DOI 10.26105/SSPU.2023.86.5.017

УДК 331.108

ББК 60.823.3н

Ю.В. КАЛЕГИНА,
Е.В. АНФАЛОВ,
Ю.И. АВЕРЬЯНОВ

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВОК
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

YU.V. KALEGINA,
E.V. ANFALOV,
YU.I. AVERYANOV

**METHODOLOGICAL GROUNDS
FOR ORGANIZATION
OF OCCUPATIONAL SAFETY
INTERNSHIPS**

Актуальность проблематики обусловлена необходимостью развития общей культуры безопасности граждан. Реализация этой задачи рассматривается через интеграцию науки об охране труда с современными исследованиями, через преобразование методологического обеспечения процесса подготовки сотрудников в области безопасности трудовой деятельности.

Цель — выявление и обоснование нового методологического основания в построении системы стажировок по охране труда сотрудников.

Решение этой проблемы представляется в обеспечении единства теоретического и практического аспектов подготовки по охране труда, посредством построения непротиворечивой многоуровневой методологической основы практической подготовки сотрудников по охране труда.

Авторам представляется, что одной из возможных стратегий реализации современного обучения может выступить система стажировок, спроектированная на новых методологических основаниях: системном, синергетическом, ресурсном, деятельностном подходах — на стратегическом уровне методологии; контекстно-компетентностном, партисипативном подходах и теории индивидуализации образования — на тактическом уровне; принципах андрагогики, баланса интериоризации и экстериоризации знаний, несовпадения периодов индивидуально-возрастного и социально-профессионального развития человека.

Выводы. Новые методологические основания организации стажировок были бы полезны методистам учебных центров, корпоративных университетов, преподавателям профессионального образования, руководителям отделов развития карьеры сотрудников, педагогам-исследователям.

The relevance of the issue is due to the need to develop a common culture of citizens safety. The implementation of this task is considered through the integration of occupational health science with modern research, through the transformation of the methodological support of the process of training employees in the field of labor safety.

The purpose of this article is to identify and substantiate a new methodological basis in the construction of a system of occupational safety internships for employees.

Materials and methods. The solution to this problem is to ensure the unity of the theoretical and practical aspects of training on labor protection, by building a consistent multi-level methodological basis for practical training of employees on labor protection.

Results and discussion of results. It seems to the authors that one of the possible strategies for the implementation of modern training can be a system of internships designed on new methodological grounds: systemic, synergistic, resource, activity approaches — at the stra-

tegic level of the methodology; context-competence, participatory approaches and theory of individualization of education — at the tactical level; the principles of andragogy, the balance of interiorization and extriorization of knowledge, the mismatch of periods of individual-age and socio-professional development of a person.

New methodological grounds for organizing internships would be useful for methodologists of training centers, corporate universities, teachers of professional education, heads of employee career development departments, and research teachers.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: методология организации стажировок, стажировки по охране труда, принципы подготовки сотрудников по охране труда, развитие культуры безопасности труда.

KEY WORDS: methodology for organizing internships, occupational safety internships, principles for training employees on occupational safety, development of occupational safety culture.

ВВЕДЕНИЕ. Современные исследования, связанные с охраной труда, носят, как правило, межпредметный характер и иллюстрируют, что традиционные подходы к теоретическому обучению уже работающих сотрудников к организации закрепления их знаний на практике нуждаются в преобразовании, поскольку не обеспечивают требуемого от специалиста в организациях уровня культуры безопасности [10; 15]. В отечественной и мировой практике производств и социальной практике возникают новые компетенции, опережающие процесс подготовки сотрудников к их исполнению безопасным способом, возрастают актуальные требования не только к знаниям человека, но и его ценностным ориентациям, опыту, личным качествам [1; 2; 7; 11; 15].

Из года в год в отзывах работодателей отмечается низкий уровень практической подготовки в области охраны труда молодых сотрудников производственных предприятий. Растет процент травматизма на рабочем месте по вине самого человека.

Так Федеральная служба по труду и занятости и Федерация независимых профсоюзов свидетельствуют о росте отчиталась об увеличении несчастных случаях (в том числе групповых) на производстве, имеющих тяжелые последствия для пострадавших в 2020–2022 годах по отношению к предыдущим пяти годам с коэффициентом 1.3 (5563 в 2022 году к 5171 в 2020 году) [13].

Отмечается также, что индивидуальная практическая подготовка сотрудников на всех этапах профессионализации не обеспечивает необходимый уровень компетенций безопасности их труда в полной мере.

Анализ этих упущений в подготовке в области охраны труда, непрерывные поиски лучших отечественных и зарубежных практик, изучение современных тенденций по формированию компетенций безопасности труда современного специалиста XXI в., экспертиза существующих образовательных средств развития практических умений сотрудников вывели на проблему исследования.

Ее суть состоит в поиске пути разрешения противоречия между необходимостью повышения эффективности образовательного процесса по охране труда сотрудников организаций и отсутствием современных методологических ориентиров для совершенствования дополнительного профессионального образования по охране труда. Следует отметить, что, одновременно, решение обозначенной проблемы выступает одним из решений педагогами более масштабной актуальной задачи — развития культуры безопасности человека [4].

Основные задачи статьи видятся в следующем:

— представить стажировку как ведущую формы развития деятельностного компонента культуры безопасности человека;

- рассмотреть традиционные методологические основания организации стажировок в ДПО;
- определить подходы стратегического, тактического и оперативного уровней, на основании которых целесообразно преобразовать традиционную систему стажировок сотрудников по охране труда;
- определить организационно-педагогические условия для успешного функционирования системы стажировок сотрудников организаций с учетом их индивидуальных особенностей и образовательных потребностей.

ЦЕЛЬ — разработка методологического основания в построении системы стажировок по охране труда сотрудников, выявление и анализ уже существующих в теории и практике образования, прежде всего профессионального, подходов к самой стажировке.

Изучение теоретических предпосылок позволило сделать вывод о том, что идея представления стажировки не как одной из организационно-педагогических форм закрепления теоретических знаний в области охраны труда на практике, но как ведущего способа развития всей культуры безопасности человека разрабатывалась исследователями разных научных направлений [2; 5; 8; 11].

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. В психолого-педагогических науках охрана труда представляется как средство развития общей культуры безопасности человека в интегративной социально-профессиональной сфере. Исследователи теории образования соотносят формирование каждого компонента культуры безопасности с этапами образовательной траектории человека, устанавливают связь содержания и форм образования с уровнем развития каждого компонента культуры безопасности, связывают уровень развития культуры безопасности с индивидуально-возрастными особенностями человека [8; 9; 10]. Вместе с тем методологическая основа стажировки недостаточно структурирована, что препятствует отнесению ее к приоритетным формам развития культуры безопасности сотрудника и способствует недооценке ее педагогического потенциала.

Обнаружены исследования, в которых предложены методологические основания развития культуры безопасности в образовательном процессе вуза, к которым отнесены системно-деятельностный, культурологический и компетентностный подходы. В их положениях сделаны акценты:

- на приоритетный (18–25 лет) возраст развития культуры безопасности;
- на ценностные аспекты содержания образования сотрудников, включающие ценности безопасности (семьи, жизни, здоровья, природы, государства, личности и др.) [7];
- на необходимость гармонизации теоретических и практических форм образования в сфере безопасности для эффективного развития всех компонентов культуры безопасности [6];
- на способы отбора содержания образования и адекватные формы его предъявления, как педагогических средств развития универсальных компетенций человека (компонента культуры безопасности) [2];
- на усиление мобильности человека и его адаптации к профессиональным, культурным, экономическим и иным требованиям жизни в обществе через привлечение его в индивидуализированные программы ДПО [10; 11].

Очевидно, что за скобками остались вопросы:

- воспитательного аспекта целеполагания в организации стажировок;
- отбора содержания и форм развития культуры безопасности взрослого, работающего населения,
- учета индивидуального образовательного опыта человека в содержании программы подготовки в сфере безопасности труда,

- отбора содержания и форм развития деятельностного компонента культуры безопасности, актуализации практикоориентированных форм подготовки по охране труда, а также их применения.

Одновременно с представленными результатами исследователи педагогической практики предлагают иную методологию к освоению новых компетенций именно по охране труда, ориентированную на удовлетворение образовательных потребностей личности и общества, которая, как правило, апробируется в рамках инновационных площадок по реализации программ развития именно деятельностного компонента культуры безопасности в форме системы стажировок [15].

К этой методологии относят компетентностный, ресурсный и индивидуально-ориентированный подходы. В этой методологии предложены:

- основание и системное использование ресурсов человека и ресурсов образовательной организации;
- способы проектирования индивидуальных стажировок для развития компетенций по охране труда у обучающегося в открытом образовательном пространстве, включающие самостоятельную работу с документацией по охране труда (административной, учебно-методической, нормативной и др.); развитие универсальных, профессиональных компетенций в сфере безопасности труда, в том числе дублирование функциональных обязанностей должностных лиц;
- способы использования современных цифровых образовательных технологий в образовательном процессе, овладение умениями проектирования и анализа процесса подготовки в сфере безопасности труда;
- способы отражения в содержании стажировки интересов организаций, направляющих специалистов на стажировку, вплоть до организации методического надзора или тьюторского сопровождения стажировок.

В отечественной практике профессионального образования взрослых образование в сфере охраны труда в форме стажировки используется работодателями для потенциальных работников в период испытательного срока перед зачислением в штат организации. Эта традиция обусловлена Законом о народном образовании СССР (статья 77), где была предусмотрена стажировка выпускников вузов для совершенствования практических навыков. В современной практической реализации данной методологии на аудитории взрослых людей, сотрудников организаций исследователи опираются на нормативные основания Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, посвященной видам программ ДПО — программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации, которая потенциальную возможность их реализации в формате стажировки. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в форме стажировки изложен в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499.

Анализ современной производственной практики иллюстрирует, что работодатели обращаются к такой форме практического обучения как стажировка в целях развития, прежде всего новых компетенций у сотрудников или развития уже имеющихся компетенций с уровня «знает, осведомлен» до уровня «умеет, готов».

Богатый отечественный опыт проведения стажировок именно по охране труда для сотрудников и в учебных центрах, и на производстве базируется на «выросшей» из практики методологии к организации стажировки: в нее вошли компетентностный, индивидуально-ориентированный и ресурсный подходы. Следует отметить, что в рамках этой методологии у системы стажировок очевидны упущения, связанные с недостаточным теоретическим осмыслением методологии и, как следствие, неуместным применением методологических

оснований одного уровня на другом при разработке и реализации системы стажировок. Наиболее распространены следующие примеры некорректности:

- учет индивидуальных особенностей сотрудников производства редуцирован до учета их индивидуальных образовательных потребностей и игнорирует всю целостность психологических особенностей (психофизиологических и личностных) сотрудников, всю структуру его человеческого ресурса;
- компетенция в области охраны труда рассматривается как конечный, самостоятельный результат, а не компонент системного свойства — культуры безопасности человека, что сводит все многообразие педагогических средств мировой системы ДПО до частных и не позволяет выйти с результатом стажировки за границы профессиональной деятельности.

В сфере социологических наук исследователи изучили и систематизировали социологические аспекты выбора работодателями стажировки как наиболее эффективной формы реализации программ дополнительного профессионального образования [01; 12; 14]. К таким аспектам относят возраст сотрудника, уже имеющийся уровень профессионального образования у сотрудника и форма его получения. Проведенные методами социологического опроса, включенного наблюдения, социального моделирования изыскания позволяют говорить, что работодатели отвергают стажировку для сотрудников, имеющих преимущественно среднее профессиональное образование, рассчитывая на имеющийся у них опыт прохождения производственных практик, разновидностью которых является стажировка. Вместе с тем, беседа с работодателями показывают, что работодатели предпочитают стажировку для выпускников вузов, которым привычно освоение знаний в теоретической форме, инструктивно или через самостоятельную подготовку к квалификационному экзамену. Так выборочный опрос работодателей и слушателей показал, что и те, и другие отдают предпочтение именно формату стажировки при освоении их сотрудниками программ дополнительного профессионального образования, как уникальной форме адресного, практико-ориентированного обучения.

В специфичных сферах военных наук и безопасности стажировки рассматриваются как основные формы совершенствования процесса формирования профессиональных умений и навыков сотрудников (служащих) [5]. В их современных исследованиях обосновывается необходимость системной (в части субъектов, целей, периодичности, содержания, разнообразия форм организации и т. д.) организации стажировок в профессиональной деятельности как оптимальной методологической основы деятельностного компонента культуры безопасности человека.

В области обеспечения безопасных условий и охраны труда, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статьи 212, 216, 224, 225, 357), работодатель обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте. Анализ исследований в данной сфере показывает обращение к идее учета в организации стажировок индивидуально-психологических свойств сотрудников, их участия в планировании и реализации своего образования в области охраны труда, отражения в содержании стажировок стихийно возникающих компетенций безопасности, форм занятий, содействующих готовности действовать в нестандартных ситуациях, случайных коммуникациях.

Выводы исследователей доказывают корреляцию развития деятельностного компонента культуры безопасности с имеющимися личностными особенностями сотрудника — его образованием, опытом, возрастом. Представленные результаты требуют включения в методологические основания организации стажировки: контекстного, индивидуально-ориентированного, деятельностного и синергетического подходов. Именно на этих методологических основаниях стажировка по охране труда исследователями представлена

как ведущая форма наполнения деятельностного компонента культуры безопасности сотрудника

Представленная методология очевидно более применима в практике, вместе с тем, в ней отсутствуют правила, способы совмещения психолого-педагогических знаний о развитии культуры безопасности взрослого и запрос на индивидуализацию программ стажировок.

В данной статье авторы осуществили попытку рассмотреть стажировку по охране труда как средство влияния на уровень развитости культуры безопасности через активную кооперацию ее компонентов: деятельностного, аксиологического и когнитивного, и, таким образом, предложить многоуровневую методологию организации системы стажировок с учетом всех имеющихся в смежных науках методологических оснований. Целесообразно для развития культуры безопасности человека упорядочить уровни методологии организации стажировок в соответствии с этапами процесса организации. Расположить системный, синергетический, деятельностный, контекстно-компетентностный, партиципативный, индивидуально-ориентированный подходы, на стратегическом (этап целеполагания в стажировке), тактическом (этап планирования стажировки) и оперативном (этап проведения стажировки) уровнях, упорядочить терминологическое поле.

Для анализа методологии организации системы стажировок в области охраны труда был использован трехуровневый методологический инструмент сопоставления подходов.

Решение задачи анализа методологических оснований концепции предварялось определением их состава. К методологии были отнесены: совокупность подходов к собственно организации системы стажировок по охране труда; общие принципы реализации предлагаемой методологии в связи с задачей развития культуры безопасности сотрудников, скрепленные единым понятийным пространством.

Для анализа подходов, привлеченных в качестве методологического основания был использован многоуровневый методологический инструмент сопоставления подходов, который является «общей схемой» уровней методологии.

Стратегический уровень методологии организации стажировок относится ко всей науке по охране труда в целом и определяется как уровень общенаучных правил и норм исследования. Подходы этого уровня определяются апелляцией к развитию культуры безопасности человека вообще, к общим чертам процесса подготовки сотрудника в области охраны труда.

Тактический уровень методологического анализа это — конкретно-научная методология, т.е. совокупность методов, принципов и правил взаимодействия участников стажировки в ходе образования сотрудника в области охраны труда.

Оперативный уровень соотносится с методикой стажировок, с разработкой технологии, общих процедур реализации приемов и методов в формировании и развитии компетенций безопасности в новых обстоятельствах.

При решении данных задач мы исходили из следующих посылок:

- всякий нижний уровень подходов в иерархии определяется и задается свойствами высшего;
- подходы, относящиеся к различным этапам разработки системы стажировок, взаимодействуют и могут дополнять друг друга.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ. В результате сравнительного методологического анализа совокупности подходов, теорий и принципов методологические основания были структурированы по трем уровням (табл. 1). Подходы не противоречат друг другу, имея системную основу, они дополняют и детализируют процесс организации стажировок на каждом этапе: целеполагания, отбора содержания и форм организации, планирования частных учебных занятий и диагностических мероприятий.

Таблица 1. Обоснование методологии организации стажировок по охране труда

Стратегический уровень предполагает опору на представленные подходы на этапе определения целей систем стажировок в организации: системный, синергетический, ресурсный, деятельностный подходы	
Системный подход.	<p>Позволил выявить и изучить системные свойства культуры безопасности человека и процесса ее развития, рассмотреть культуру безопасности как личный ресурс человека и развивающуюся целостность; последовательно упрощая системно изучить собственно процесс подготовки в области охраны труда до конкретных частных образовательных заданий в ходе ее ведущей формы — стажировки.</p> <p>Обосновал разработку программ стажировки в формате единого методического замысла и с заменой разнородных дисциплин дисциплинами с сильными межпредметными и внутрипредметными связями.</p>
Синергетический подход.	<p>Позволил сформулировать идею о рассмотрении культуры безопасности человека и коллектива сотрудников как сложной, нелинейно развивающейся целостности. Стал основой отражения сложной системы учебно-педагогического взаимодействия в форме социального диалога как средства развития деятельностного компонента культуры безопасности.</p> <p>В рамках подхода стажировка представлена открытой системой информационного обмена и взаимодействия учебно-педагогической, педагогической, административно-педагогической, социально-педагогической, социально-профессиональной составляющих безопасность труда внутри более масштабных систем индивидуальных образовательных маршрутов сотрудников организации, дополнительного профессионального образования региона и страны.</p> <p>Опираясь на подход стало возможным обеспечить в ходе стажировки переход от управления к самоуправлению; от группового к индивидуальному уровню участия, от стажировки по ранее разработанным планам к ее организации на основе стихийно возникающих потребностей.</p>
Ресурсный подход.	<p>Позволил рассмотреть безопасность труда сотрудников как организационный ресурс, обеспеченность которого реализуется в ходе системы стажировок; сделать интеграцию личного ресурса педагогов и сотрудников в разработке индивидуальных и организационных программ стажировок в сфере охраны труда необходимым условием развития культуры безопасности сотрудников, а идею рассмотрения любой инициативы сотрудника в развитии своей культуры безопасности представить средством развития человеческого ресурса всей организации.</p> <p>Обусловил: необходимость непрерывной объективной оценки актуализировавшихся проблем в уровне развития культуры безопасности сотрудников в целях своевременного устранения в ресурсном обеспечении деятельности организации; обеспечение соответствия педагогических ресурсов в организации стажировки конкретным трудовым ситуациям для достижения целей стажировки в существующих обстоятельствах.</p>
Деятельностный подход.	<p>Послужил основой построения и изучения стажировки как деятельного педагогического средства преобразования знаний в области охраны труда в личный опыт человека, а аспекты трудовой деятельности (цель, средства, содержание, формы, результаты, субъекты), сущностно увязать с каждым компонентом культуры безопасности сотрудника.</p> <p>Позволил представить стажировку как деятельное педагогическое средство преобразования знаний в опыт сотрудника. Провозгласил навык безопасного действия главным результатом стажировки, показателем культуры безопасности сотрудника.</p>

Тактический уровень методологии предполагает опору на представленные подходы на этапе отбора содержания и форм организации стажировок. К этому уровню относятся: контекстно-компетентностный подход, который позволил:

- сориентировать содержание стажировки сотрудника на отражение связи социально-профессионального контекста с формируемыми актуальными компетенциями безопасности трудовых действий; связать контекст учебно-педагогического взаимо-

действия в ходе стажировки с развитием культуры безопасности сотрудника и трудового коллектива;

- отобразить содержание стажировки, связывающее актуальные компетенции безопасности трудовых действий (как элементы деятельностного компонента) со всей культурой безопасности сотрудника;
- обосновать примат интерактивных форм организации стажировок

и теория индивидуализации образования, с помощью которой стало возможным рассмотреть развитость культуры безопасности отдельного сотрудника как основание ревизии содержания стажировки по охране труда, осуществить исследования наиболее эффективных для каждой категории сотрудников способов развития их культуры безопасности, разработать диагностику ее развитости у каждого сотрудника с учетом его начального уровня образования в области охраны труда, индивидуальных особенностей и образовательных потребностей, а формы инициативного пользования компетенциями безопасности трудовых действий сотрудником в социально-профессиональном контексте принимать как проявление развитости всей культуры безопасности человека [7].

Партисипативный подход позволил: сформулировать и воплотить идею участия сотрудников и работодателей в проектировании и организации стажировки, оценки ее результатов и их вовлечение в деятельность по систематизации опыта безопасного труда, сформулировать идею о проектировании самим сотрудником вариативной части своей стажировки и ее результатов. В рамках этого подхода обоснованы сверхнормативность в выходе участников стажировки за привычные границы функций, компетенций, задачи учебно-педагогического взаимодействия; участие и работодателей и сотрудников в решении социально-значимых проблем охраны труда в организации на этапах отбора содержания и форм стажировок; учебно-педагогическое взаимодействие в формулировка целей и исполнение решения по ее достижению на каждом этапе стажировки; добровольность и заинтересованность всех участников стажировки; признание групповой и индивидуальной ответственности за результаты партисипации, предметом которой стала программа стажировки; педагогическое сопровождение сотрудника в ходе стажировки на этапе перевода знаний в навыки и привычки.

В этой связи, по результатам разработки нового методологического основания для стажировок, совместно с работодателем и сотрудником педагогами учебного центра по охране труда были скорректированы планы стажировок для каждого сотрудника с учетом его индивидуальных особенностей, типа культуры безопасности, навыков безопасного поведения, готовностью к служению сформулированы ожидаемые от стажировки результаты — в изменении культуры безопасности сотрудников в существующем социально-профессиональном контексте.

ВЫВОДЫ. Стажировка в области охраны труда является ведущей формой развития деятельностного компонента системного свойства человека — его культуры безопасности. Стажировка по охране труда не исчерпала свои возможности как педагогическое средство, но построение стажировки на упорядоченной многоуровневой структуре методологических оснований повышает ее педагогический потенциал.

При определении целей и ожидаемых результатов стажировок разработчикам следует руководствоваться системным, синергетическим и ресурсным подходами, то есть:

- учитывая начальные индивидуальные особенности (ресурсы) сотрудников проектировать многоаспектную, вариативную систему стажировок;
- определяя цели и ожидаемые результаты считать любую программу стажировки эффективным педагогическим ресурсом, если она оказалась полезной для развития культуры безопасности сотрудника;
- интегрировать цели государства, работодателя и сотрудника в едином методическом замысле программы стажировок.

При разработке содержания программ стажировок разработчикам следует опираться на руководствуются следующими подходами тактического уровня методологии. Управляющим средством на этапе определения частных действий педагога в ходе стажировки может являться построенные на новых методологических основаниях содержание и формы организации стажировки. Ценность отобранного нового фрагмента содержания стажировки должна определяться возможностью с его помощью:

- иллюстрировать связи между учебной дисциплиной и реальными проблемами охраны труда, безопасности в техносфере и социуме;
- согласовать по времени и тематике содержание теоретических занятий в ходе стажировки по охране труда с решением реальных практических задач безопасности труда в осуществляемой в этот момент профессиональной деятельности сотрудника;
- приобщать сотрудников к деятельности по принятию решений в сфере охраны труда;
- формировать у сотрудников личную ответственность за безопасность труда перед социумом, повышать их субъектную и экспертную позицию;
- развивать у сотрудников мотивацию добровольного гражданского участия в деятельности по обеспечению охраны труда.

Приоритетность форм предъявления содержания стажировки должна определяться педагогом исходя из:

- эффективности формы переводить знания и умения сотрудника в навыки и личные, профессионально-значимые привычки;
- возможности формы результативно развивать у сотрудников компетенции к деятельности безопасным способом в быстро и непрерывно меняющемся социально-профессиональном контексте.

На этапе реализации программы стажировки целесообразно опираться на принципы баланса интериоризации и экстериоризации знаний, несовпадения периодов индивидуально-возрастного и социально-профессионального развития человека. Таким образом, чтобы разработка заданий для стажировки должна учитывать:

- личный социально-профессиональный опыт сотрудника (предпочтение отдать индивидуальным заданиям);
- возможность содействия педагога на всех этапах выполнения сотрудником задания;
- навыки выполнения заданий должны быть востребованы сотрудником в самое ближайшее время в трудовой деятельности.

Для придания системе методологических оснований организации стажировки по охране труда большей стройности и целостности авторы считают необходимым провести дополнительные исследования и поставили перед собой решение задач:

- апробации новой методологии к организации стажировок в иных, кроме охраны труда сферах;
- приданию новой методологии большей специфичности, связанной именно с охраной труда, индивидуально-возрастными особенностями учащихся, современными педагогическими технологиями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арутюнова К.Р., Созинова И.М., Александров Ю.И. Мозговые основы моральной оценки действий. Современная зарубежная психология, 2020. Том 9. № 2. С. 68-81.
2. Бухтояров В.Ф. Нравственные и духовные аспекты безопасности труда: монография. Челябинск: ИЦ ЮУрГУ, 2020. 228 с.
3. Ганзюк А.А. Формирование военно-профессиональных умений и навыков курсантов в ходе практик и войсковых стажировок: Автореф. дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08

- / Ганзюк А.А. Москва: ФГКВОУ ВО «Военный университет имени князя Александра Невского» Министерства обороны Российской Федерации, 2022. 24 с.
4. Головин Н.Л. Педагогический анализ понятия «культура безопасности жизнедеятельности» для среднего общего и профессионального образования // Педагогический журнал, 2020. Т. 10. № 3-1. С. 11-26.
 5. Губанов В.М., Капшунова И.К. Философская интерпретация безопасности жизнедеятельности // Педагогика высшей школы, 2016. № 3.1 (6.1). С. 62-68.
 6. Калганова Н.В., Гаврилин И.И. Особенности формирования культуры безопасности у студентов // Безопасность жизнедеятельности глазами молодежи. Сборник материалов VI Всероссийской студенческой конференции (с международным участием): в 2 т. Челябинск. ИЦ ЮУрГУ, 2021. С. 220-223.
 7. Калегина Ю.В. Исследование ценностных ориентиров развития культуры безопасности студентов // Безопасность жизнедеятельности, 2022. № 4 (256). С. 46-56.
 8. Котик М.И. Психология и безопасность. Монография по психологии труда. Питер, 2006. 285 с.
 9. Кузнецова С.А. Культура безопасности и поведенческие аудиты безопасности // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях, 2021. № 7. С. 48-54.
 10. Муштонина Е.А., Кузнецова Е.А., Сорокина Е.А. Культура безопасности как элемент обеспечения безопасных условий труда работников // Проблемы безопасности российского общества., 2018. № 3. С. 13-15.
 11. Обознов А.А., Бессонова Ю.В. Культура безопасности в техногенном мире // Мир психологии, 2018. № 4 (96). С. 115-123.
 12. Соколова И.И., Ильина Л.Н. Новые дискурсы образования взрослых от дополнительного профессионального образования к обучению через всю жизнь // Непрерывное образование, 2018. № 4 (26). С. 10-12.
 13. Письмо Федеральной службы по труду и занятости и Федерации Независимых Профсоюзов России от 14 декабря 2022 г. № 0893-3-1, 109-109/159 «По отдельным вопросам расследования несчастных случаев» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406038321>
 14. Тимофеева Л.Л. Культура безопасности: генезис и развитие // ОБЖ: Основы безопасности жизни, 2021. № 2. С. 23-27.
 15. Stewart G.L., Courtright S.H., Manz C.C. Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior// Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2019. Vol. 6. pp. 47-67.

REFERENCES

1. Arutyunova K.R., Sozinova I.M., Aleksandrov Yu. I. *Mozgovye osnovy moral'noj ocenki dejstvij. Sovremennaya zarubezhnaya psihologiya* [Brain activity during moral judgement of action Journal of Modern Foreign Psychology]: 2020. Vol. 9. No 2. S. 68-81. (In Russian).
2. Buhtoyarov V.F. *Nravstvennye i duhovnye aspekty bezopasnosti truda: monografiya* [Moral and spiritual aspects of occupational safety: monograph]: Chelyabinsk: SUSU Research Center, 2020. 228 s. (In Russian).
3. Ganzjuk A.A. *Formirovanie voenno-professional'nyh umenij i navykov kursantov v hode praktik i vojskovykh stazhirovok* [Formation of military-professional skills and skills of cadets in the course of practices and military internships]: abstract dis... Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.08 / Ganzjuk A.A., M.: «Military University named after Prince Alexander Nevsky» of the Ministry of Defense of the Russian Federation, 2022. 24 s. (In Russian).
4. Golovin N.L. *Pedagogicheskij analiz ponyatiya «kul'tura bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti» dlya srednego obshchego i professional'nogo obrazovaniya* [Pedagogical analysis of the concept of "life safety culture" for secondary general and vocational education] // Pedagogical journal, 2020. Vol. 10. No 3-1. S. 11-26. (In Russian).

5. Gubanov V.M., Kapshunova I.K. *Filosofskaya interpretatsiya bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti* [Philosophical interpretation of life safety] // Pedagogy of higher education, 2016. No 3.1 (6.1). S. 62-68. (In Russian).
6. Kalganova N.V., Gavrilin I.I. *Osobennosti formirovaniya kul'tury bezopasnosti u studentov* [Features of the formation of a safety culture among students] // Safety of life through the eyes of youth. Collection of materials of the VI All-Russian Student Conference (with international participation): in 2 volumes Chelyabinsk. Research Center of SUSU, 2021 S. 220-223. (In Russian).
7. Kalegina Yu. V. *Issledovanie cennostnykh orientirov razvitiya kul'tury bezopasnosti studentov* [Research of value orientations of development of safety culture of students] // Life safety, 2022. No 4 (256). S. 46-56. (In Russian).
8. Kotik M.I. *Psihologiya i bezopasnost'* [Psychology and safety]. Monografiya po psihologii truda: Peter, 2006. 285 s. (In Russian).
9. Kuznetcova S.A. *Kul'tura bezopasnosti i povedencheskie audity bezopasnosti* [Safety culture and behavioral safety audits] // Occupational health and safety at industrial enterprises, 2021. No 7. S. 48-54. (In Russian).
10. Mushtonina E.A., Sorokina E.A. *Kul'tura bezopasnosti kak element obespecheniya bezopasnykh uslovij truda rabotnikov* [Safety culture as an element of ensuring safe working conditions for workers] // Problems of safety of the Russian society, 2018. No 3. S. 13-15. (In Russian).
11. Oboznov A.A., Bessonova Yu.V. *Kul'tura bezopasnosti v tekhnogennom mire* [Safety culture in the technogenic world] // World of psychology, 2018. No 4 (96). S. 115-123. (In Russian).
12. Sokolova I.I., Ilyina L.N. *Novye diskursy obrazovaniya vzroslykh ot dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya k obucheniyu cherez vsyu zhizn'* [New discourses of adult education from additional vocational education to lifelong learning] // Continuing education, 2018. No 4 (26). S. 10-12. (In Russian).
13. *Pis'mo Federal'noj sluzhby po trudu i zanyatosti i Federacii Nezavisimyh Profsoyuzov Rossii ot 14 dekabrya 2022, No 0893-3-1, 109-109/159 «Po otdel'nym voprosam rassledovaniya neschastnykh sluchaev»*. [Letter of the Federal Service for Labor and Employment and the Federation of Independent Trade Unions of Russia dated December 14, 2022 No. 0893-3-1, 109-109/159 «On certain issues of accident investigation»] <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406038321>. (In Russian).
14. Timofeeva L.L. *Kul'tura bezopasnosti: genezis i razvitie* [Safety culture: genesis and development] // SLF: Fundamentals of life security, 2021. No 2. S. 23-27. (In Russian).
15. Stewart G.L., Courtright S.H., Manz C.C. *Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior* // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2019. Vol. 6. S. 47-67. (In English).