків навчання на підприємстві

Сучасні підприємства дедалі частіше стикаються з необхідністю адаптації нових категорій працівників, зокрема ветеранів та внутрішньо переміщених осіб. Для ефективної інтеграції цих працівників у трудове середовище важливо не лише забезпечити їх робочими місцями, але й організувати ефективну систему навчання з питань охорони праці.

Практика підприємств показує, що найбільш ефективними є комплексні підходи до навчання, які поєднують традиційні методи інструктажу з використанням сучасних цифрових технологій, дистанційних платформ та систем наставництва. Такі підходи дозволяють врахувати різний рівень підготовки працівників, їх попередній досвід та умови адаптації до нової роботи.

Одним із важливих напрямків є впровадження адаптаційних програм навчання. Такі програми передбачають проведення вступного інструктажу, ознайомлення працівників з правилами безпечної роботи, а також практичне відпрацювання основних виробничих процесів під контролем досвідчених співробітників.

Для підвищення ефективності навчання підприємства можуть використовувати сучасні цифрові інструменти, зокрема системи дистанційного навчання (LMS), онлайн-платформи для проведення вебінарів та відеоінструктажів, а також електронні системи тестування знань, про які вже детально описано в 2 розділі. Це дозволяє забезпечити доступність навчання для працівників, які знаходяться на віддалених територіях або не мають можливості постійно перебувати на підприємстві.

В таблиці 3.2 представлено практичні кейси впровадження сучасних підходів до навчання, а на рис. 3.1 представлено модель впровадження навчання для специфічних (вразливих) категорій працівників.

Таблиця 3.2 – Практичні кейси впровадження сучасних підходів до навчання

Кейс	Опис	Результат
Онлайн-курс з охорони праці	створення електронного курсу для нових працівників	швидке ознайомлення з правилами безпеки
Наставництво	закріплення досвідченого працівника за новим співробітником	швидша адаптація
Дистанційний інструктаж	проведення навчання через відеоконференції	можливість навчання на віддалених територіях
Практичні тренування	відпрацювання виробничих ситуацій	формування практичних навичок

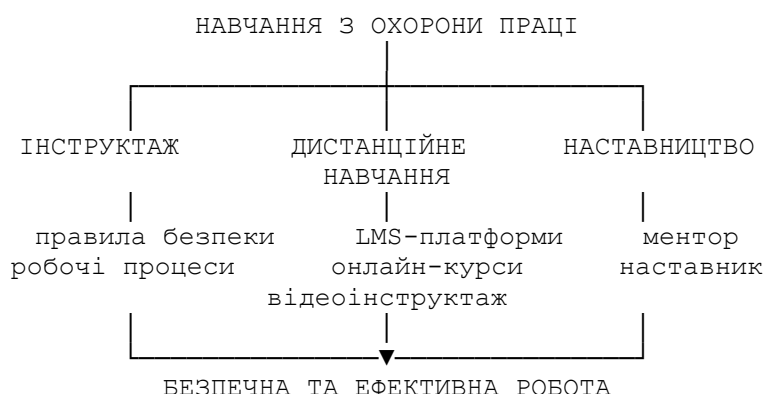


Рис. 3.1. Модель впровадження навчання для специфічних категорій працівників

В таблиці 3.3 наведено Рекомендації щодо впровадження навчання.

Таблиця 3.3 - Рекомендації щодо впровадження навчання

Напрямок	Практичні рекомендації
Організація навчання	використовувати змішану форму навчання
Адаптація працівників	впроваджувати наставництво
Цифрові технології	використовувати LMS та онлайн-курси
Практичні навички	проводити симуляції та тренінги
Контроль знань	використовувати онлайн-тестування

Таким чином, впровадження сучасних напрямків навчання на підприємствах сприяє ефективній інтеграції нових категорій працівників у виробниче середовище. Використання комплексного підходу, який поєднує традиційні та інноваційні методи навчання, дозволяє забезпечити належний рівень підготовки працівників з питань охорони праці та підвищити рівень безпеки на підприємстві.

3.3. Пропозиції щодо підвищення ефективності системи перевірки знань з охорони праці для усіх працівників та для вразливих категорій

Ефективна система перевірки знань з питань охорони праці є важливим елементом управління безпекою праці на підприємстві. Вона дозволяє оцінити рівень підготовки працівників, виявити прогалини у знаннях та своєчасно вжити заходів для їх усунення. У сучасних умовах, коли підприємства активно впроваджують цифрові технології та нові методи навчання, виникає необхідність удосконалення підходів до перевірки знань працівників.

Одним із основних напрямків підвищення ефективності перевірки знань є використання сучасних методів оцінювання навчання. Традиційні форми перевірки, такі як усне опитування або письмові тести, можуть доповнюватися інтерактивними методами оцінювання, зокрема онлайн-тестуванням, практичними завданнями та аналізом виробничих ситуацій. Це дозволяє не лише перевірити рівень теоретичних знань працівників, а й оцінити їх здатність застосовувати ці знання у реальних виробничих умовах.

Для системного оцінювання ефективності навчання та перевірки знань доцільно використовувати модель Дональда Кіркпатріка, яка передбачає оцінювання результатів навчання на декількох рівнях. Відповідно до цієї моделі оцінювання здійснюється за чотирма основними

показниками: реакція учасників на навчання, рівень засвоєння знань, зміни у поведінці працівників після навчання та вплив навчання на результати діяльності підприємства (табл. 3.4, рис. 3.2).

Таблиця 3.4 – Рівні оцінювання ефективності навчання за моделлю Кіркпатріка

Рівень	Сутність оцінювання	Методи оцінювання
Реакція	оцінка ставлення працівників до навчання	анкети, опитування
Навчання	перевірка рівня засвоєння знань	тести, практичні завдання
Поведінка	зміни у поведінці працівників на робочому місці	спостереження, інтерв'ю
Результати	вплив навчання на діяльність підприємства	аналіз показників безпеки

Використання цієї моделі дозволяє підприємствам оцінювати не лише факт проходження навчання, але й реальну ефективність отриманих знань. Такий підхід сприяє підвищенню якості навчального процесу та формуванню у працівників стійких навичок безпечної роботи.



Рис. 3.2. Модель оцінювання ефективності навчання за Кіркпатріком

Використання моделі Дональда Кіркпатріка для оцінювання ефективності навчання має низку важливих переваг.

По-перше, ця модель забезпечує системний підхід до оцінювання результатів навчання, оскільки дозволяє аналізувати не лише рівень засвоєння знань, але й реальні зміни у поведінці працівників та вплив навчання на результати діяльності підприємства.

По-друге, модель є універсальною та може застосовуватися у різних сферах діяльності підприємств, зокрема у системі навчання з питань охорони праці. Вона дозволяє оцінювати ефективність різних форм навчання, таких як традиційні інструктажі, дистанційні курси, тренінги або практичні заняття.

Ще однією важливою перевагою моделі є її простота та зрозумілість. Чітка структура з чотирьох рівнів дозволяє легко організувати процес оцінювання навчання та визначити основні показники ефективності навчального процесу.

Крім того, використання цієї моделі дозволяє підприємствам визначати реальний вплив навчання на показники безпеки праці. Зокрема, можна оцінити, чи призводить навчання до зменшення кількості виробничих травм, підвищення рівня дотримання правил охорони праці та формування культури безпечної поведінки працівників.

Таким чином, модель Кіркпатріка є ефективним інструментом для комплексного оцінювання результатів навчання з питань охорони праці та може використовуватися підприємствами для вдосконалення системи підготовки та перевірки знань працівників.

В Таблиці 3.5 представлено переваги використання моделі Кіркпатріка.

Таблиця 3.5 – Переваги використання моделі Кіркпатріка

Перевага	Характеристика
Системність	оцінювання навчання на кількох рівнях
Універсальність	можливість використання у різних сферах діяльності
Простота застосування	зрозуміла структура моделі
Практична цінність	можливість оцінки впливу навчання на результати роботи
Аналітичність	можливість аналізу ефективності навчальних програм

Для більш наочного відображення взаємозв'язку між різними рівнями оцінювання ефективності навчання доцільно представити модель Кіркпатріка у вигляді циклічної системи, що відображає безперервний процес аналізу результатів навчання. Така модель представлена на рис. 3.3.

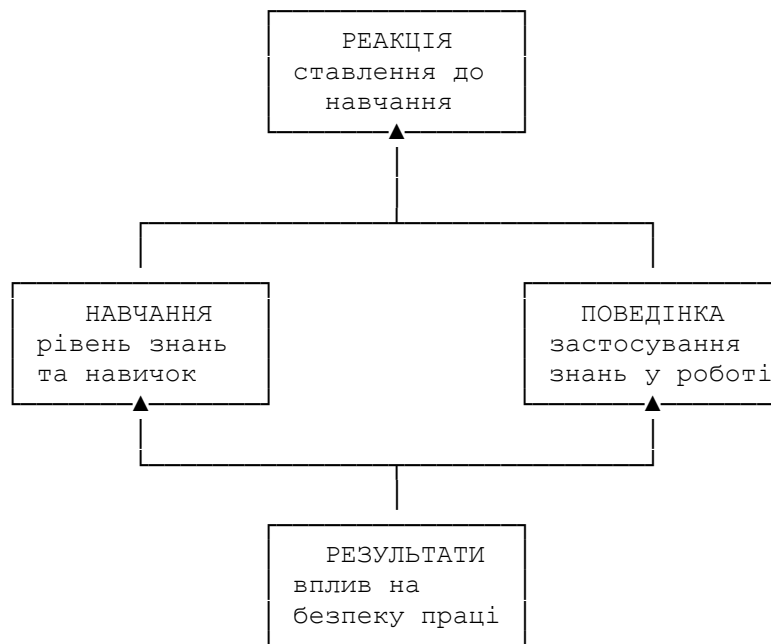


Рис.3.3. Циклічна модель оцінювання ефективності навчання за Кіркпатріком

Як показано на рис. 3.3, оцінювання ефективності навчання є послідовним процесом, який починається з аналізу реакції працівників на навчання, далі оцінюється рівень засвоєння знань, зміни у поведінці працівників на робочому місці та кінцеві результати, що проявляються у підвищенні рівня безпеки праці на підприємстві. Отримані результати використовуються для вдосконалення програм навчання та повторного проведення оцінювання.

Крім використання сучасних методів оцінювання, важливим напрямком удосконалення системи перевірки знань є впровадження цифрових інструментів. Зокрема, застосування систем дистанційного навчання (LMS) дозволяє автоматизувати процес тестування, зберігати

результати перевірки знань та формувати аналітичні звіти щодо рівня підготовки працівників.

Для працівників, які належать до вразливих категорій, зокрема ветеранів та внутрішньо переміщених осіб, перевірка знань повинна проводитися з урахуванням їх індивідуальних особливостей. У таких випадках доцільно використовувати гнучкі методи оцінювання, які можуть включати індивідуальні консультації, практичні демонстрації або додаткові навчальні модулі.

Важливо також забезпечити доступність навчальних матеріалів та можливість повторного проходження тестування у разі потреби. Такий підхід дозволяє врахувати різний рівень підготовки працівників та забезпечити більш якісне засвоєння навчального матеріалу.

В табл. 3.6 представлено Пропозиції щодо підвищення ефективності перевірки знань

Таблиця 3.6 – Пропозиції щодо підвищення ефективності перевірки знань

Напрямок удосконалення	Практичні заходи
Використання цифрових технологій	впровадження LMS та онлайн-тестування
Інтерактивні методи перевірки	використання кейсів та практичних завдань
Системний підхід до оцінювання	застосування моделі Кіркпатріка
Адаптація до потреб працівників	індивідуальний підхід до вразливих категорій
Моніторинг результатів	аналіз статистики навчання та інцидентів

Таким чином, підвищення ефективності системи перевірки знань з питань охорони праці потребує комплексного підходу, який поєднує сучасні методи оцінювання, використання цифрових технологій та врахування особливостей різних категорій працівників. Запропоновані заходи дозволяють підвищити якість навчання, сформувати стійкі навички

безпечної поведінки та забезпечити більш ефективне функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

3.4. Організаційні та технічні умови ефективного впровадження сучасної системи навчання з охорони праці

Ефективність системи навчання та перевірки знань з питань охорони праці значною мірою залежить від належної організації навчального процесу та наявності необхідних ресурсів для його реалізації. У сучасних умовах підприємства все частіше впроваджують нові підходи до організації навчання, які передбачають використання цифрових технологій, дистанційних платформ та сучасних методів контролю знань.

Важливим фактором ефективності навчання є комплексний підхід до організації навчального процесу. Під час розроблення програм навчання необхідно враховувати специфіку діяльності підприємства, рівень підготовки працівників, характер виробничих ризиків, а також вимоги законодавства у сфері охорони праці. Крім того, важливе значення має визначення періодичності проведення навчання та вибір оптимальних методів подання навчального матеріалу.

Однією з ключових умов ефективного навчання є належне технічне забезпечення навчального процесу. Для проведення дистанційного навчання та перевірки знань необхідно забезпечити стабільний доступ до інтернету, використання сучасних платформ відеозв'язку, систем дистанційного навчання та електронних систем тестування. Це дозволяє організувати навчання незалежно від місця перебування працівників та забезпечити безперервність навчального процесу.

Крім технічних ресурсів, важливу роль відіграє організаційна підтримка навчального процесу. На підприємстві повинні бути визначені відповідальні особи за організацію навчання з охорони праці, розроблені

навчальні програми, графіки проведення інструктажів та перевірки знань працівників. Важливим елементом є також створення комісії з перевірки знань, яка здійснює оцінювання рівня підготовки працівників.

Особливе значення має належне документування результатів навчання. Ведення журналів інструктажів, оформлення протоколів перевірки знань та зберігання результатів тестування дозволяє контролювати виконання вимог законодавства та забезпечує прозорість системи навчання на підприємстві. У сучасних умовах дедалі більшого поширення набуває використання електронного документообігу, що значно спрощує процес зберігання та обробки інформації.

Важливим інструментом підвищення ефективності системи навчання є також проведення регулярного аналізу результатів навчального процесу. Такий аналіз дозволяє виявляти недоліки у системі підготовки працівників, визначати потребу у додатковому навчанні та вдосконалювати навчальні програми відповідно до сучасних вимог безпеки праці.

Для забезпечення ефективного функціонування системи навчання з питань охорони праці на підприємстві необхідно враховувати комплекс організаційних та технічних умов, які впливають на якість підготовки працівників. Основні з таких умов узагальнено та представлено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 – Основні організаційні та технічні умови ефективного навчання

Умова	Характеристика
Організаційна підтримка	визначення відповідальних осіб та створення системи управління навчанням
Технічні ресурси	використання LMS, платформ відеоконференцій та онлайн-тестування
Навчальні матеріали	підготовка інструкцій, презентацій, відеоматеріалів

Контроль знань	проведення регулярного тестування та перевірки знань
Документування	ведення журналів інструктажів та протоколів перевірки знань

З метою узагальнення основних елементів організації навчального процесу з питань охорони праці доцільно розглянути структуру системи навчання на підприємстві. Схематичне відображення такої системи представлено на рис. 3.4.

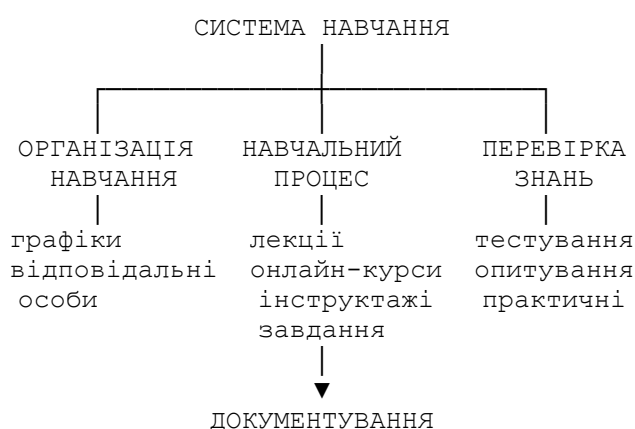


Рис. 3.4 – Система організації навчання з охорони праці на підприємстві

Таким чином, ефективне впровадження сучасної системи навчання з охорони праці потребує комплексного підходу, який включає належну організацію навчального процесу, використання сучасних технологій та систематичний контроль результатів навчання. Поєднання організаційних та технічних умов дозволяє створити ефективну систему підготовки працівників, спрямовану на підвищення рівня безпеки праці на підприємстві.

3.5. Оцінювання ефективності навчання з питань охорони праці на підприємстві

Ефективність навчання з питань охорони праці є одним із ключових показників результативності системи управління безпекою праці на підприємстві. Проведення навчання та перевірки знань має бути спрямоване не лише на формальне виконання законодавчих вимог, але й на реальне підвищення рівня безпеки працівників та формування культури безпечної праці.

Оцінювання ефективності навчання дозволяє визначити, наскільки отримані працівниками знання та навички застосовуються у практичній діяльності. Такий аналіз дає можливість своєчасно виявляти недоліки у навчальному процесі, коригувати програми підготовки працівників та підвищувати загальну ефективність системи охорони праці на підприємстві.

Одним із важливих інструментів оцінювання ефективності навчання є аналіз результатів перевірки знань працівників. Регулярне проведення тестування, практичних завдань та інших форм оцінювання дозволяє визначити рівень засвоєння навчального матеріалу та виявити працівників, які потребують додаткового навчання.

Крім безпосереднього оцінювання знань, важливим показником ефективності навчання є зміни у поведінці працівників на робочому місці. Зокрема, ефективне навчання повинно сприяти підвищенню рівня дотримання правил охорони праці, правильному використанню засобів індивідуального захисту та більш відповідальному ставленню до вимог безпеки.

Ще одним важливим показником ефективності навчання є зниження рівня виробничого травматизму та кількості небезпечних ситуацій на підприємстві. Якщо після проведення навчальних заходів спостерігається зменшення кількості порушень правил безпеки, нещасних випадків або виробничих інцидентів, це свідчить про позитивний вплив навчального процесу на безпеку праці.

Важливим елементом оцінювання ефективності навчання є також зворотний зв'язок від працівників. Проведення опитувань або анкетування дозволяє визначити рівень задоволеності працівників навчальними програмами, виявити складні для сприйняття теми та визначити напрями подальшого вдосконалення навчального процесу.

Для більш системного підходу до оцінювання ефективності навчання підприємства можуть використовувати сучасні методи аналізу результатів навчання, зокрема модель оцінювання Дональда Кіркпатріка, яка передбачає оцінювання результатів навчання на декількох рівнях. Такий підхід дозволяє оцінювати не лише рівень засвоєння знань, але й реальний вплив навчання на результати діяльності підприємства.

Таблиця 3.8 – Основні показники ефективності навчання з охорони праці

Показник	Характеристика
Рівень засвоєння знань	результати тестування та перевірки знань
Дотримання правил безпеки	поведінка працівників на робочому місці
Рівень виробничого травматизму	кількість нещасних випадків
Кількість порушень	випадки недотримання правил охорони праці
Зворотний зв'язок	оцінка працівниками якості навчання

Таким чином, оцінювання ефективності навчання є важливим інструментом удосконалення системи підготовки працівників з питань охорони праці. Використання комплексного підходу до аналізу результатів навчання дозволяє підприємствам підвищити якість навчального процесу, сформувати відповідальне ставлення працівників до безпеки праці та сприяти зниженню рівня виробничого травматизму.

3.6. Перспективи розвитку системи навчання з питань охорони праці на підприємствах

У сучасних умовах розвитку технологій та трансформації ринку праці система навчання з питань охорони праці поступово змінюється та набуває нових форм. Традиційні методи проведення інструктажів та перевірки знань доповнюються сучасними цифровими технологіями, інтерактивними методами навчання та автоматизованими системами управління навчальним процесом.

Одним із перспективних напрямків розвитку навчання з охорони праці є цифровізація навчального процесу. Використання систем дистанційного навчання (LMS), онлайн-платформ та мобільних додатків дозволяє забезпечити доступність навчання для працівників незалежно від їх місця перебування. Це особливо актуально для підприємств, працівники яких працюють на віддалених територіях або у різних регіонах.

Ще одним важливим напрямком розвитку є використання інтерактивних технологій навчання. До таких технологій належать симулятори виробничих процесів, віртуальні тренажери та моделювання небезпечних виробничих ситуацій. Використання таких інструментів дозволяє працівникам відпрацьовувати алгоритми безпечної поведінки без ризику для здоров'я та життя.

Перспективним напрямком є також використання елементів гейміфікації у навчальному процесі. Впровадження ігрових механік, систем мотивації та рейтингових оцінок сприяє підвищенню зацікавленості працівників у проходженні навчання та покращує засвоєння навчального матеріалу.

Крім того, у майбутньому важливого значення набуватиме персоналізація навчання. Використання аналітичних інструментів та систем моніторингу результатів навчання дозволяє формувати індивідуальні навчальні траєкторії для працівників з урахуванням їх професійного досвіду, рівня підготовки та специфіки виконуваної роботи.

Важливим напрямком розвитку системи навчання є також інтеграція навчання з системами управління охороною праці на підприємствах. Такий підхід дозволяє поєднати процес навчання з аналізом виробничих ризиків, статистикою виробничого травматизму та оцінюванням ефективності заходів з безпеки праці.

Для узагальнення основних перспектив розвитку системи навчання з питань охорони праці доцільно представити їх у вигляді таблиці (табл. 3.9).

Таблиця 3.9 – Основні перспективи розвитку навчання з охорони праці

Напрямок розвитку	Характеристика
Цифровізація навчання	використання LMS, онлайн-платформ та мобільних додатків
Інтерактивні технології	використання симуляторів та VR-тренажерів
Гейміфікація	використання ігрових елементів у навчанні
Персоналізоване навчання	формування індивідуальних навчальних програм
Аналітика навчання	використання даних для оцінювання ефективності навчання

Таким чином, розвиток сучасних технологій створює нові можливості для удосконалення системи навчання з питань охорони праці. Використання цифрових платформ, інтерактивних методів навчання та аналітичних інструментів дозволяє підвищити ефективність підготовки працівників та сприяє формуванню культури безпечної праці на підприємствах.

Для узагальнення результатів дослідження доцільно представити комплексну модель організації системи навчання з питань охорони праці на підприємстві, яка поєднує організаційні, навчальні та контрольні елементи. Узагальнену структуру такої системи представлено на рис. 3.5.

Як показано на рис. 3.5, сучасна система навчання з охорони праці на підприємстві складається з декількох взаємопов'язаних елементів. До них

належать організація навчального процесу, безпосереднє проведення навчання, перевірка знань працівників та оцінювання ефективності навчання. Взаємодія цих елементів забезпечує формування у працівників необхідних знань і практичних навичок безпечної роботи, сприяє підвищенню рівня дотримання правил охорони праці та зниженню виробничих ризиків.

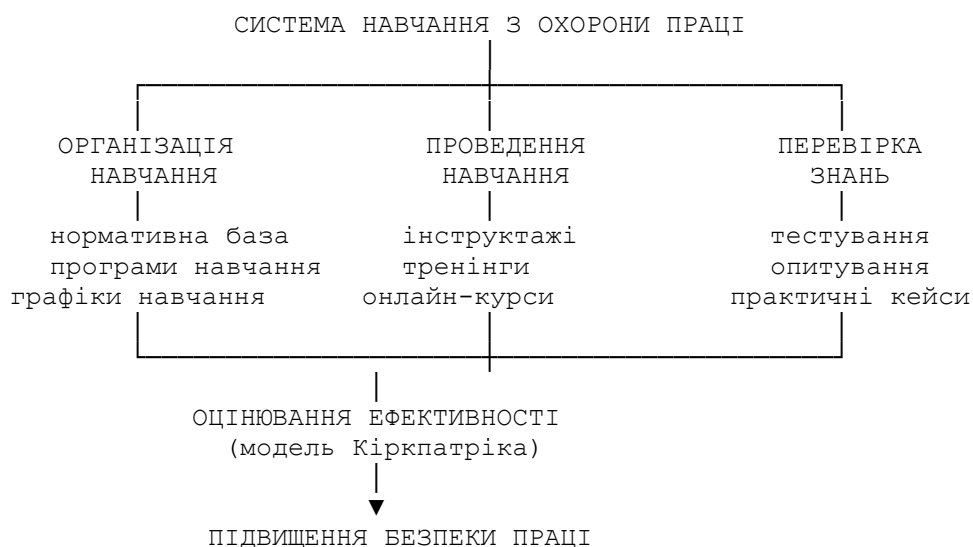


Рис. 3.5. Комплексна модель сучасної системи навчання з охорони праці на підприємстві

Таким чином, запропонована модель дозволяє систематизувати основні складові сучасної системи навчання з питань охорони праці та може бути використана підприємствами для удосконалення організації навчального процесу і підвищення ефективності підготовки працівників.

Впровадження сучасної системи навчання з питань охорони праці дозволяє підвищити ефективність підготовки працівників та сприяє формуванню культури безпечної праці на підприємстві. Основні очікувані результати впровадження такої системи представлено у табл. 3.10.

Таблиця 3.10 – Очікувані результати впровадження сучасної системи навчання з охорони праці

Напрямок впливу	Очікуваний результат
Підвищення рівня знань працівників	покращення обізнаності щодо вимог безпеки праці

Формування навичок безпечної поведінки	правильне використання засобів індивідуального захисту та дотримання інструкцій
Зниження виробничого травматизму	зменшення кількості нещасних випадків та інцидентів
Підвищення ефективності навчального процесу	використання сучасних цифрових платформ та інтерактивних методів навчання
Покращення адаптації нових працівників	швидша інтеграція ветеранів та внутрішньо переміщених осіб у трудовий колектив
Підвищення рівня контролю знань	використання систем онлайн-тестування та аналітики результатів навчання
Формування культури безпеки	підвищення відповідальності працівників за дотримання правил охорони праці

Як показано в табл. 3.10, впровадження сучасних підходів до навчання з питань охорони праці має комплексний позитивний вплив на діяльність підприємства. Зокрема, підвищується рівень знань працівників, покращується їх адаптація до умов роботи, знижується рівень виробничого травматизму та формується культура безпечної праці. Крім того, використання цифрових технологій дозволяє оптимізувати процес навчання та забезпечити більш ефективний контроль знань працівників.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було досліджено особливості організації навчання з питань охорони праці для різних категорій працівників, а також розроблено практичні рекомендації щодо підвищення ефективності системи навчання та перевірки знань на підприємствах.

Встановлено, що особливої уваги потребує навчання специфічних категорій працівників, зокрема ветеранів та внутрішньо переміщених осіб. Організація навчального процесу для таких працівників повинна враховувати їх психологічні, фізичні та соціальні особливості, а також

потребу у поступовій адаптації до умов цивільної праці. Важливими інструментами підтримки цієї категорії працівників є індивідуальний підхід до навчання, використання практико-орієнтованих методів підготовки та впровадження системи наставництва і менторства.

У процесі дослідження було розглянуто практичні кейси впровадження сучасних напрямків навчання на підприємствах. Встановлено, що найбільш ефективними є комплексні підходи до організації навчального процесу, які поєднують традиційні методи інструктажу з використанням цифрових технологій, дистанційних платформ та систем онлайн-тестування. Такий підхід дозволяє забезпечити доступність навчання, підвищити рівень засвоєння знань працівниками та сприяти формуванню навичок безпечної поведінки на робочому місці.

Окрему увагу було приділено удосконаленню системи перевірки знань з питань охорони праці. У роботі запропоновано використовувати сучасні методи оцінювання навчання, зокрема модель Дональда Кіркпатріка, яка дозволяє оцінювати ефективність навчання на декількох рівнях. Застосування цієї моделі дає можливість аналізувати не лише рівень засвоєння знань працівниками, але й зміни у їх поведінці та вплив навчання на показники безпеки праці на підприємстві.

Також було визначено основні організаційні та технічні умови ефективного впровадження сучасної системи навчання з питань охорони праці. До них належать використання цифрових платформ навчання, належне технічне забезпечення навчального процесу, систематичний контроль знань працівників та належне документування результатів навчання.

Таким чином, реалізація запропонованих у розділі заходів сприятиме підвищенню ефективності системи навчання з питань охорони праці, покращенню адаптації працівників до умов виробничої діяльності та формуванню культури безпечної праці на підприємствах.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було досліджено питання розробки системи сучасних напрямків проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві.

У першому розділі роботи було розглянуто теоретичні основи організації навчання та перевірки знань з питань охорони праці. Проаналізовано значення навчання як одного з ключових елементів системи управління охороною праці, визначено основні цілі навчального процесу та категорії працівників, які повинні проходити відповідну підготовку. Також було досліджено законодавчу та нормативно-правову базу України у сфері охорони праці, яка регламентує порядок проведення навчання та перевірки знань працівників.

У другому розділі було проаналізовано сучасні підходи до проведення навчання з питань охорони праці на підприємствах. Встановлено, що ефективна система навчання повинна поєднувати традиційні форми підготовки працівників з використанням сучасних цифрових технологій, дистанційних платформ та інтерактивних методів навчання. Особливу увагу було приділено організації навчання на віддалених територіях та в умовах воєнного часу, де важливу роль відіграє використання онлайн-платформ, систем дистанційного навчання та електронного документообігу.

У третьому розділі було досліджено особливості навчання різних категорій працівників та розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення системи навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємствах. Особливу увагу приділено організації навчання для ветеранів та внутрішньо переміщених осіб, для яких необхідно враховувати

специфічні умови адаптації до трудової діяльності. У роботі також запропоновано використання сучасних методів оцінювання ефективності навчання, зокрема моделі Кіркпатріка, а також визначено організаційні та технічні умови впровадження сучасної системи навчання на підприємствах.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що ефективна система навчання з питань охорони праці повинна базуватися на комплексному підході, який поєднує традиційні методи навчання з сучасними цифровими технологіями, інтерактивними формами підготовки та сучасними системами оцінювання результатів навчання. Важливим напрямком удосконалення системи навчання є також впровадження адаптаційних програм для специфічних категорій працівників та використання наставництва як інструменту підтримки нових співробітників.

Таким чином, запропоновані у роботі підходи до організації навчання та перевірки знань з питань охорони праці можуть бути використані підприємствами для вдосконалення системи управління охороною праці, підвищення рівня підготовки працівників та зниження виробничих ризиків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
2. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15>
4. Закон України «Про електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 № 2155-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-195>.
5. Проект Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі». URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
6. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці : затв. наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Національний стандарт України ДСТУ ISO 45001:2019. Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці.
9. Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001). International Labour Organization.
10. Kirkpatrick D., Kirkpatrick J. Evaluating Training Programs: The Four Levels. – San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 2006.
11. Державна служба України з питань праці. Офіційний сайт. URL: <https://dsp.gov.ua>
12. Міністерство економіки України. Нормативні документи з охорони праці. URL: <https://www.me.gov.ua>
13. Moodle.org. Learning Management System (LMS). URL: <https://moodle.org>

14. Microsoft. Microsoft Teams – платформа для онлайн-комунікації та навчання. URL: <https://www.microsoft.com>

15. Google. Google Meet – сервіс для проведення відеоконференцій. URL: <https://meet.google.com>

16. Zoom Video Communications. Zoom – платформа для дистанційного навчання та відеоконференцій. URL: <https://zoom.us>

17. Матеріали з організації дистанційного навчання та перевірки знань з охорони праці на підприємствах.

Перелік нормативно-правових документів, що регламентують систему навчання та перевірки знань з питань охорони праці

1. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII (зі змінами).
2. Кодекс законів про працю України (КЗпП України).
3. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Перелік робіт з підвищеною небезпекою, затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (зі змінами).
4. Порядок впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці, затверджений наказом Міністерства економіки України від 28.10.2021 № 839-21, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 15.11.2021 за № 1494/37016.
5. Проект Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (реєстр. № 10147).
6. Директива Ради Європейського Союзу 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів для покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі».

ДОДАТОК В

Приклад тестових запитань для перевірки знань з охорони праці

1. Що розуміють під поняттям «охорона праці»?
 - а) систему правових, соціально-економічних, організаційних та технічних заходів;
 - б) правила внутрішнього трудового розпорядку;
 - в) правила виробничої дисципліни.
2. Який документ регламентує порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці?
 - а) Кодекс законів про працю України;
 - б) Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці;
 - в) правила внутрішнього трудового розпорядку.
3. Як часто працівники повинні проходити навчання та перевірку знань з питань охорони праці?
 - а) один раз на рік;
 - б) один раз на три роки;
 - в) за необхідності.
4. Яка основна мета проведення інструктажу з охорони праці?
 - а) перевірка дисципліни працівників;
 - б) ознайомлення працівників із правилами безпечної роботи;
 - в) контроль виконання трудових обов'язків.

ДОДАТОК С

Приклад журналу реєстрації інструктажів з охорони праці

№	Дата	Вид інструктажу	Прізвище працівника	Посада	Підпис працівника	Підпис особи, що проводила інструктаж
1	12.03.2025	Вступний	Іваненко І.І.	оператор	_____	_____
2	12.03.2025	Первинний	Петренко П.П.	технік	_____	_____

ДОДАТОК D

Приклад структури програми навчання з питань охорони праці

1. Законодавство України у сфері охорони праці.
2. Основні права та обов'язки працівників і роботодавців у сфері охорони праці.
3. Основні небезпечні та шкідливі виробничі фактори.
4. Засоби індивідуального захисту.
5. Пожежна безпека на підприємстві.
6. Надання домедичної допомоги потерпілим у разі нещасного випадку.
7. Дії працівників у надзвичайних ситуаціях.

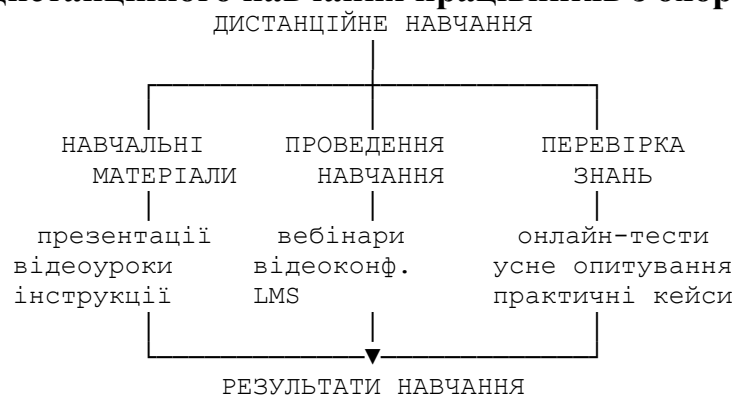
ДОДАТОК E

Приклад структури дистанційного курсу з охорони праці (LMS)

Модуль	Тема	Формат навчання
Модуль 1	Законодавство з охорони праці	відеолекція
Модуль 2	Основні небезпечні фактори на підприємстві	презентація
Модуль 3	Засоби індивідуального захисту	відеоінструкція
Модуль 4	Дії у разі аварійних ситуацій	інтерактивний курс
Модуль 5	Надання домедичної допомоги	навчальне відео
Модуль 6	Підсумкове тестування	онлайн-тест

ДОДАТОК F

Модель дистанційного навчання працівників з охорони праці



ДОДАТОК G

Анкета оцінювання ефективності навчання з охорони праці

Просимо оцінити навчання за наступними критеріями.

1. Чи була інформація під час навчання зрозумілою?
☐ так
☐ частково
☐ ні
2. Наскільки корисними були навчальні матеріали?
☐ дуже корисні
☐ корисні
☐ малокорисні
3. Чи допомогло навчання краще зрозуміти правила безпечної роботи?
☐ так
☐ частково
☐ ні
4. Чи можете ви застосувати отримані знання у своїй роботі?
☐ так
☐ частково
☐ ні
5. Ваші пропозиції щодо покращення навчання:

ДОДАТОК I

Приклад протоколу перевірки знань з охорони праці

№	ПІБ працівника	Посада	Результат тестування	Рішення комісії
1	Іваненко І.І.	інженер	90 %	знання підтверджено
2	Петренко П.П.	оператор	75 %	знання підтверджено