



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе модуля)  
**«ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки

**20.03.01 ТЕХНОСФЕРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

Профиль подготовки  
**«БЕЗОПАСНОСТЬ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ПРОИЗВОДСТВ»**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

рыболовства и аквакультуры  
кафедра техносферной безопасности и  
природообустройства

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-7: Способен принимать участие в научно-исследовательских разработках по профилю подготовки: систематизировать информацию по теме исследований, принимать участие в исследованиях и экспериментах, обрабатывать полученные данные.</p>	<p>ПК-7.2: Применяет на практике навыки психологических исследований.</p>	<p>Психология безопасности труда</p>	<p><u>Знать:</u> физиологические и психологические основы трудового процесса;                      - психологические факторы и закономерности возникновения и предотвращения несчастных случаев; психические процессы, управляющие трудовой деятельностью;                      - социально-психологические предпосылки несчастных случаев.  <u>Уметь:</u> идентифицировать виды функциональных состояний человека;                      - идентифицировать вещественные и личные факторы возникновения несчастных случаев;                      - выполнять психологический анализ ситуации несчастного случая.  <u>Владеть:</u> методами наказания за небезопасное поведение;                      - методами поощрения за безопасное поведение;                      - методы убеждения, формирующими безопасное поведение;                      - навыками оказания психологической поддержки деятельности человека в экстремальных условиях;                      - навыками проведения тренингов.</p>

## **2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме зачета, относятся:

- промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости

## **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения всех тем дисциплины студентами. Тесты сформированы на основе материалов лекций и вопросов рассмотренных в рамках практических занятий. Тесты являются наиболее эффективной и объективной формой оценивания знаний, умений и навыков, позволяющей выявлять не только уровень учебных достижений, но и структуру знаний, степень ее отклонения от нормы по профилю ответов учащихся на тестовые задания.

Тестирование обучающихся проводится в электронной среде вуза (в течении 10-15 минут, в зависимости от уровня сложности материала) после рассмотрения на лекциях соответствующих тем. Тестирование проводится с помощью компьютерной программы Indigo с возможностью сетевого доступа. Типовые задания для тестирования представлены в приложении № 1.

Положительная оценка («отлично», «хорошо» или «удовлетворительно») выставляется программой автоматически, в зависимости от количества правильных ответов.

Градация оценок:

- «отлично» - свыше 85 %
- «хорошо» - более 75%, но не выше 85%
- «удовлетворительно» - свыше 65%, но не более 75%

3.2 В приложении № 2 приведены темы практических занятий и вопросы рассматриваемые на них, а также вопросы к семинарским занятиям. Задания для подготовки к практическим занятиям и материал необходимый для подготовки к ним представлены в учебно-методическом пособии, размещенном в электронной среде.

Студенты должны самостоятельно выполнить задания из предложенных в учебно-методическом пособии практических заданий после изучения соответствующей темы, ответить на вопросы семинарского занятия. Оценка «зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено в соответствии с нормативными документами и допущено не более 3-х ошибок, если при ответе на вопросы семинарского занятия допущено не более 3-х ошибок; оценка «не зачтено» выставляется студенту, если в выполненном задании допущено более 3-х несоответствий с нормативными документами и если при ответе на вопросы семинарского занятия допущено более 3-х ошибок.

#### **4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация – заключительный этап оценки качества усвоения учебной дисциплины, приобретенных в результате ее изучения знаний, умений и навыков в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки.

Промежуточная аттестация по дисциплине проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Психология безопасности труда» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность (профиль «Безопасность технологических процессов и производств»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры техносферной безопасности и природообустройства (протокол № 8 от 21.04.2022 г.).

Заведующий кафедрой



В.М. Минько

## ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

### ВАРИАНТ 1

Индикатор достижения компетенции ПК-7.2: Применяет на практике навыки психологических исследований.

Вопрос 1. Психология труда изучает:	
1. человека, как субъекта труда	3. человека как личность
2. человека как индивида	4. человека как гражданина
5. человека как субъекта права	

Вопрос 2. Система индивидуальных своеобразных приемов, обеспечивающих успешное выполнение человеком определенной деятельности	
1. профессиональное самосознание	3. индивидуальный стиль деятельности
2. профессиональная ориентация	4. профессиональная деятельность
5. профессионализм	

Вопрос 3. Всестороннее описание профессии, включающее в себя социально – экономические, производственно–технические, санитарно–гигиенические, физиологические и психологические характеристики трудовой деятельности человека	
1. трудограмма	3. профессиограмма
2. психограмма	4. пентограмма
5. тестирование	

Вопрос 4. Психические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения профессиональных компетенций, но которые сами к наличию этих компетенций не сводятся – это:	
1. интересы	3. запросы
2. способности	4. темперамент
5. потребности	

Вопрос 5. основоположники отечественной психологии труда	
1. Б.Ф. Ломов	3. А.К. Гастев
2. Е.А. Климов	4. Б.М.Теплов
5. М.Б. Котик	

Вопрос 6. Главная задача психологии труда	
1. исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований	3. исследование художественного творчества
2. изучение фактов и закономерностей психической регуляции трудовой деятельности человека	4. анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности
5. исследование взаимодействия человека	

и техники	
-----------	--

Вопрос 7. Чаще всего в психологии труда используется метод	
1. метод экспертной оценки	3. метод беседы
2. метод анамнеза	4. метод наблюдения
5. метод эксперимента	

Вопрос 8. Не относится к профессионально-важным качествам (ПВК)	
1. способности	3. мотивы
2. поведение	4. направленность личности
5. интересы	

Вопрос 9. К психограмме не относится	
1. мотивы	3. способности
2. средство труда.	4. знания
5. интересы	

Вопрос 10. Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):	
1. является общественно-полезным	3. требует специальной подготовки и переподготовки
2. обусловлен расовой принадлежностью	4. выполняется за определенное вознаграждение
5. дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание	

## ВАРИАНТ 2

Индикатор достижения компетенции ПК-7.2: Применяет на практике навыки психологических исследований.

Вопрос 1. В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий	
1. человек — техника	3 человек — автомат
2. человек — природа	4. человек — знаковая система
5. человек-художественный образ	

Вопрос 2. Стресс это:	
1. давление	3 негативное состояние
2. напряжение	4. повреждение
5. травма	

Вопрос 3. Состояние, не приводящее к потере работоспособности	
1. утомление	3 монотония
2. напряженность	4. психическое пресыщение.

5. профессиональное выгорание	
-------------------------------	--

Вопрос 4. При утомлении наблюдается следующее изменение	
1. возрастает объем внимания	3 деструкция мотивационной сферы
2. улучшается память	4. повышение мыслительной активности
5. повышение работоспособности	

Вопрос 5. Индивидуальный стиль в работе нужен для	
1. роста карьеры	3 освоения профессии
2. предотвращения утомления	4. компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ
5. повышения заработной платы	

Вопрос 6. Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется	
1. торможением	3 искажением
2. интерференцией	4. блокированием
5. возбуждение	

Вопрос 7. Определение: “Напряжение, вызванное необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях”, — относится к понятию	
1. сенсорное напряжение	3 политония
2. монотония	4. утомление
5. возбуждение	

Вопрос 8. Более высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных предъявляют	
1. коллектив опытных работников	3 мужской коллектив
2. женский коллектив	4. молодежный коллектив
5. смешанный коллектив	

Вопрос 9. Не влияют на подверженность утомлению	
1. возраст	3 волевые черты характера
2. интерес и мотивация	4. физическое развитие
5. уровень интеллекта	

Вопрос 10. Под понятием “субъект труда” в современной психологии труда понимается	
1. работник	3 личность
2. совокупность свойств индивида и личности	4. поведенческие реакции
5. темперамент	



### ВАРИАНТ 3

Индикатор достижения компетенции ПК-7.2: Применяет на практике навыки психологических исследований.

Вопрос 1. Содержание поведенческого кризиса профессионального развития:	
1. Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций	3 Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.
2. Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	4. Депрессивное состояние
5. Снижение стрессоустойчивости	

Вопрос 2. Содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития:	
1. Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций	3 Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.
2. Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	4. Депрессивное состояние
5. Снижение стрессоустойчивости	

Вопрос 3. Содержание мотивационного кризиса профессионального развития:	
1. Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций	3 Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.
2. Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	4. Депрессивное состояние
5. Снижение стрессоустойчивости	

Вопрос 4. Не относится к основным травмогенным свойствам зрительного анализатора:	
1. Куриная слепота	3. Потеря обоняния
2. Дальтонизм	4. Зрительная иллюзия
5. Световая адаптация	

Вопрос 5. Травмогенными свойствами глухоты не является:
---

1. Несвоевременность и неправильное распознавание звукового сигнала	3 Отсутствие восприятия звукового раздражителя
2. Неточное определение источника шума	4. Слабая ориентация в пространстве
5. Стробоскопический эффект	

Вопрос 6. К психологическим травмирующими факторам не относятся расстройства	
1. Памяти	3 Внимания
2. Темперамента	4. Мышления
5. Восприятия	

Вопрос 7. К группе «Человек-человек» относится следующая профессия:	
1. Инженер	3 Редактор
2. Писатель	4. Агроном
5. Врач	

Вопрос 8. К группе «Человек-природа» относится следующая профессия:	
1. Зоотехник	3 Учитель
2. Дирижер	4. Бухгалтер
5. Слесарь-ремонтник	

Вопрос 9. К группе «Человек-знаковая система» относится следующая профессия:	
1. Корректор	3 Садовник
2. Водитель автомобиля	4. Актер
5. Адвокат	

Вопрос 10. К группе «Человек-художественный образ» относится следующая профессия:	
1. Дизайнер	3 Конюх
2. Швея	4. Продавец
5. Машинистка	

Приложение № 2

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ТЕМАМ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ

Семинарское занятие № 1: Профессиограмма.

1. Психологическая классификация профессий. Классификация профессий Дж. Холланда. Классификация профессий Е.А. Климова. Базовая классификация профессий.
2. Четыре группы профессий, соответствующие условиям труда.
3. Четыре отдела профессий, соответствующие средствам труда.
4. Три класса профессий, соответствующие целям труда.
5. Формулы профессий.
6. Профессиограмма как модель сформированного личностного потенциала. Принципы разработки профессиограмм. Алгоритм разработки профессиограмм.

Семинарское занятие № 2: Психограмма

1. Психограмма личности успешного профессионала.
2. Профессионально важные качества.
3. Источники составления психограммы.
4. Структура психологической характеристики специальности.
5. Порядок составления психограммы

Семинарское занятие № 3: Профессиональный отбор.

1. Профессиональная пригодность как основной компонент профотбора.
2. Основные структурные составляющие пригодности человека к работе.
3. Критерии оценки профессиональной пригодности.
4. Профессионального отбора и подбор.

Семинарское занятие № 4: Профессионально-важные качества

1. Профессионально-важные качества (ПВК) как основная характеристика человеческих ресурсов, предпосылка профессиональной деятельности.
2. Диагностика профессионально-важных качеств.
3. Профессионально-важные качества специалиста по охране труда.

Семинарское занятие № 5: Мотивация безопасного поведения на производстве

1. Объективные и субъективные причины небезопасного поведения.
2. Качества, влияющие на безопасность поведение работника.
3. Мотивация, направляющая трудовую деятельность.
4. Влияние на травматизм системы санкций. Повышение уровня мотивации безопасного поведения.

Семинарское занятие № 6: Стресс на рабочем месте

1. Воздействие стресс-факторов на работников.
2. Вероятность стресса.
3. Мобилизирующее влияние стресса на трудовую деятельность.
4. Дистресс. Шесть групп стрессоров, порождающих состояние дистресса в труде.

5.Физические стрессоры.

6.Психологические, или информационные, стрессоры.

7.Конфликты на производстве.