|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации | | | | |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение | | | | |
| высшего образования | | | | |
| «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина | | | | |
| (Технологии. Дизайн. Искусство)» | | | | |
|  | | | | |
| Институт социальной инженерии | | | | |
| Кафедра психологии | | | | |
|  |  | | | |
|  | |  | |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** | | |
| **Психология карьеры** | | |
| Уровень образования | бакалавриат | |
| Направление подготовки | 37.03.01 | Психология |
| Профиль | Психология организационного развития | |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 4 года | |
| Форма обучения | очная | |

Рабочая программа учебной дисциплины Психология карьеры основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 10 от 25.05.2021 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Доцент И.В. Калинин

Заведующий кафедрой: Н.В. Калинина

# ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

* + - 1. Учебная дисциплина Психология карьеры  изучается в 6 семестре.
      2. Курсовая работане предусмотрена

## Форма промежуточной аттестации:

|  |  |
| --- | --- |
| зачет |  |
|  |  |

## Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина Психология карьеры относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.
      2. Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам:
    - Социальная психология
    - Основы самопознания и саморазвития
    - Дифференциальная психология
    - Психология личности
    - Психология развития и возрастная психология и геронтология
    - Организационное консультирование
      1. Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:
    - Социально-психологическое консультирование
    - Производственная практика в профильных организациях
    - Психология управления персоналом
    - Психологическая служба в организации
    - Организационная психология.
      1. Результаты освоения учебной дисциплины в дальнейшем будут использованы при прохождении производственной практики в профильных организациях и выполнении выпускной квалификационной работы.

# ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

* + - 1. Целями изучения дисциплиныПсихология карьерыявляются:

- получение обучающимися системных знаний о теоретических подходах, объясняющих профессиональное развитие личности и карьерное продвижение;

- формирование знаний о методологии и технологии различных видов психологического содействия профессиональному развитию, а также планированию и управлению карьерой;

- ознакомление с факторами карьерных изменений и перемещений, а также технологиями планирования и управления карьерой;

- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине;

* + - 1. Результатом обучения по дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения дисциплины.

## Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения**  **по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| ПК-12  Способен осуществлять развивающую и обучающую работу с сотрудниками, направленную на профессионально-личностное развитие | ИД-ПК-12.1  Подбор материалов, разработка программ занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, разрешения конфликтов, проведения переговоров, повышения квалификации | - использует междисциплинарный подход к анализу карьеры, её кризисов, процессов и явлений;  - характеризует психологическое содержание этапов становления карьеры, новые кризисные явления в карьере современного человека, обусловленные изменениями в сфере трудовой занятости;  - знает основные виды практико-ориентированной деятельности психолога используемые для планирования и проведения развивающих и обучающих занятий с сотрудниками, направленные на психологическое обеспечение управления карьерой;  - изучает карьерные перспективы: влияние социальных условий, личностных особенностей и карьерных ориентаций;  - изучает влияние психологических факторов на успешность карьерного и профессионального развития личности;  - проектирует и проводит развивающие и обучающие занятия с целью выбора варианта планирования жизни и карьеры;  - использует активные методы содействия управлением карьерой. |
| ПК- 13  Способен осуществлять организационно-психологическое консультирование | ИД-ПК-13.1  Определение цели, задачи и направления организационно-психологического консультирования в соответствии с проблемами руководителей и клиентов  ИЛ-ПК-13.2.  Планирование консультационного процесса по этапам, подбор типичных методов и технологий организационно-психологического консультирования руководителей и клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом | - знает методологические подходы и теоретические модели, необходимые для решения практических задач по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры;  - имеет представления об основных современных проблемах и направлениях развития в области карьерного развития личности;  - анализирует проблемы человека в профессиональной деятельности и карьере и факторы достижения карьерного успеха;  - владеет основными представлениями о методологии планирования, проведения и обработки результатов психологического исследования в области психологии карьеры;  - использует технологии психологического содействия профессиональному развитию, а также планирования и управления карьерой;  - консультирует по вопросам создания образа будущего карьерного пути, профессионального и карьерного самоопределения и самосознания. |

# СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения – | **3** | **з.е.** | **108** | **час.** |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий: (очная форма обучения)



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Структура и объем дисциплины** | | | | | | | | | |
| **Объем дисциплины по семестрам** | **форма промежуточной аттестации** | **всего, час** | **Контактная работа, час** | | | | **Самостоятельная работа обучающегося, час** | | |
| **лекции, час** | **практические занятия, час** | **лабораторные занятия, час** | **практическая подготовка, час** | ***курсовая работа/***  ***курсовой проект*** | **самостоятельная работа обучающегося, час** | **промежуточная аттестация, час** |
| **6 семестр** | зачет | 108 | 32 | 48 |  |  |  | 28 |  |
| **Всего:** |  | 108 | 32 | 48 |  |  |  | 28 |  |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

| **Планируемые (контролируемые) результаты освоения:**  **код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций** | **Наименование разделов, тем;**  **форма(ы) промежуточной аттестации** | **Виды учебной работы** | | | | **Самостоятельная работа, час** | **Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося;**  **формы промежуточного контроля успеваемости** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Контактная работа** | | | |
| **Лекции, час** | **Практические занятия, час** | **Лабораторные работы, час** | **Практическая подготовка, час** |
|  | **6 семестр** | | | | | | |
| ПК-12  ИД-ПК-12.1 | **Раздел I. Карьера как предмет исследования** |  |  |  |  |  |  |
| Тема 1.1. Понятие карьеры в современной психологии | 2 |  |  |  |  | Устный опрос  Сообщение  Письменный отчет с результатами выполненных индивидуальных заданий |
| Тема 1.2. Междисциплинарный и событийно-кризисный подходы к карьере. | 4 |  |  |  |  |
| Практическое занятие 1.1.  Социально-экономические и психологические основания изучения карьер. |  | 2 |  |  |  |
| Практическое занятие 1.2.  Множественность определений понятия карьеры. |  | 2 |  |  | 2 |
| Практическое занятие 1.3. Предмет, цели и задачи психология карьеры. |  | 2 |  |  |  |
| Практическое занятие 1.4.  Методы изучения карьеры. |  | 4 |  |  |  |
| ПК-12  ИД-ПК-12.1 | **Раздел II.**  **Карьера как жизненный путь личности**. |  |  |  |  |  | Устный опрос  Сообщение  Письменный отчет с результатами выполненных индивидуальных заданий |
| Тема 2.1. Карьерные процессы и явления. | 4 |  |  |  | 4 |
| Тема 2.2. Типологии и модели карьеры. | 4 |  |  |  | 2 |
| Практическое занятие 2.1.  Основные карьерные процессы. |  | 4 |  |  |  |
| Практическое занятие 2.2.  Типологии карьеры. |  | 4 |  |  |  |
| Практическое занятие 2.3.  Стадии карьеры, жизненные роли и карьерная адаптивность в теории Д. Сьюпера. |  | 2 |  |  |  |
| Практическое занятие 2.4.  Карьерная мобильность, Модели поиска работы. |  | 2 |  |  |  |
| Практическое занятие 2.5.  Диагностика в прогнозировании карьеры |  | 2 |  |  |  |
| Практическое занятие 2.6.  Гендерные аспекты карьеры. |  | 2 |  |  |  |
| ПК-13  ИД-ПК-13.1 | **Раздел III. Индивидуально-личностные факторы карьеры.** |  |  |  |  |  | Устный опрос  Тестирование  Сообщение  Письменный отчет с результатами выполнения индивидуальных заданий |
| Тема 3.1. Личностные детерминанты карьерной успешности. | 4 |  |  |  | 4 |
| Тема 3.2. Психологическое обеспечение управления карьерой. | 4 |  |  |  | 4 |
| Тема 3.3. Преодоление негативных психических последствий завершения карьеры. | 2 |  |  |  |  |
| Практическое занятие 3.1.  Критерии и психологические факторы успешности карьеры. |  | 4 |  |  |  |
| Практическое занятие 3.2. Якоря карьеры |  | 2 |  |  |  |
| Практическое занятие 3.3. Методики диагностики карьерных компетенций |  | 4 |  |  |  |
| Практическое занятие 3.4. Возрастные и карьерные задачи. |  |  |  |  |  |
| ПК-13  ИД-ПК-13.2 | **Раздел IV. Организационные факторы карьеры.** |  |  |  |  |  | Устный опрос  Сообщение  Письменный отчет с результатами выполненных индивидуальных заданий |
| Тема 4.1. Управление карьерой и развитие персонала. | 4 |  |  |  | 4 |
| Тема 4.2. Психологические аспекты внутриорганизационной карьеры. | 4 |  |  |  |  |
| Практическое занятие 4.1. Организационные факторы, влияющие на карьерные процессы. |  | 4 |  |  |  |
| Практическое занятие 4.2. Понятие и цели организационного управления карьерой. |  | 4 |  |  |  |
| Практическое занятие 4.3.  Консультирование карьеры. |  | 4 |  |  |  |
|  | Зачет |  |  |  |  | 8 | зачет по совокупности результатов текущего контроля успеваемости;  зачет проводится в устной форме |
|  | **ИТОГО за весь период** | **32** | **48** |  |  | **28** |  |

|  |
| --- |
|  |

## Содержание учебной дисциплины

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела и темы дисциплины** | **Содержание темы** |
| **Раздел I** | **Карьера как предмет исследования** | |
| Тема 1.1 | Понятие карьеры в современной психологии | Эволюция представлений о карьере. Дискуссионность понятия «карьера». Карьера как междисциплинарный феномен. Проблематика карьеры в философии, социологии, теории менеджмента и социальной психологии. Сопоставление понятий профессии, специальности, должности, места, дела, занятия, работы, службы. Определения карьеры. Трудности формирования единой концепции понятия карьеры. Двойственность понятия карьеры. Тематика должностного продвижения в концепциях карьеры. Тематика профессионального развития в концепциях карьер. Три аспекта рассмотрения карьеры: институциональный, объективный и субъективный. Шесть групп определений профессиональной карьеры. Предмет, цели и задачи психология карьеры. Динамическая и статическая сторона понятия карьеры. |
| Тема 1.2 | Междисциплинарный и событийно-кризисный подходы к карьере. | Междисциплинарный подход к карьере. Изменения в современном мире труда и карьера человека. Новые формы занятости, децентрализация и депрофесисонализация труда. Социально-экономические и психологические основания изучения карьер. Модели занятости и карьера. Стадиальный подход к изучению карьеры. Применение теорий Сьюпера, Эриксона, Вейлента, Холла и др. к стадиальному пониманию карьеры. Событийные и несобытийные изменения. Ролевые и карьерные переходы, кризисы занятости личности. Безработица, ненадёжность работы, социально-экономическая депривация из-за невыплаты заработной платы, первый затруднённый выход на рынок труда и др. Виды кризисов занятости личности. Психологическая напряженность карьеры. |
| **Раздел II** | **Карьера как жизненный путь личности**. | |
| Тема 2.1 | Карьерные процессы и явления | Жизненные планы и карьера. Основные карьерные процессы (карьерное самоопределение, принятие карьерных решений, достижение конгруэнтности личности и профессиональной среды, поиск работы, карьерная мобильность и др.) Социальная сеть личности и становление карьеры. Критерии успешности карьер. Карьерная мобильность личности и «новые теории» карьеры. Понятие «карьерная Я-концепция» Феномен регресса карьеры как одна из стадий карьерного развития. Выход из ситуации профессионального и карьерного роста. Феномен дауншифтинга - отказа от карьерного продвижения в пользу других видов деятельности как новый социальный тренд. Диагностика карьеры. Активные методы управления карьерой: тренинги, коучинг |
| Тема 2.2 | Типологии и модели карьеры. | Классификация карьеры: по основной сфере деятельности по количеству организаций, по направлению развития личности, по целям деятельности (деловая, образовательная, личностная, бытовая, родительская), по степени достижения целей (успешная, неуспешная). и ее виды: профессиональная, административная или менеджерская, предпринимательская. Четыре типа карьеры по степени стабильности (Д.Сьюпер).Типы карьеры в соответствии с характером продвижения (профессиональный или служебный).  Престижно-ориентированная карьера. Модели карьерных процессов: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье». |
| **Раздел III**. **Индивидуально-личностные факторы карьеры** | | |
| Тема 3.1 | Личностные детерминанты карьерной успешности. | Критерии и факторы карьерного успеха. Объективные и субъективные критерии карьерного успеха. Понятие карьерного роста. Факторы успешности карьеры и проблема карьерного кризиса Влияние внешних и внутренних факторов на прохождение и формирование карьерного процесса. Социально-психологические характеристики, способствующие достижению успеха в области карьеры: социальное происхождение, индивидуальные способности, образование и квалификация. Инварианты профессионализма, определяющие карьерный успех: системность и аналитичность мышления; коммуникативные умения; высокий уровень саморегуляции. Факторы сопротивления. Сдерживающие факторы. Барьеры карьерного продвижения: боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность цели, избегание риска и перфекционизм. Понятие карьерного кризиса. Причины кризиса. Основные источники кризиса. Пути преодоления карьерных кризисов. Консультирование по вопросам карьеры как способ преодоления карьерных кризисов. Цели и задачи консультирования. Этапы консультирования. Позитивное отношение к карьерному консультированию как фактор успешной карьеры. |
| Тема 3.2. | Психологическое обеспечение управления карьерой. | Стадии управления карьерой. Образ будущего индивидуального карьерного пути. Мотивация и карьера. Роль отдельных личностных черт в карьерных процессах. Основные решения, принимаемые для построения карьеры. Мероприятия, способствующие карьере: самореклама, подавление конкурентов, налаживание личных связей, заимствование лучшего у конкурентов. Совершенствование личных интеллектуальных технологий, приобретение знаний, опыта; приобретение универсальных навыков. Саморазвитие, стимулирование психики; обеспечение условий для работы; накопление ресурсов; забота о внешности и манерах. Карьерные перспективы: влияние социальных условий, личностных особенностей и карьерных ориентаций. Проблема выбора варианта планирования жизни и карьеры. Реалистическое и романтическое планирование карьеры. Событийный подход. Сценарный подход. Типичные сценарии планирования жизни и карьеры. Творческое планирование карьеры. |
| Тема 3.3 | Преодоление негативных психических последствий  завершения карьеры | Перенапряжение эмоциональных, интеллектуальных и физических сил и способностей как атрибут карьеры. Недоразумение, напряженность, кризис как психологические сигналы завершения карьеры. дистресс и эустресс как формы реакции людей на завершение карьеры, причины их проявления. Полифункциональность психических состояний человека в ситуации завершения карьеры. Негативные психические состояния, вызывающие и сопровождающие завершение карьеры. Приемы и методы преодоления психических перенапряжений и негативных психических последствий завершения карьеры. |
| **Раздел IV. Организационные факторы карьеры.** | | |
| Тема 4.1 | Управление карьерой и развитие персонала. | Понятие и цели организационного управления карьерой. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала. Карьерно-мотивационное моделирование. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Роль наставничества в карьере. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт). . Технологии карьерного продвижения. Сущность должностного перемещения работников. Разновидности перемещений работников. Кадровый резерв персонала. Оценка карьерного потенциала. Оценка персонала в управлении карьерой. Карьера и обучение персонала. Управление деловой карьерой молодых специалистов. |
| Тема 4.2. | Психологические аспекты внутриорганизационных карьер | Общая характеристика возможных организационных факторов, влияющих на карьерные процессы (организационная власть, аспекты руководства и лидерства, организационные циклы, стадии развития, влияние группы, ролевая идентификация, особенности деловой коммуникации, особенности отбора персонала в группе). Организационная культура как один из основных факторов карьеры. Психологические аспекты внутриорганизационных карьер (преданность организации, профессии, работе, психологический контракт и др.). Планирование карьеры организацией для своих сотрудников и карьерный самоменеджмент сотрудника. Классификация карьеры по скорости служебного продвижения. Типология по месту в системе управленческих отношениях, Типологии служебной карьеры П. Синисало, Е. Г. Молл, Н. Л. Кирт. |

## Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию*.* Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

подготовку к лекциям, практическим занятиям, самостоятельным проверочным и контрольным работам, экзамену;

изучение учебных пособий;

изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;

изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;

выполнение индивидуальных заданий;

подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;

создание презентаций по изучаемым темам.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;

проведение консультаций перед зачетом;

научно-исследовательскую работу студентов (статьи, участие в студенческих научных конференциях и пр.)

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела /темы *дисциплины,* выносимые на самостоятельное изучение** | **Задания для самостоятельной работы** | **Виды и формы контрольных мероприятий** | **Трудоемкость, час** |
| **Раздел I.** | **Карьера как предмет исследования** | | | |
| Тема 1.1. | Понятие карьеры в современной психологии | Найдите в первоисточниках несколько определений карьеры и соотнесите их с существующими теоретическими подходами. Найдите сходства и различия. | Индивидуальное задание | 2 |
| **Раздел II.** | **Карьера как жизненный путь личности**. | | | |
| Тема 2.1. | Карьерные процессы и явления. | Имидж, репутация и карьера.  Явление карьерной мобильности, её психологические и непсихологические факторы | Сообщение | 4 |
| Тема 2.2. | Типологии и модели карьеры. | Составьте таблицу, включающую все известные типологии в организации. | Индивидуальное задание | 2 |
| **Раздел III** | **Индивидуально-личностные факторы карьеры** | | | |
| Тема 3.1. | Личностные детерминанты карьерной успешности. | Типичные сценарии планирования жизни и карьеры. (по Н. С. Пряжникову)  Проектирование программы тренинга управления карьерой. | Индивидуальное задание | 4 |
| Тема 3.2. | Психологическое обеспечение управления карьерой. | Охарактеризовать понятие «карьерный самоменеджмент». | Сообщение | 4 |
| **Раздел IV.** | **Организационные факторы карьеры.** | | | |
| Тема 4.1. | Управление карьерой и развитие персонала. | Составить портфолио, используя его как метод самопрезентации молодого специалиста. | Индивидуальное задание | 4 |

## Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ

В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **использование**  **ЭО и ДОТ** | **использование ЭО и ДОТ** | **объем, час** | **включение в учебный процесс** |
| смешанное обучение | лекции | 32 | в соответствии с расписанием учебных занятий |
| практические занятия | 48 |

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

## Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Уровни сформированности компетенции(-й)** | **Итоговое количество баллов**  **в 100-балльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Оценка в пятибалльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Показатели уровня сформированности** | | | |
| **универсальной(-ых)**  **компетенции(-й)** | **общепрофессиональной(-ых) компетенций** | **профессиональной(-ых)**  **компетенции(-й)** | |
|  |  | Пк-12  ИД-ПК-12.1.  ПК-13  ИД-ПК-13.1.  Ид-ПК-13.2. | |
| высокий | *85 – 100* | отлично/  зачтено |  |  | Обучающийся:  - знает предмет, методы, понятийный аппарат психологии карьеры;  - обобщает и анализирует идеи и концепции научных школ для объяснения специфики планирования и управления карьерой.  - владеет методами выявления мотивации, личностных особенностей индивидов в процессе карьерного консультирования;  - предлагает активные методы управления карьерой:  - применяет психологические знания для исследования поведения личностипри планировании, диагностике отдельных личностных черт в карьерных процессах. | |
| повышенный | *65 – 84* | хорошо/  зачтено |  |  | Обучающийся  -называет основные понятия психологии карьеры;  - достаточно подробно и по существу излагает теоретический материал, умеет связывать теорию с практикой карьерного консультирования;  - способен отбирать учебную и профессиональную литературу для решения практических задач,  - знает некоторые методы и технологии, применяемые для  психологическое обеспечение управления карьерой;  - перечисляет влияние социальных условий, личностных особенностей и карьерных ориентаций на успешность карьерного и профессионального развития личности;  - проектирует развивающие и обучающие занятия с целью выбора варианта планирования жизни и карьеры. | |
| базовый | *41 – 64* | удовлетворительно/  зачтено | * . |  | Обучающийся:  - демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП;  -затрудняется в понимании сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений.  - имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, не знает значительной части программного материала, допускает неточности, дает недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала, затрудняется в объяснении специальной терминологии, допускает ошибки при ответе на вопрос, затрудняется в выполнении задания. | |
| низкий | *0 – 40* | неудовлетворительно/  не зачтено |  |  | | Обучающийся:   * - демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материала * - допускает грубые ошибки при его изложении в ходе промежуточной аттестации; * - затрудняется в ответе на вопросы, не отвечает на наводящие вопросы по учебному материалу, * - не владеет специальной терминологией, не ориентируется в источниках специализированных знаний; * - знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы отсутствуют.. |

# ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

* + - 1. При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплинеПсихология карьерыпроверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине*,* указанных в разделе 2 настоящей программы.

## Формы текущего контроля успеваемости по дисциплине, примеры типовых заданий:

| **Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций** | **Формы текущего контроля** | * + - 1. **Примеры типовых заданий** |
| --- | --- | --- |
| ПК-12  ИД-ПК-12.1  ПК- 13  ИД-ПК-13.1  *ИД-ПК-13.2* | Устный опрос | Вопросы:   1. Проблема карьеры в трудах зарубежных исследователей. 2. Значение междисциплинарного подхода для изучения карьеры. 3. Стадиальный и событийно-кризисный подходы к карьере, их сопоставление. 4. Структура карьерного развития личности в концепции Д. Сьюпера 5. Проблема карьеры в трудах зарубежных исследователей. 6. Типологии карьер. 7. Пути выбора карьеры. 8. Охарактеризовать возможные цели в карьере. 9. Охарактеризовать требования к формулированию целей. 10. Психологические показатели карьерной компетентности. 11. Анализ компетентности молодого специалиста |
| ПК-12  ИД-ПК-12.1  ПК- 13  ИД-ПК-13.1 | Индивидуальные задания | 1. Укажите, как бы вы лично определили термин «карьера»? 2. Раскройте содержание понятия «управление карьерой»? 3. Объясните, в чем важность выбора карьеры, и опишите два необходимых условия правильного выбора. 4. Найдите в первоисточниках несколько определений карьеры. И соотнесите их с существующими теоретическими подходами. Найдите сходства и различия. 5. Составить портфолио, используя его как метод самопрезентации молодого специалиста. |
| ПК-12  ИД-ПК-12.1  ПК- 13  ИД-ПК-13.2 | Сообщения | 1. Карьерные цели и их постановка. 2. Критерии успешности и неуспешности индивидуальной карьеры. 3. Работа с кадровым резервом и управление карьерой 4. Явление карьерной мобильности, её психологические и непсихологические факторы. 5. Виды карьерной мобильности. 6. Феномен приверженности (работе, профессии, организации). 7. Имидж, репутация и карьера. 8. Роль социальной сети в поиске работы и трудоустройстве. 9. Каково влияние социального окружения на карьеру (карьерный рост)? 10. Объективные и субъективные критерии успешности-неуспешности карьеры 11. Управление карьерой и развитие организации. 12. Факторы, обеспечивающие карьерную успешность |
| ПК- 13  ИД-ПК-13.2 | Тестирование | 1. Карьера - это:  а) смена должностей;  б) иерархическое движение в организации;  в) достижение известности, славы;  г) успешная профессиональная деятельность  2. Психология изучает карьеру в связи с таким вопросами как:  а) влияние карьеры на функционирование организации;  б) принятие решений во время профессиональной деятельности;  в) связь карьеры и общества;  г) особенности жизненного пути, особенности мотивации при выборе профессии;  3. Карьера как совокупность различных стратегий поведения, изучалась в основном в работах:  а) С. Спилерман;  б) Л. Хяюринен;  в) Э. Шейн;  г) Д. Хейли.  4. Модель карьеры Д. Сьюпера включает:  а) 4 стадии  б) 5 стадий  в) 6 стадий  5. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:  а) трамплин;  б) лестница;  в) змея;  г) перепутье. |

## Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| **Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Устный опрос | Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает материал. |  | 5  зачтено |
| Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности в определениях. |  | 4  зачтено |
| Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме вопроса, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала. |  | 3  зачтено |
| Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь косноязычна. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы. |  | 2  не зачтено |
| Индивидуальные задания | Студент демонстрирует полное понимание проблемы, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических заданий. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Содержание глубокое и всестороннее. |  | 5  зачтено |
| Студент демонстрирует значительное понимание проблемы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками решения практических задач. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. В основном, работа ясная и целостная. |  | 4  зачтено |
| Студент демонстрирует частичное понимание проблемы, имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Частично присутствует интеграция элементов в целое, но работа неоригинальна, и/или незакончена. |  | 3  зачтено |
| Студент демонстрирует непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат. |  | 2  не зачтено |
| Задание не представлено. |  |
| Сообщение | Содержание сообщения соответствует заявленной тематике. Студент полностью и самостоятельно логично излагает материал, владеет специальной терминологией, демонстрирует общую эрудицию в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на ресурсы Интернета, соотносит теорию с практическими задачами. Развернуто отвечает на дополнительные вопросы. |  | 5  зачтено |
| Содержание сообщения соответствует заявленной тематике. Студент логично излагает материал, владеет специальной терминологией, демонстрирует базовые знания в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на ресурсы Интернета. На дополнительные вопросы дает обоснованные ответы. |  | 4  зачтено |
| Сообщение представлено. Студент излагает материал в опоре на помощь преподавателя, демонстрирует отдельные знания в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на ресурсы Интернета. На вопросы отвечает фрагментарно. |  | 3  зачтено |
| Содержание не соответствует заявленной тематике. Изложение материала алогично. Студент не владеет специальной терминологией, теоретическая база доклада не усвоена. Используемый для доклада материал антинаучен |  | 2  не зачтено |
| Тест | от 90% правильных ответов и выше |  | 5  зачтено |
| от 75% до 90% правильных ответов |  | 4  зачтено |
| от 50% до 75% правильных ответов |  | 3  зачтено |
| до 50 % правильных ответов |  | не зачтено |

## Промежуточная аттестация успеваемости по дисциплине:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций** | **Форма промежуточной аттестации** | **Типовые контрольные задания и иные материалы**  **для проведения промежуточной аттестации:**  перечень теоретических вопросов к экзамену представлен в приложении |
|  | 6 семестр | |
| ПК-12  ИД-ПК-12.1  ПК- 13  ИД-ПК-13.1  ИД-13.2. | Зачет проводится устно в форме собеседования | Вопросы на зачете:  Основные понятия психологии карьеры.  Особенности подходов в изучении феномена карьеры в рамках отечественных и зарубежных подходов.  Феномен карьеры в зарубежной психологии.  Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки.  Карьера как социальная модель продвижения.  Варианты протекания карьеры.  Возможные стимулы карьеры.  Основные модели карьеры и их специфика.  Возможные области карьеры.  Выбор профессии и карьера.  Особенности развития психологии карьеры в России на современном этапе.  Проблема классификации карьеры в психологических исследованиях.  Критерии типологии карьеры, предлагаемые в современной психологической науке.  Способы построения карьеры в современной России.  Типы и стадии карьеры.  Целеполагание в карьере и карьерное планирование  Основные модели и стратегии карьеры.  Критерии и факторы карьерного успеха.  Гендерные аспекты карьеры. |

## Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

| **Форма промежуточной аттестации** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование оценочного средства** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Зачет  в устной форме по билетам | Обучающийся:   * демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на поставленные вопросы; * свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; * способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по заданному вопросу; * логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в вопросе;   - ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.   * показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; * недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов; * недостаточно логично построено изложение ответа на вопрос; * успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой, * демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.   - в ответе раскрыто, в основном, содержание вопроса, имеются неточности при ответе. |  | зачтено |
| Обучающийся,  - обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала,  - на большую часть дополнительных вопросов по содержанию  - затрудняется дать ответ или не дает верных ответов;  - не владеет специальной терминологией, не ориентируется в источниках специализированных знаний. |  | не зачтено |

## Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма контроля** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Текущий контроль: |  |  |
| - индивидуальные задания (тема 1.1; 2.2; 3.1; 4.1) |  | 2 – 5 |
| - тестировании (раздел III) |  | 2 – 5 |
| - сообщения (темы 2.1; 3.2) |  | 2 – 5 |
| - устный опрос |  | 2 – 5 |
| Промежуточная аттестация  зачет |  | зачтено  не зачтено |
| **Итого за семестр**  зачет |  |

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

* + - 1. Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:
    - проблемная лекция;
    - проектная деятельность (выполнение проектно-аналитических заданий);
    - поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
    - использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
    - обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
    - технологии с использованием игровых методов: ролевых, деловых, и других видов обучающих игр;

# ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

* + - 1. Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

# ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

* + - 1. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидовиспользуются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.
      2. При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.
      3. Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:
      4. Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.
      5. Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
      6. Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.
      7. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

| **Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** | **Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** |
| --- | --- |
| ***119071, г. Москва, Малая Калужская, д.1***  ***Малый Калужский переулок, дом 2, строение 4*** | |
| аудитории для проведения занятий лекционного типа | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук; * проектор, |
| аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук, * проектор, |
| **Помещения для самостоятельной работы обучающихся** | **Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся** |
| читальный зал библиотеки: | * компьютерная техника; подключение к сети «Интернет» |

* + - 1. Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Необходимое оборудование** | **Параметры** | **Технические требования** |
| Персональный компьютер/ ноутбук/планшет,  камера,  микрофон,  динамики,  доступ в сеть Интернет | Веб-браузер | Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3 |
| Операционная система | Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux |
| Веб-камера | 640х480, 15 кадров/с |
| Микрофон | любой |
| Динамики (колонки или наушники) | любые |
| Сеть (интернет) | Постоянная скорость не менее 192 кБит/с |

Технологическое обеспечение реализации программы Психология карьеры осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Автор(ы)** | **Наименование издания** | **Вид издания (учебник, УП, МП и др.)** | **Издательство** | | **Год**  **издания** | **Адрес сайта ЭБС**  **или электронного ресурса *(заполняется для изданий в электронном виде)*** | **Количество экземпляров в библиотеке Университета** |
| 10.1 Основная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | | |
| 1 | Шнейдер Л. Б., Акбиева З.С., Цариценцева О.П. | Психология карьеры | Учебник и практикум для вузов | М: Юрайт | | 2021 | <https://urait.ru/book/psihologiya-karery-473666> |  |
| 2 | Климов Е.А., Носкова О.Г. | Психология труда | Учебник для вузов | М: Юрайт | | 2021 | <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-472017> |  |
| 10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | | |
| 1 | Почебут Л. Г., Чикер В. А. | Организационная социальная психология | Учебник для вузов | | М: Проспект | 2020 | <https://e.lanbook.com/book/181053> |  |
| 2 | Захарова Л. Н | Психология управления | Учебное пособие | | М.: Логос | 2020 | <https://znanium.com/catalog/document?id=367542> |  |
| 3 | Тихомирова О. Г. | Организационная культура: формирование, развитие и оценка | Учебное пособие | | М: ИНФРА-М | 2020 | <https://znanium.com/catalog/document?id=351754> |  |
| 4 | Петрушин В. И. | Психология карьеры | Учебное пособие | | М: «Академический Проект» | 2020 | <https://e.lanbook.com/book/132675> |  |
| 5 | Толочек В.А | Психология труда | Учебное пособие | | СПб: Питер | 2018 | <https://znanium.com/catalog/document?id=377664> |  |
| 6 | Толочек В.А | Профессиональная карьера как социально-психологический феномен | Монография | | М.: Институт психологии РАН | 2017 | <https://znanium.com/catalog/document?id=348088> |  |
| 10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина) | | | | | | | | |
| 1. | Калинина Н.В., Медведева Г.И. | Методические указания для самостоятельной работы студентов | Методически указания | | утверждены на заседании кафедры 21.10.21. протокол № 3 | 2021 | ЭОИС |  |

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

## Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

| **№ пп** | **Наименование, адрес веб-сайта** |
| --- | --- |
|  | ЭБС «Лань» <http://www.e.lanbook.com/> |
|  | «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М»  <http://znanium.com/> |
|  | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> |
|  | Профессиональные ресурсы  Институт психологии РАН: <http://ipras.ru/>  Кабинет психологических портретов: <http://www.psyh-portret.ru/>  Конструктор тестов https://onlinetestpad.com  Портал психологического онлайн-тестирования <http://psytests.org>  Портал Академической психологии: <http://www.portal-psychology.ru/>  Практическая психология: <http://psynet.narod.ru/>  Практический психолог: <http://www.psilib.ru>  Психологическое тестирование он-лайн <https://testometrika.com>  Российское психологическое общество (РПО): <http://psyrus.ru/>  Энциклопедия психодиагностики <https://psylab.info/> |
|  | Карта цифровых решений и продуктов управления персоналом  <https://ict.moscow/research/hr-tech-ict-moscow/> |
|  | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/> |

## Перечень лицензионного программного обеспечения

| **№ пп** | **Наименование лицензионного программного обеспечения** | **Реквизиты подтверждающего документа** |
| --- | --- | --- |
|  | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | CorelDRAW Graphics Suite 2018 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse и др.) | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | • Microsoft® Windows® XP Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN No Level, артикул Е85-00638;  • Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level,  • Операционная система Linux. (свободно распространяемое программное обеспечение под Linux).  • Google Chrome | № лицензия 18582213 от 30.12.2004 (бессрочная корпоративная академическая лицензия). артикул 79Р-00039; лицензия №43021137 от 15.11.2007 (бессрочная корпоративная академическая лицензия).  (свободно распространяемое); |
|  | IBM SPSS Statistics http://www.predictivesolutions.ru/software/statistics.htm |  |
|  | Statistica — программный пакет для статистического анализа http://statsoft.ru/ |  |
| 7. | Mentimeter https://www.mentimeter.com/ | Свободный доступ |
| 8. | Miro https://miro.com/ | Свободный доступ |
| 9. | Trello https://trello.com | Свободный доступ |

### ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры психологии:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **год обновления РПД** | **характер изменений/обновлений**  **с указанием раздела** | **номер протокола и дата заседания**  **кафедры** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |