|  |
| --- |
| 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-12Способен осуществлять развивающую и обучающую работу с сотрудниками, направленную на профессионально-личностное развитие | ИД-ПК-12.1Подбор 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- 13Способен осуществлять организационно-психологическое консультирование  | ИД-ПК-13.1Определение цели, задачи и направления организационно-психологического консультирования в соответствии с проблемами руководителей и клиентовИЛ-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)

* + - 1.

|  |
| --- |
| **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-12ИД-ПК-12.1 | **Раздел I. Карьера как предмет исследования** |  |  |  |  |  |  |
| Тема 1.1. Понятие карьеры в современной психологии  | 2 |  |  |  |  | Устный опросСообщениеПисьменный 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-12ИД-ПК-12.1 | **Раздел II.**  **Карьера как жизненный путь личности**. |  |  |  |  |  | Устный опросСообщениеПисьменный 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-13ИД-ПК-13.1 | **Раздел III. Индивидуально-личностные факторы карьеры.** |  |  |  |  |  | Устный опросТестированиеСообщениеПисьменный 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-13ИД-ПК-13.2 | **Раздел IV. Организационные факторы карьеры.** |  |  |  |  |  | Устный опросСообщениеПисьменный 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 последствийзавершения 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-12ИД-ПК-12.1.ПК-13ИД-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-12ИД-ПК-12.1ПК- 13ИД-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-12ИД-ПК-12.1ПК- 13ИД-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-12ИД-ПК-12.1ПК- 13ИД-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- 13ИД-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 стадииб) 5 стадийв) 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. |  | 5зачтено |
| 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. |  | 4зачтено |
| 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. |  | 3зачтено |
| 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. |  | 2не 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.  |  | 5зачтено |
| 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. |  | 4зачтено |
| 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.  |  | 3зачтено |
| Студент демонстрирует непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат. |  | 2не 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. |  | 5зачтено |
| 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. |  | 4зачтено |
| 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. |  | 3зачтено |
| Содержание не соответствует заявленной тематике. Изложение материала алогично. Студент не владеет специальной терминологией, теоретическая база доклада не усвоена. Используемый для доклада материал антинаучен |  | 2не зачтено |
| Тест | от 90% правильных ответов и выше |  | 5зачтено |
| от 75% до 90% правильных ответов |  | 4зачтено |
| от 50% до 75% правильных ответов |  | 3зачтено |
| 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-12ИД-ПК-12.1ПК- 13ИД-ПК-13.1ИД-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 планированиеОсновные 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** |
| Зачетв 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 |  | зачтеноне 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 ресурсыИнститут психологии РАН: <http://ipras.ru/>Кабинет психологических портретов: <http://www.psyh-portret.ru/>Конструктор тестов https://onlinetestpad.comПортал 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** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |