

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ПРИДНІПРОВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи

Р.Б.Напірянук

« 18 » 12 2019 року



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Психологія праці та її безпека

(назва навчальної дисципліни)

спеціальність	<u>263 «Цивільна безпека»</u> (шифр і назва спеціальності)
освітня програма	<u>Цивільна безпека</u> (назва спеціалізації)
освітній ступінь	<u>бакалавр</u> (назва освітнього ступеня)
форма навчання	<u>денна</u> (денна, заочна, вечірня)
розробник	<u>Рабіч Олена Вікторівна</u> (прізвище, ім'я, по батькові)

1. АНОТАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Психологія праці та її безпеки містить вивчення основних положень та закономірностей психологічної діяльності в трудовому процесі, врахування фізіологічних та психологічних показників людини при організації його робочого місця та трудового процесу, високої продуктивності праці і збереження здоров'я працюючих за рахунок створення оптимального клімату у трудовому колективі та створення належних ергономічних та естетичних умов.

2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

	Години	Кредити	Семестр	
			7	
Всього годин за навчальним планом, з них:	90	3,0	90	
Аудиторні заняття, у т.ч:	30		30	
лекції	30		30	
лабораторні роботи	-		-	
практичні заняття	-		-	
Самостійна робота, у т.ч:	30		30	
підготовка до аудиторних занять	15		15	
підготовка до контрольних заходів	5		5	
виконання курсового проекту або роботи	-		-	
опрацювання розділів програми, які не викладаються на лекціях	10		10	
підготовка до екзамену	30		30	
Форма підсумкового контролю			екзамен	

3. СТИСЛИЙ ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета вивчення дисципліни – забезпечити формування у майбутніх фахівців в галузі цивільної безпеки знань щодо сучасного розуміння фізіологічних та психологічних основ трудового процесу, шляхи пристосування людини до навколишніх умов праці та їх вплив на безпеку праці, психофізіологічні фактори умов праці, роль трудового колективу в забезпеченні безпеки праці.

Завдання – опанування знаннями, вміннями та навичками застосовувати на практиці врахування фізіологічних та психологічних показників людини при організації його робочого місця та трудового процесу, високої продуктивності праці і збереження здоров'я працюючих за рахунок створення оптимального клімату у трудовому колективі та створення належних ергономічних та естетичних умов.

Пререквізити дисципліни.

«Психологія», «Культура безпеки», «Безпека життєдіяльності», «Соціологія», «Ергономіка», «Атестація робочих місць і профілактика виробничого травматизму і профзахворювань».

Постреквізити дисципліни. «Експертиза з охорони праці», «Захист у надзвичайних ситуаціях та організація аварійно-рятувальних робіт»

Компетентності. (відповідно до освітньо-професійної програми «Охорона праці» - 2017.

Інтегральна компетентність: Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у професійній діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів відповідних наук і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Загальні компетентності: **ЗК 07.** Здатність доносити до фахівців і нефахівців інформацію щодо ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності.

ЗК 08. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації, приймати обґрунтовані рішення.

ЗК 09. Здатність працювати як в команді, так і автономно

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності: **ФК 09.** Здатність оцінювати небезпеки різного характеру при експлуатації об'єктів та у разі виникнення надзвичайних ситуацій.

Програмні результати навчання (відповідно до освітньої програми): **ПРН 08.** Визначати технічний стан зовнішніх та внутрішніх інженерних мереж та споруд. **ПРН 18.** Аналізувати і обґрунтовувати організаційно-технічні заходи щодо пожежної та техногенної безпеки, охорони праці на підприємствах, в організаціях, установах та на небезпечних територіях.

Методи навчання: використання лекційних курсів, консультації провідних фахівців, самостійна робота із джерелом інформації, участь у студентських науково-практичних семінарах та конференціях, публікації тез доповідей.

Форми навчання: колективні, групові, індивідуальні заняття.

4. СТРУКТУРА (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН) ДИСЦИПЛІНИ

Назва змістовних модулів і тем	Кількість годин, у тому числі					
	усього	л	п	лаб	інд	с/р
Змістовий модуль 1. Психологія праці та її безпека						
Тема 1. Предмет і задачі психології праці та її безпеки.	2	2				2
Тема 2. Трудовий процес і його компоненти. Психологія професійної діяльності.	4	2				2
Тема 3. Фізіологія праці, умови праці.	6	2				4
Тема 4. Суб'єкт праці і його структура. Професійно важливі якості. Психічні функціональні стани.	6	4				2
Тема 5. Робота – джерело стресу. Стреси, конфлікти.	4	2				2
Тема 6. Пристосування людини до навколишніх умов у процесі праці та їх вплив на безпеку	4	2				2

Тема 7. Трудовий колектив.	4	2			2
Тема 8. Керівництво.	4	2			2
Тема 9. Безпека праці. Психологія безпеки. Психологічна реабілітація.	4	2			2
Тема 10. Види професійного ризику. Психологічні способи і засоби профілактики виробничого травматизму і аварійності.	4	2			2
Тема 11. Професійна інформація. Професійне навчання.	4	2			2
Тема 12. Професійний відбір. Професійна адаптація.	4	2			2
Тема 13. Розвиток людини як суб'єкта праці.	4	2			2
Тема 14. Естетична організація робочого місця. Вимоги до організації робочих місць.	4	2			2
Підготовка до екзамену	30	30			30
Усього годин	90	30			60

5. ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

№ теми	Назва розділу/ теми та її зміст	Тривалість (годин)
1	Предмет і задачі психології праці та її безпеки. Психологія праці як галузь наукового знання про працю і робітників, що вивчає умови, розробляє шляхи і методи рішення практичних завдань в області формування і функціонування індивідуальних і групових суб'єктів праці.	2
2	Трудовий процес і його компоненти. Психологія професійної діяльності. Основні ознаки, властивості і функції діяльності. Психологічна структура професійної діяльності: операції, дії і автономна діяльність. Компоненти інваріантної структури діяльності (мотивація, цільоутворення, інформаційна основа діяльності, прогнозування її результатів, ухвалення рішення, планування, програмування, контроль, корекція, а також оперативний образ об'єкту діяльності, система індивідуальних якостей суб'єкта і сукупність виконавчих дій).	2
3	Фізіологія праці, умови праці. Поняття фізіології праці, історія становлення фізіології, фізіологічні процеси раціоналізації праці, характеристика трудових рухів. Фактори виробничого середовища. Працездатність.	2
4	Суб'єкт праці і його структура. Професійно важливі якості. Психічні функціональні стани. Структура суб'єкта праці – мотиваційні, когнітивні, операторні, емоційно-вольові показники особистості професіонала. Теоретичні моделі індивідуального і групового суб'єкта праці. Етапи трудової діяльності; психологічні дії і операції (навички і уміння), психічні функції і процеси. Психічні регулювальники трудової діяльності: знання, уміння, професійний досвід; представлення, образи, ціннісні орієнтації, інтереси, цілі і мотиви; свідомість Я і професійна самосвідомість; індивідуально-типологічні особливості і професійно обумовлені здібності; психічні процеси і професійно важливі якості, які актуалізуються у людини в процесі праці; функціональні стани.	4

5	<p>Робота – джерело стресу. Стреси, конфлікти. Поняття стресу. Психологія професійного здоров'я. Причини та форми прояву виробничого стресу. Профілактика стресу. Професійні конфлікти. Профілактика конфліктів. Правила поведінки керівника.</p>	2
6	<p>Прийняття людини до навколишніх умов у процесі праці та їх вплив на безпеку праці. Прийняття людини до навколишніх умов на виробництві (почуття, сприймання, увага, пам'ять, уява, емоції) та їх вплив на безпеку праці. Психологічні фактори умов праці (промислова естетика, ритм і темп роботи) та їх вплив на безпеку праці. Функції людини (спостереження, контроль і регулювання на основі сприймання, переробки інформації) та її безпеки при автоматизації виробничих процесів.</p>	2
7	<p>Трудовий колектив. Поняття трудового колективу, корпорації, корпоративність. Виробнича етика. Вкладена праця, групова динаміка. Професійна позиція. Потреби і здібності у виробничому колективі.</p>	2
8	<p>Керівництво. Поняття керівництва. Трудовий пост в організації. Посада, компоненти посади. Психологія управління. Етика керівника. Морально-психологічні якості керівника</p>	2
9	<p>Безпека праці. Психологія безпеки. Психологічна реабілітація. Психологія праці у вивченні і профілактиці подій. Людський чинник в подіях: нещасний випадок, травма, аварія, катастрофа. Об'єктивні і суб'єктивні (суб'єктивні) причини нещасних випадків і аварій. Методи вивчення і аналізу причин нещасних випадків і аварій. Психологічна класифікація причин помилкових дій суб'єкта праці. Мотивація і безпека праці. Сучасні уявлення про причини різної міри захищеності або схильності суб'єкта праці подіям.</p>	2
10	<p>Види професійного ризику. Психологічні способи і засоби профілактики виробничого травматизму і аварійності. Схильність до ризику і методи її діагностики. Інформаційна і психологічна безпека в організаціях. Методи вивчення і аналізу нещасних випадків і аварій. Психологічні способи і засоби профілактики виробничого травматизму і аварійності, підвищення безпечної поведінки людини в професійній діяльності.</p>	2
11	<p>Професійна інформація. Професійне навчання. Структура і методи професійної інформації. Форми і способи використання професійної інформації. Процес обробки інформації (пошук, прийом, збір, впорядкування, оцінка, передача і зберігання). Інформаційні системи (організація, технологія, менеджмент). Інформаційне забезпечення професійної орієнтації. Психологічні основи виховання, професійної підготовки і перепідготовки. Сучасні підходи до навчання фахівців. Виділення критеріїв і вибір методів оцінки і ефективності навчання. Концепція підвищення освіти і професійної компетентності.</p>	2
12	<p>Професійний відбір. Професійна адаптація. Психологічні основи профвідбору. Критерії професійної придатності. Методи діагностики здібностей і професійно важливих якостей фахівців. Організаційні форми роботи по професійному відбору кадрів в організаціях (юридичні і етичні норми). Психологічні питання адаптації нових працівників в організаціях. Види адаптації,</p>	2

	психологічне сприяння адаптації працівника	
13	Розвиток людини як суб'єкта праці Поняття: «працездатність», «дієздатність», «працездатність» (актуальна і потенційна), «функціональний стан» людини в трудовій діяльності. Працездатність як показник змін функціонального стану людини в процесі діяльності. Критерії оцінки працездатності.	2
14	Естетична організація робочого місця. Вимоги до організації робочих місць: інформаційні, економічні, ергономічні, гігієнічні, естетичні, технічні, організаційні. Естетичне почуття, естетичний смак, естетичний ідеал.	2
Всього		30

6. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичні заняття не передбачені навчальною програмою.

7. ТЕМИ ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Лабораторні заняття не передбачені навчальною програмою.

8. САМОСТІЙНА РОБОТА

№ теми	Назва теми	Тривалість (годин)
1	Підготовка до аудиторних занять	15
2	Підготовка до контрольних заходів	5
Опрацювання розділів програми, які не викладаються на лекціях:		
	Трудова мотивація Поняття мотивації. Теорії мотивації: теорія Мак-Клелланда про потребу в досягненнях, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія ERG (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психологія і робота»), двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія характеристик роботи Дж. Р. Хекман і Г. Р. Олдхем (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психологія і робота»). Когнітивні теорії мотивації праці (за Д. Шульц, С. Шульц, «Психологія і робота»)	10
4	Підготовка до екзамену	30
	Разом	60

9. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Методами контролю є усний контроль, письмовий, практична перевірка, а також методи самоконтролю та самооцінювання.

Поточний контроль.

Змістовий модуль 1. Основи екології

№ п/п	Вид контролю	Кількість балів
1.	Відвідування лекцій	15
2.	Опрацювання матеріалу самостійної роботи	25
3.	Відповіді на запитання контрольної роботи	60
	Разом:	100

Відвідування лекцій

Присутність студента на лекції оцінюється в – 1 бал.
Всього 15 лекцій.

Опрацювання матеріалу самостійної роботи

Подання теми «Трудова мотивація»

- а) подання матеріалу у вигляді презентації і доповіді – 20-25 балів;
- б) доповідь без презентації – 15-19 балів;
- в) наявність опрацьованого матеріалу – 8-14 балів;
- г) анотації опрацьованого матеріалу – 4-7 балів;
- д) анотації опрацьованого матеріалу частково – 1-3 балів.

Контрольна робота

Контрольна робота містить 2 запитання, на які студент зобов'язаний дати у письмовій формі відповіді, максимальна кількість балів при вичерпній відповіді на одне запитання – 30.

Максимальна кількість балів за відповіді на запитання контрольної роботи – 60.

Кількість балів за якість відповіді на одне запитання установлюється:

25-30 балів – студент дав вичерпану відповідь на запитання, привів необхідні формули та залежності, графіки, схеми, технологічні параметри, дав на них ґрунтовні пояснення.

19-24 балів – студент дав повну відповідь на запитання, привів необхідні формули та залежності, графіки, схеми, технологічні параметри, але не дав достатні пояснення до них.

13-18 балів – студент дав повну відповідь на запитання, але привів тільки частину необхідних формул чи залежностей, графіків, схеми, технологічні параметри, дав недостатні пояснення до них.

8-12 балів – студент розкрив суть запитання, але у відповіді допущені помилки, які принципово не впливають на кінцеву суть відповіді зроблено спроба навести потрібні формули та залежності, графіки, схеми, технологічні параметри.

1-7 балів – студент не повністю розкрив суть запитання, у відповіді допущені ґрубі помилки.

0 балів – студент дав невірну відповідь на запитання.

Підсумкова оцінка визначається, як середня балів поточного контролю та екзамену.

Екзаменаційна оцінка

Максимальна оцінка за екзамен – 100 балів. Екзамен складається з трьох рівноважних питань теоретичного курсу. Максимальна кількість балів за першу і другу відповідь по 35 балів, за третю – 30 балів.

При наявності недоліків у відповіді на перше і друге питання екзамену нараховують наступну максимальну кількість балів:

– за повну відповідь – 30-35 балів;

– студент дав повну відповідь на запитання, надав необхідні формули та залежності, графіки, схеми, технологічні параметри, але не дав достатні пояснення до них – 25-29 балів;

– студент дав повну відповідь на запитання, але надав тільки частину необхідних формул чи залежностей, графіків, схеми, технологічні параметри, дав недостатні пояснення до них – 15-24 балів;

– студент дав невірну відповідь на запитання - 0 балів.

При наявності недоліків у відповіді на третє питання екзамену нараховують наступну максимальну кількість балів:

– за повну відповідь - 25-30 балів;

– студент дав повну відповідь на запитання, привів необхідні формули та залежності, графіки, схеми, технологічні параметри, але не дав достатні пояснення до них - 15-24 балів;

– студент дав повну відповідь на запитання, але надав тільки частину необхідних формул чи залежностей, графіків, схеми, технологічні параметри, дав недостатні пояснення до них – 9-14 балів;

– студент дав невірну відповідь на запитання - 0 балів.

Порядок зарахування пропущених занять

Пропущені лекції зараховуються шляхом самостійного опрацювання студентом лекцій (конспектування, розв'язання задачі, підготовка реферату, тощо) із наступним їх захистом, під час консультацій викладача.

11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. - 2-ге вид., перероб. і доп./- Київ: Знання, 2008. - 655 с.
2. Москвичев С.Г. Введение в психологию управления: Учебник/ Киев-Сан-Франциско, 2005. – 296с.
3. Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш.учеб.заведений / Под ред.Е.А.Климова - М.: Изд.центр 'Академия, 2004. -384 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л.Е.Орбан-Лембрик. - 2-ге вид., доп. / Київ: Академвидав, 2010. -544с.
5. Основи соціальної психології: Навчальний посібник / О.А.Донченко, Н.В. Хазратова та ін. За ред. М.М.Слюсаревського./ Київ – Міленіум, 2008. – 495с.
6. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посібник / О.Р. Малхазов. – К.:НАУ, 2008. – 168 с.
7. Психологія праці та її безпеки: навч. посіб./ К.Н. Ткачук та ін.; за ред. К.Н. Ткачука. – Хмельницький: ХНУ, 2011. – 135с.

Допоміжна

1. Александров Ю. И., Дружинин В. Н. Теория функциональных систем в психологии // Психологический журнал. — 1998. — Т. 19. — № 6.
2. Асеев В. Г., Рыжов А. В. Мотивационные особенности использования, поощрения и наказания в производственном коллективе // Социально-психологические особенности производственного коллектива. — М.: Наука, 1983.
3. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перераб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
4. Балинт И., Мурани М. Психология безопасности труда. — М., 1968.
5. Беспалов Б. И. Психодиагностика профессионально важных качеств и профотбор диспетчеров // Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. 1998. — № 3. — С. 79-94.
6. Бодров В. А. Информационный стресс. — М.: ПЕР СЭ, 2000.
7. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие. — М.: ПЕР СЭ, 2001.
8. Буякас Т. М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М.Чиксентмихайи) // Вестн. Моск. ун.-та. Сер. 14, Психология. — 1995. — № 2.
9. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990.
10. Гуревич К. М. Основные свойства нервной системы и профессиональная пригодность. — М.: Наука, 1970.
11. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях (психолого-акмеологические основы). — М.: РАГС, 1998.
12. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. — СПб.:


Питер, 2001.

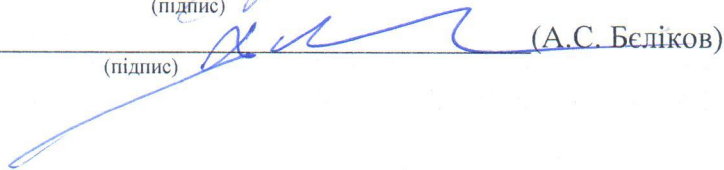
13. Дмитриева М. А., Суходольский Г. В. Методы описания, анализа и оценки деятельности // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. — Ч. 1. — Л.: ЛГУ, 1974. — С. 12-118.
14. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987.
15. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. — М., 1992.
16. Ильин Е. П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. — 1988. — № 6.
17. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2002.
18. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования: Уч. пособие / Под ред. Э. Ф. Зеера. — М., — Воронеж, 2003.
19. Исмагилова Ф. С. Профессиональный специалист в организации и на рынке труда. — Екатеринбург, 1999.
20. Климов Е. А. Введение в психологию труда. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
21. Климов Е.А. Введение в психологию труда. Учебник для вузов.— М.Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.
22. Климов Е.А. Психология профессионала. Избр. психологические труды. — М.; Воронеж, 1996.
23. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д, 1996.
24. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. — М., 2003.
25. Кондаков И.М., Сухарев А. В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. — 1989. - № 5.
26. Котик М.А. Психология и безопасность. — Таллин: Валгус, 1981.
27. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. — Л.: Медицина, 1984. — Гл. 1-3.
28. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. — М., 1984.
29. Леонова А. Б., Чернышева О. Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. — М.: Радикс, 1995.
30. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. — М., 2001.
31. Мясищев В.Н. Работоспособность и болезни личности // Мясищев В.Н. Личность и неврозы. — М., 1965.
32. Носкова О.Г. История психологии труда в России. — М.: Изд-во МГУ, 1997.
33. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. — М., 1970.
34. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб., 2001.
35. Пряжников Н.С, Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. — М: Академия, 2001.
36. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. — М., 1995.
37. Психология труда: Учебник / Под ред. А.В. Карпова. — М., 2003.
38. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е. Тарас, К.А. Сельченко. — Минск, 2000.
39. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. — М., 1985. — Гл. 3, 4.
40. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие. — М.: Академия, 2001.
41. Толочек В.А. Индивидуальный стиль — устойчивость и изменчивость // Вопросы психологии. — 1987. — № 4.
42. Толочек В.А. Профессиональный отбор и психологические тесты. — М., 2001.
43. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005.
44. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. — М.: Смысл, 2000.

45. Фукин А. И. Психология конвейерного труда. — М., 2003.
 46. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. — М.: Наука, 1982.
 47. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2003.

12. INTERNET-РЕСУРСИ

1. Наказ МОЗ України від 08.04.2014 № 248 Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>
2. Кодекс цивільного захисту України (психологічний захист) // <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 р. № 1052 Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій (психологічний захист) // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-п>
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 9 січня 2014 р. № 11 Про затвердження Положення про єдину державну систему цивільного захисту // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/11-2014-п>
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України (психологічна реабілітація) // zakon.rada.gov.ua/go/423-2015-п

Розробник _____ (підпис)  (О.В. Рабіч)

Гарант освітньої програми _____ (підпис)  (А.С. Беліков)

Силабус затверджено на засіданні кафедри
Безпеки життєдіяльності
 Протокол від «30» 09 2019 року № 5