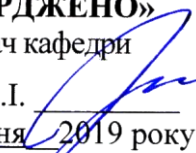


**Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»**

Кафедра охорони праці та цивільної безпеки

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри
Голінько В.І.
« 01 » липня 2019 року



**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Психофізіологічні основи безпеки праці»**

Галузь знань	26 Цивільна безпека
Спеціальність	263 Цивільна безпека
Освітній рівень.....	Бакалавр
Освітня програма	Цивільна безпека
Статус	нормативна
Загальний обсяг	3 кредити ЄКТС (90 годин)
Форма підсумкового контролю	диференційований залік
Термін викладання	2-й семестр
Мова викладання	українська

Викладачі: Столбченко О.В., Іщенко О.С.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Робоча програма навчальної дисципліни «Психофізіологічні основи безпеки праці» для бакалаврів спеціальності 263 «Цивільна безпека» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. ОПЩБ – Д.: НТУ «ДП», 2019. – 12с.

Розробник – Столбченко О.В.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Робоча програма буде в пригоді для формування змісту підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедр університету.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 263 Цивільна безпека (протокол № 3 від 01.07.2019).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ПРОФЕСІЙНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4.ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	7
6.1 Шкали	7
6.2 Засоби та процедури	8
6.3 Критерії	9
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	13
8. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	13
9 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	13

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» спеціальності 263 «Цивільна безпека» здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни Ф1 «Психофізіологічні основи безпеки праці» віднесено такі результати навчання:

РН20	Демонструвати вміння щодо проведення заходів з ліквідування надзвичайних ситуацій та їх наслідків, аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт.
------	--

Метою викладання навчальної дисципліни «Психофізіологічні основи безпеки праці» є підготовка кваліфікованих спеціалістів, які досконало володіють психологічним інструментарієм щодо виявлення психологічних особливостей суб'єкта праці та зможуть на високому рівні впроваджувати їх для забезпечення ефективності його професійної діяльності..

Реалізація мети вимагає трансформації загальних результатів навчання в професійні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ПРОФЕСІЙНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Професійні результати навчання (ПРН)	
	шифр ДРН	зміст
РН20	РН20-2.1	Знати закономірності життєдіяльності людського організму в процесі праці, психофізіологічні принципи та критерії раціоналізації режимів праці та відпочинку, методики з підтримки психологічного настрою працюючих на безпеку.
РН20	РН20-2.2	Передбачати необхідний рівень індивідуальної безпеки та психічного здоров'я у разі виникнення типових небезпечних ситуацій.
РН20	РН20-2.3	Вміти організувати безпечне ведення різних виробничих процесів в умовах виробництва та у надзвичайних ситуаціях
РН20	РН20-2.4	Вміти визначати перелік посадових осіб та інших працівників, зайнятих на роботах, де є потреба у професійному доборі для проведення щорічного навчання та перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

3 БАЗОВІ ДИЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Б4 Безпека життєдіяльності	Пояснювати процеси впливу шкідливих і небезпечних чинників, що виникають у разі небезпечної події; застосовувати теорії захисту населення, території та навколишнього природного середовища від уражальних чинників джерел надзвичайних ситуацій, необхідні для здійснення професійної діяльності знання математичних та природничих наук

4. ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	70	17	53	-	-	6	64
практичні	20	10	10	-	-	2	18
лабораторні	-	-	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ	90	27	63	-	-	8	82

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ПРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	70
PH20-2.1	1. Теоретичні основи психофізіологічних основ безпеки праці.	8
	1.1 Загальне поняття про працю та її роль в житті людини.	
	1.2. Методологічні та теоретичні аспекти психофізіології праці	
	1.3 Психологія праці як професія і учбова дисципліна	
	1.4 Суміжні області психологічного і міждисциплінарного наукового знання про людину і працю.	
PH20-2.1	2. Історія та тенденції розвитку психології праці	8
	2.1 Історія виникнення і становлення психології праці, як галузі наукового знання.	
	2.2. Місце психології у системі наук про людину як суб'єкта діяльності	
	2.3. Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва та уявлень про суб'єкт праці.	
	2.4 Виникнення прикладної психології праці	
	2.5 Виникнення прикладної психології праці.	
PH20-2.1	3 Людина і праця: взаємозв'язок.	8
	3.1 Поняття ергатичної системи "людина — праця — професійне середовище". Трудовий пост і його структура. Предмет, засоби, знаряддя, умови праці як компоненти трудового поста. Поняття умов праці в психології	
	3.2 Методи вивчення впливу праці на суб'єкта праці. Емпірико-пізнавальні методи: спостереження як діяльність, як методика і метод, види спостереження: запитальні методи (бесіда, інтерв'ю, анкета), метод вивчення документації, метод експертної оцінки, метод аналізу помилок, метод праці, біографічний метод, алгоритмічний метод, метод узагальнення незалежних характеристик	

Шифри ПРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	3.3 Метод рекоперукції – метод перетворення робочого простору, органів управління режиму праці і відпочинку, темпу роботи 3.4 Планування, нормування і контроль праці трудового колективу 3.5 Процедура організації перетворюючих і конструктивних методів в психології праці і правила їх застосування.	
РН20-2.3	4 . Структура суб'єкта праці 4.1 Природні властивості індивіда. Суб'єкт праці та його структура. Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці. Функції психіки у процесі праці. 4.2 Психомоторні властивості у процесі праці. Особистісні характеристики працівника. 4.3. Мова і мовлення у процесі праці. Причини девіантних відхилень у поведінці працівника. 4.4.. Акцентуації характеру та їх вплив та трудову поведінку.	8
РН20-2.3	5. Професійна мотивація 5.1. Психологічні проблеми мотивації трудової діяльності. Класифікація та структура мотивів. Психологічні проблеми трансформування мотивів у процесі професійної переорієнтації працівників. 5.2 Методи дослідження професійної мотивації. Категорії мотивації досягнення, очікування успіху, потреба в уникненні неуспіху.	8
РН20-2.3	6 Психічні стани людини та їх вплив на працю 6.1. Поняття, властивості та класифікація психічних станів. 6.2 Позитивні (професійна зацікавленість, творче натхнення, рішучість) та негативні психічне напруження, стрес, неспокій, тривога, фрустрація, персеверація, ригідність) психічні стани та їх вплив на працю. 6.3 Основні ознаки психічних станів. Методи діагностики психічних станів працівників. 6.4 Емоції і почуття у процесі праці.	8
РН20-2.3	7. Працездатність людини та закономірності її динаміки. 7.1. Суть і фактори працездатності людини. Поняття працездатності та її рушійні сили. Професійна працездатність. Межа працездатності і функціональні стани організму людини в процесі праці 7.2. Функціональні системи в процесі праці. Характеристика функціональних станів організму. Ефект Сеченова як критерій оцінки рівня мобілізації працездатності. Показники і методика оцінки працездатності людини. Показники оцінки працездатності. Методи дослідження працездатності. Методика оцінки показників працездатності 7.3 Типи динаміки працездатності. Типи динаміки працездатності залежно від характеру навантажень. Добова і тижнева динаміка працездатності. Заходи щодо підвищення	8

Шифри ПРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	працездатності працівників	
РН20-2.3	8 Психологічне професіографування 8.1 Загальні поняття психологічного аналізу трудової діяльності. Професіографія, як засіб психологічного вивчення професії і професійної діяльності людини, принципи і методи психологічної професіографії. Програми і схеми професіографування, способи фіксації професіографічного матеріалу /табличні, описові, графічні, алгоритмічні 8.2 Професійно важливі якості та здібності. Динаміка вимог до професійно важливих якостей суб'єкта. Схема психологічного вивчення професій. Психологічна класифікація професій. Багатозначна багаторівнева психологічна класифікація професій /Е.А. Климов/, її структура і можливості її застосування. Класифікація трудової діяльності за мотиваційними факторами	14
	Практичні заняття	20
РН20-2.3	1. Фізіологічні резерви організму та їх використання в процесі праці. Сутність обміну речовин і обміну енергії. Динаміка артеріального тиску крові при виконанні роботи	5
РН20-2.3	2. Стрес та стресостійкість організму	5
РН20-2.3	3 Методи визначення працездатності людини.	5
РН20-2.3	4. Психологічні проблеми взаємної адаптації людини і машини в системі керування	5
	РАЗОМ	90

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок здобувачів вищої освіти різних закладів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні опитування за кожною темою	усні опитування під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;
практичні	контрольні завдання за кожною темою або індивідуальне завдання	виконання завдань під час практичних занять або виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК

Інтегральна компетентність – здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
Знання		
<p>- концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень, які є основою для організації здорового способу життя;</p> <p>- критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності</p>	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність:	95-100
	- концептуальних знань;	
	- високого ступеню володіння станом питання;	
	- критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69	
Рівень знань мінімально задовільний	60-64	
Рівень знань незадовільний	<60	
Уміння		
<p>- розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів</p>	Відповідь характеризує уміння:	95-100
	- виявляти проблеми;	
	- формулювати гіпотези;	
	- розв'язувати проблеми;	
	- обирати адекватні методи та інструментальні засоби;	
	- збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію;	
	- використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання	
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84	
Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79	
Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73	
Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69	
Відповідь характеризує уміння застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64	
Рівень умінь незадовільний	<60	
Комунікація		

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<p>- донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності;</p> <p>- здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію</p>	<p>Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції 	95-100
	<p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами.</p> <p>Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами.</p> <p>Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</p>	90-94
	<p>Добре володіння проблематикою галузі.</p> <p>Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)</p>	85-89
	<p>Добре володіння проблематикою галузі.</p> <p>Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)</p>	80-84
	<p>Добре володіння проблематикою галузі.</p> <p>Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)</p>	74-79
	<p>Задовільне володіння проблематикою галузі.</p> <p>Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)</p>	70-73
	<p>Часткове володіння проблематикою галузі.</p> <p>Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)</p>	65-69
	<p>Фрагментарне володіння проблематикою галузі.</p> <p>Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)</p>	60-64
	<p>Рівень комунікації незадовільний</p>	<60
<i>Автономність та відповідальність</i>		
♦ управління складною технічною	Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<p>або професійною діяльністю чи проектами</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах ♦ формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти ♦ організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп ♦ здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії 	<p>1) управління комплексними проектами, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; <p>2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; <p>4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації 	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень автономності та відповідальності фрагментарний	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Використовується сучасне лабораторне, комп'ютерне та мультимедійне обладнання кафедри охорони праці та цивільної безпеки. Дистанційна платформа Moodle.

8. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Психофізіологічні основи безпеки праці. Методичні рекомендації та контрольні завдання для студентів заочної форми навчання для спеціальності 263 Цивільна безпека/ О.В. Столбченко – Д.: НГУ – 2019.

2. Порядок організації та проведення психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, затверджено Наказом МОЗ України і Держгірпромнагляду 2008р.

3. Методичні вказівки до самостійної роботи «Вивчення психофізіологічних аспектів безпеки життєдіяльності та параметрів працездатності людини» для спеціальності 263 Цивільна безпека /Чеберячко С.І. – Д.: НГУ – 2019.

9 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Базова література

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. 2-ге вид., пер. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

2. Балл Г.О., Бастун М.В., Гордієнко В.І., Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.

3. Баріхашвілі І.І. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. Навчальний посібник. – К.: Ніка-Центр, 2008. – 208 с.

4. Бахтицький І.Д. Психологія праці: Підручник для ВНЗ. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

5. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії: Навч.-метод. посібник. – Суми : Університетська книга, 2008. – 168 с.

6. Кожан Т.О. Професійна орієнтація: Навч. посіб. – К., 2009. – 214 с.

7. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 395 с.

8. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посіб. для слухачів та студ. ВНЗ. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 532 с.

9. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навч. посібник/за ред. М.С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.

10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Підручник / Київський національний економічний ун-т. – К.: КНЕУ, 2003. – 367 с.

11. Ложкин Г. В. Психологія праці / Г.В. Ложкин. – К.: Освіта України, 2013. – 124 с.

12. Нагаєв В.М. Конфліктологія: Курс лекцій. – К.: ЦНЛ, 2004. – 198 с. –
13. Психологія праці: навч. посіб. / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воленюк, О.О. Солтик; за заг. ред. Г.В. Ложкіна. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – 191 с.
14. Психологія спілкування: Навчально-методичний комплекс МВС України. НАВСУ. Ін-т управління; Уклад. О.Ф. Юрчук. – Київ, 2002. – 35с. –
15. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
16. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
17. Боронова Г.Х., Прусова Н.В. Психологія праці: Конспект лекцій – <http://ua-referat.com/> Психологія праці Конспект лекцій Боронова
18. Григор'єва М.В. Психологія праці: Конспект лекцій – <http://ua-referat.com/> Психологія праці Конспект лекцій Григор'єва
19. Баклицький І.О. Психологія праці – http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_pratsi_-_baklitskiy_io
20. Крушельницька Я.В. Психологія праці – <http://studentbooks.com.ua/content/view/123/76/>

Додаткова (допоміжна) література

21. Вимоги до конкурентоспроможного спеціаліста / Т.В. Андрущенко // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 43-47.
22. Кисельов М.М. Феномен діяльності в реаліях сьогодення /М.М. Кисельов // Філософія. Антропологія. Екологія: Альманах. – Вип. 1. – К.: Стилос, 2000. – С. 45-55.
23. Литвинова Н.М. Профорієнтація як засіб підготовки учнівської молоді до праці // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 3. – С. 200-210.
24. Логіка людської діяльності в управлінні соціальними системами / О.С. Пономарьов // Теорія і практика упр. соц. системами: філос., психологія, педагогіка, соц. – 2007. – № 1. – С. 6-14.
25. Нікітенко О.Я., Нікітенко Є.М. Студент вищого навчального закладу як суб'єкт ринку праці // Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту. – 2006. – № 4. – С. 128-132.
26. Нікольська Л.В. Сучасні моделі профорієнтаційного забезпечення безробітних у діяльності зарубіжних служб зайнятості // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 201-210.
27. Озерська О.Ю. Підготовка менеджерів японських компаній // Теорія і практика упр. соц. системами: філос., психологія, педагогіка, соціол. – 2008. – № 1. – С. 60-65.
28. Професійний та особистісний розвиток майбутніх фахівців / Г. Дегтярьова, Л. Руденко, М. Федюк // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2008. – № 1. – С. 203-211.

Навчальне видання

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Психофізіологічні основи безпеки праці»
для бакалаврів
спеціальності 263 «Цивільна безпека»

Розробник: Олена Володимирівна Столбченко

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19