

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

_____ Б. В. Кайгородов

«04» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии >
_____ Б. В. Кайгородов

«04» апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

Составитель(и)

Кайгородов Б. В., профессор, д. психол. наук

Согласовано с работодателями

Лыкова Е.К., руководитель отдела по психолого-педагогической работе при управлении образования администрации муниципального образования «Город Астрахань»
Русанова О.А., психолог I категории Астраханского отряда охраны филиала ОАО «Газпром» Южное межрегиональное управление охраны ОАО «Газпром» в г. Краснодаре

Направление подготовки /
специальность

37.04.01 ПСИХОЛОГИЯ

Направленность (профиль) /
специализация ОПОП

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная, очно-заочная

Год приёма

2024

Курс

**1 (по очной форме),
1 (по очно-заочной)**

Семестр(ы)

**2 (по очной форме),
2(по очно-заочной)**

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Целями освоения дисциплины «Психология профессиональной карьеры» являются ознакомление магистрантов с новой областью психологии профессиональной карьеры, формирование психологической культуры анализа социально-экономических явлений, связанных со спецификой карьерного поведения.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- овладение категориальным аппаратом основ психологии профессиональной карьеры;
- формирование представления о специфике профессиональной карьеры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Психология профессиональной карьеры» относится к *обязательной части* и осваивается во 2 (очная и очно-заочная) семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами:

«Отрасли психологии, психологические практики и службы» (магистратура):

Знания: Знает основные задачи и принципы психологического просвещения. Знает основные технологии психологического воздействия на разных этапах развития индивида и личности;

Умения: Умеет оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах. Умеет анализировать и сопоставлять психологические теории в динамике развития психологической науки; выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска; формировать и реализовывать программы и технологии, направленные на предупреждение возможных расстройств психики; решать управленческие задачи в условиях реально действующих психологических структур; самостоятельно использовать компьютерные технологии для решения различных профессиональных задач; планировать, осуществлять, рефлексировать и статистически обрабатывать результаты исследования;

Владения: Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам; знаниями и представлениями об основных типах проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций; способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях; основные приемы и методы коррекционной работы с персоналом организации

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «Обучение и развитие персонала, психологическое просвещение», «Научно-исследовательская работа»,

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенции в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

в) профессиональных (ПК):

ПК-4 Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека

В таблице 1 перечисляются знания, умения, навыки и опыт деятельности, характеризующие процесс формирования компетенции и обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
<i>ПК-4</i>	- осуществляет индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование в области планирования карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	- основы планирования карьеры - индивидуальные и групповые формы консультирования по вопросам профессиональной карьеры - особенности консультирования с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	- проводить индивидуальное и групповое консультирование по вопросам профессиональной карьеры с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	- методологией и технологией проведения консультирования по вопросам профессиональной карьеры с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной, очно-заочной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	4	4
Объем дисциплины в академических часах	72	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	28	11
- занятия лекционного типа, в том числе:	-	-
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-	-
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	28	11
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-	-

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения
- консультация (предэкзаменационная)	-	-
- промежуточная аттестация по дисциплине	-	-
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	44	61
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	зачет – 2 семестр	зачет – 2 семестр

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины

для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемо- сти, форма промежуточ- ной аттестации
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Тема 1. Введение в психологию профессионально й карьеры.			5					8	13	Работа с первоисточниками
Тема 2. Социально-психологические факторы профессионально й карьеры.			5					9	14	Круглый стол
Тема 3. Организационные факторы профессионально й карьеры.			5					9	14	Подготовка презентации
Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессионально й карьеры.			5					9	14	Решение кейсов
Тема 5. Методы управления профессионально й карьерой			8					9	17	Деловая игра
Консультации										
Контроль промежуточной аттестации										зачет
Итого за весь период			28					44	72	

для очно-заочной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемост и, форма промежуточ ной аттестации
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Тема 1. Введение в психологию профессиональной карьеры.			2					11	13	Работа с первоисточ

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемо- сти, форма промежуточ- ной аттестации
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
										никами.
Тема 2. Социально- психологические факторы профессиональной карьеры.			2					12	14	Круглый стол
Тема 3. Организационные факторы профессиональной карьеры.			2					12	14	Подготовка презентаци и
Тема 4. Индивидуально- личностные факторы профессиональной карьеры.			2					12	14	Решение кейсов
Тема 5. Методы управления профессиональной карьерой			3					14	17	Деловая игра
Консультации										
Контроль промежуточной аттестации										зачет
Итого за весь период			11					61	72	

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; ПП – практическая подготовка; КР / КР – курсовая работа / курсовой проект; СР – самостоятельная работа

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		ПК-4	
Тема 1. Введение в психологию профессиональной карьеры.	13	+	2
Тема 2. Социально-психологические факторы профессиональной карьеры.	14	+	2
Тема 3. Организационные факторы профессиональной карьеры.	14	+	2
Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.	14	+	2
Тема 5. Методы управления профессиональной карьерой	17	+	3
Итого	72		

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Введение в психологию профессиональной карьеры.

Актуальность изучения карьеры, карьерных процессов и механизмов в современной науке. Отношение к карьере в социуме как индикатор общественно-политической идеологии. Существенный рост карьерных исследований как новый тренд в психологии. Обзор исследований, определение предметного поля дисциплины.

Понятие карьеры в социальной психологии, психологии труда и управления. Карьера как междисциплинарный феномен. Проблематика карьеры в философии, социологии, теории менеджмента, социальной психологии, психологии труда, организационной психологии. Понятия карьеры, профессии, специальности, должности, места, дела, занятия, работы, службы и пр.: сравнительный анализ, семантическое поле дисциплины. Определения карьеры. Трудности формирования единой концепции понятия карьеры вследствие его объемности. Двойственность понятия карьеры. Тематика должностного продвижения в концепциях карьеры. Тематика профессионального развития в концепциях карьеры. Успешности и карьера: соотношение понятий. Критерии и факторы карьерного успеха. Объективные и субъективные критерии карьерного успеха.

Типологии выстраиваемых карьер. Критерии, применяемые в выстраивании типологий различных карьер. Различия и общие точки пересечения существующих типологий и концепций. Вертикальный, горизонтальный и центростремительный типы карьеры. Организационно-зависимые модели карьерных траекторий. Историко-социальный анализ карьерных траекторий современной России (1990 - 2000 гг.).

Новые тенденции в карьерных траекториях. Карьера возможностей как аналог карьеры целей. Транспрофессиональные карьеры как главный тренд XXI века.

Тема 2. Социально-психологические факторы профессиональной карьеры.

Общие основания для выделения факторов профессиональной карьеры. Существующие типологии факторов карьерных процессов, их разрозненность и недостаточна структурированность. Теория хаоса как феномен отказа в науке от попытки классифицировать карьерные факторы вследствие сложности данного процесса. Дихотомические линейные модели факторов карьеры. Многофакторные модели карьеры. Модель ситуационных, институционализированных (организационных и социальных) и индивидуальных факторов карьерных процессов.

Тема 3. Организационные факторы профессиональной карьеры.

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. Важность выделения общих теоретических конструкторов как глобальных детерминант карьерных процессов. Организационная культура как один из основных факторов карьеры. Исследования о связи карьеры и организационной культуры. Примеры исследований. Рефлексия результатов исследований.

Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.

Выделение наиболее важных с точки зрения влияния на карьерные процессы личностных черт, мотивационных характеристик, ценностных ориентаций. Мотивация и карьера. Модель мотивации МакКлелланда и карьера. Мотивация к трудовой деятельности и к собственному развитию как мотивация выстраивания «субъективно» успешной карьеры. Мотивация к построению карьеры: материальная / нематериальная.

Роль отдельных личностных черт в карьерных процессах. Связь между карьерной успешностью и локусом контроля, отношением к риску, страхом успеха и неудачи, уверенностью в себе, конформизмом и другими чертами. Критика исследований влияния отдельных личностных черт на карьерные механизмы.

Роль комплексных личностных конструкторов в карьерных процессах. Самоэффективность, социальный капитал, ядро самооценки, факторы «Большой Пятерки».

Критика существующих исследований. Роль ценностных и карьерных ориентаций в карьерных процессах. Психодиагностический практикум.

Тема 5. Методы управления профессиональной карьерой

Историко-культурные факторы, детерминирующие динамику отношения к строительству собственной карьеры. Тенденция перехода от пассивной к активной позиции по отношению к управлению собственной карьерой в современных условиях развития общества. Стадии управления карьерой (планирование, обучение, консультирование и согласование организационных и индивидуальных карьерных моделей).

Образ будущего индивидуального карьерного пути. Планирование карьеры организацией для своих сотрудников и карьерный самоменеджмент сотрудника.

Диагностика карьеры. Активные методы управления карьерой: тренинги, коучинг. Разработка программы профессионального саморазвития (практическая работа).

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине

Освоение дисциплины «Психология профессиональной карьеры» обучающимися предполагает посещение, прослушивание и конспектирование лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

Практические занятия служат способом закрепления знаний и выработки навыков. Практические занятия – это активная форма занятий под руководством преподавателя, на которых детально изучаются вопросы, указанные в планах.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студентов, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. По желанию студенты готовят доклады по конкретным проблемам дисциплины с возможностью выбора формы преподнесения материала (доклад, обсуждение, деловая игра, презентация и т. д.). В процессе подготовки к практическому занятию студенты могут воспользоваться внеаудиторными консультациями преподавателя. В отдельных случаях на практических занятиях преподавателями сообщаются дополнительные знания.

Написание эссе по психологии – это не просто академическое упражнение, а важная возможность продемонстрировать глубину понимания и способность к аналитическому мышлению. Эссе по психологии требует от студента не только знаний о конкретных теориях и исследованиях, но и умения аргументировано и логично представить свои мысли.

Структура эссе по психологии. У психологического эссе нет строгих требований к написанию, однако, лучше все же придерживаться определенной композиции: вступление; тезис; аргументация; заключение.

Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они

могут

быть включены в основной текст или в заголовок.

- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Ошибки при написании эссе

1. Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания. Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких-либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

2. Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

3. Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание и затмевают основную тему эссе.

4. Длинные фразы.

Длинные фразы еще не обязательно доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Когда вы закончите писать эссе, сделайте такое упражнение. Присвойте каждому абзацу букву: либо S (short), либо M (medium), либо L (long). S - менее 10 слов, M - менее 20 слов, L - 20 и более слов.

Правильное эссе имеет следующий или похожий порядок букв - M S M L M S. Неправильное эссе характеризует такая последовательность букв - S S S M L L L.

Проверка эссе

Огромное значение при написании эссе имеет проверка первой его версии. При написании черновика главная задача заключается в том, чтобы выработать аргументацию, отшлифовать основные мысли и расположить их в строгой последовательности, сопровождая их иллюстративными материалами или вспомогательными данными и т.д.

Написав первый вариант, необходимо дать ему «отлежаться» какое-то время, а затем вернуться к работе по проверке и улучшению, на "свежую голову".

При проверке эссе, прежде всего, обратите внимание на следующие важные моменты:

1. Прежде всего, важно помнить, что эссе - жанр субъективный, поэтому и оценка его также будет субъективной.

2. Представленные данные:

Независимо от того, на какой вопрос вы отвечаете, вам нужно достичь определенных целей. От вас ожидают того, что при написании эссе вы будете иметь в виду следующее:

- Ответил ли я на заданный вопрос?
- Насколько понятно и точно я изложил свои мысли?
- Естественным ли звучит то, что я написал, нет ли ошибок?

3. Навыки общения / письменной речи.

Эссе предназначены также для того, чтобы проверить умение обучающегося излагать мысли на бумаге и его навыки письма.

4. Отличительные черты / Неповторимость

Необходимо использовать все имеющиеся в распоряжении средства, чтобы эссе запомнилось.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся

для очной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
---	-----------------	--------------

Тема 1. Введение в психологию профессионально й карьеры.	8	– изучение специальной литературы по данной теме (с указанием страниц), подготовка рецензий; – подготовка к практическому занятию;
Тема 2. Социально-психологические факторы профессионально й карьеры.	9	Круглый стол
Тема 3. Организационные факторы профессионально й карьеры.	9	Подготовка презентации – – анализ специальной литературы по данной теме (с указанием страниц), подготовка рецензий; – подготовка к практическому занятию;
Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессионально й карьеры.	9	Решение кейсов
Тема 5. Методы управления профессионально й карьерой е	9	Деловая игра

для очно-заочной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Введение в психологию профессионально й карьеры.	11	– изучение специальной литературы по данной теме (с указанием страниц), подготовка рецензий; – подготовка к практическому занятию.
Тема 2. Социально-психологические факторы профессионально й карьеры.	12	Круглый стол
Тема 3. Организационные факторы профессионально й карьеры.	12	Подготовка презентации – – анализ специальной литературы по данной теме (с указанием страниц), подготовка рецензий; – подготовка к практическому занятию;
Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессионально й карьеры.	12	Решение кейсов
Тема 5. Методы управления профессионально й карьерой е	14	Деловая игра

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно

Темы эссе

1. Психологическое сопровождение карьеры.
2. Мотивация и карьера.
3. Активная и пассивная карьера.

4. «Стеклянный потолок» в карьере..
5. Карьера и семейная жизнь.
6. Карьеризм: плюсы и минусы.
7. Психологический портрет «карьериста».
8. Эффект «бутерброда» в карьере руководителя.
9. Обучение в магистратуре и будущая карьера.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5. Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Раздел I. Общая психология			
Тема 1. Введение в психологию профессионально й карьеры.	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии</i>	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 2. Социально-психологические факторы профессионально й карьеры.	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций</i>	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 3. Организационные факторы профессионально й карьеры.	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии ...</i>	<i>Не предусмотрено ...</i>
Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессионально й карьеры.	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций</i>	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 5. Методы управления профессионально й карьерой	<i>Не предусмотрено</i>	<i>Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии</i>	<i>Не предусмотрено</i>

6.2. Информационные технологии

- использование возможностей интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление обучающихся с оценками и т. д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);

– использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т. е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);

– использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров]

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Microsoft Office 2013	Пакет офисных программ
OpenOffice	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Mozilla FireFox	Браузер
Google Chrome	Браузер
Opera	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru
3. Образовательная платформа ЮРАЙТ, <https://urait.ru>
4. Электронно-библиотечная система elibrary. <http://elibrary.ru>
5. Электронно-библиотечная система BOOK.ru <https://book.ru>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Введение в психологию профессионально й карьеры.	ПК-4.	Подготовка к обсуждению вопросов. Выполнение задания.
Тема 2. Социально-психологические факторы профессионально й карьеры.	ПК-4.	Подготовка к обсуждению вопросов. Выполнение задания.
Тема 3. Организационные факторы профессионально й карьеры.	ПК-4.	Подготовка к обсуждению вопросов. Выполнение задания.
Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессионально й карьеры.	ПК-4.	Подготовка к обсуждению вопросов. Выполнение задания.в
Тема 5. Методы управления профессионально й карьерой е	ПК-4.	Подготовка к обсуждению вопросов. Выполнение задания.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7. Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине

Тема 1. Введение в психологию профессиональной карьеры. Вопросы для самостоятельной работы:

- 1) Как понимается карьера в современном мире?
- 2) Какие существуют представления в современном обществе о построении карьеры?
- 3) Какие виды карьеры существуют?

Критерий ответа: воспроизведение всех вариантов типологий карьеры (не менее 3) с указанием критерия выделения каждой типологии.

Задания для самостоятельной работы:

1) Разработать «ментальную карту» понятия карьеры. Представить в письменной форме. Темы эссе: Карьера в XXI веке: как, зачем, почему? Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Вопрос: Как определяют понятие карьеры?

Критерий ответа: перечисление всех уровней операционализации (не менее 3) понятия с позиции различных теоретических подходов.

Задания: Сопоставьте между собой существующие модели социального успеха в карьере с моделью рефлексии и индивидуализации и перечислите ключевые отличия данных моделей. Критерий ответа: умение воспроизвести основное содержание модели рефлексии и индивидуализации и обосновать, почему данная модель является наиболее актуальной в современных реалиях. Темы эссе: Что такое успех в карьере? Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Какие критерии социального успеха заложены в понятие успешной карьеры? Критерий ответа: перечисление и описание семи критериев социального успеха как комплексных культурно-исторических факторов формирования отношения к успеху.

Тема 2. Социально-психологические факторы профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы: Какие Вы знаете типологии факторов успешной карьеры, и какие из них являются наиболее актуальными?

Критерий ответа: перечисление не менее 3 типологий факторов карьеры (Молл Е.Г., Могилевкин Е.А., Рикель А.М.) с выделением сильных и слабых сторон каждой типологии.

Задания: Проанализировать существующие критерии успешной карьеры с точки зрения их распространенности в современном российском обществе.

Критерий ответа: перечисление не менее 5 критериев успешной карьеры с анализом их выраженности в российском обществе. Темы эссе Можно ли классифицировать карьерные факторы: теория хаоса верна?

Тема 3. Организационные факторы профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы: В чем принципиальные отличия транспрофессиональной, поливариативной и традиционной карьеры? Критерий ответа: понимание основного критерия отличия данных типов карьер, заложенного в эволюцию взглядов о карьере.

Задания: Сопоставьте между собой типологии профильных карьер (например, политическая, бизнес, административная и пр.). В чем заключаются отличия основных типов карьер в разных типологиях?

Критерий ответа: умение выделить ключевые характеристики в каждой из сфер строительства карьеры. Темы эссе Как выбрать правильную цель в карьере? Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Создать тренинговые упражнения, позволяющие провести этап проблематизации и рефлексии в социально-психологическом тренинге карьерного развития.

Тема 4. Индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы:

Какие Вы знаете карьерные мета-компетенции? Критерий ответа: перечисление не менее 7 карьерных мета-компетенций, выделенных в новейших отечественных исследованиях (Могилевкин Е.А).

Задания: Проанализировать различные личностные факторы успешной карьеры с точки зрения их влияния на становление карьерного развития (на примере опросников ММИЛ).

Критерий ответа: корректное отнесение личностных черт к значимым / незначимым в карьерном развитии факторам (согласно современным российским и международным исследованиям). Темы эссе: Личность и карьера: точки пересечения. Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Создать программу нематериальной мотивации для учителей средней общеобразовательной школы.

Тема 5. Методы управления профессиональной карьерой.

Задания: 1) Сравнить карьерный коучинг, карьерный тренинг и карьерное консультирование с точки зрения их методологии воздействия. Критерий ответа: умение выделить базовые социально-психологические отличия данных методов воздействия.

2) Придумать завершающее тренинговое упражнение на обмен карьерными ресурсами между участниками тренинга карьерного развития.

Задание по работе с психодиагностическими методиками.

Получите эмпирические данные с помощью нижеперечисленных диагностических инструментов, проинтерпретируйте их и постройте карьерограмму.

- Диагностика особенностей руководства и лидерства (А. Л. Журавлев, В.П. Захаров).
- Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев).
- Диагностика управленческих ориентации (Т. Санталайнен).
- Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В.В. Бойко).
- Доминирующие стратегии конфликтного поведения (метафорический вариант).
- Кадровый опросник (Автор Е.А. Могилевкин)
- Методика «Якоря карьеры» (Автор Э. Шейн)
- Методика определения общей и социальной самооффективности (М. Шеер, Дж. Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой).
- Опросник «Мотивация и карьера» (Методика А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е.А. Могилевкина).
- «Стиль принятия управленческих решений» (Е.В. Маркова).

1. Карьера как междисциплинарный феномен.
2. Почему исследование феномена карьеры исторически в России было затруднено?
3. Какова проблематика современных исследований карьеры в России и за рубежом?
4. В чем научно-исследовательская актуальность и практическая значимость изучения феномена профессиональной карьеры?
5. В чем суть понятий «карьера», «карьерные ориентации». Осуществите теоретический анализ, сравните феномены и понятия.
6. Назовите типы карьер по Д. Сьюперу, дайте общую характеристику этапов.
7. Перечислите карьерные этапы по Д. Осгуду, дайте общую характеристику этапов.
8. Назовите этапы индивидуальных карьерных ориентаций, субъективные и объективные критерии успешности карьеры.
9. Раскройте суть концепции М.В. Сафоновой, определяющей детерминанты карьерного успеха.
10. Как осуществляется управление карьерой в организации, почему возможно осуществлять планирование карьеры персонала организации?
11. 13. Имеются ли особенности женской карьеры в современном обществе? Если да, то в чем они проявляются? Покажите на примерах.
12. 15. Каковы «жизненные правила» «цивилизованного» карьериста? Они подходят Вам? Обоснуйте свою позицию.
13. В чем состоят особенности профессиональной карьеры в современных российских условиях?
14. Как соотносятся понятия «жизненный стиль» и «карьера»?
15. Как соотносятся понятия «выбор профессии» и «карьера». 1
16. Как соотносятся понятия «вхождение в организацию» и «карьера».
17. В чем особенности построения карьеры руководителя и карьеры специалиста?
18. Раскройте суть мотивации и самомотивации профессиональной карьеры.
19. Диагностика уровня развития профессионально важных качеств личности сотрудника могут обеспечить успешное планирование и реализацию карьерных планов?
20. Назовите основные инструменты профессиональной психодиагностики, необходимые психологу для управления внутриорганизационными перемещениями как факторов повышения эффективности организационной деятельности?
21. В чем суть и каким образом можно обеспечить психологическое сопровождение профессиональной карьеры?
22. В чем сущность и какова предметная область карьерного консультирования?
23. В чем сущность феномена регресса карьеры как одной из стадий карьерного развития, выхода из ситуации профессионального и карьерного роста.
24. Охарактеризуйте феномен «дауншифтинга» как новый социальный тренд.
25. Перечислите и охарактеризуйте индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.
26. Перечислите и охарактеризуйте организационные факторы профессиональной карьеры.
27. Социально-психологические факторы профессиональной карьеры: перечислите, дайте характеристику.
28. Что такое карьерограмма? Каким образом она строится?
29. Каковы новые тенденции в карьерных траекториях?
30. Организационная культура как один из основных факторов карьеры.

Таблица 9. Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

<i>№ п/п</i>	<i>Тип задания</i>	<i>Формулировка задания</i>	<i>Правильный ответ</i>	<i>Время выполнения (в минутах)</i>
ПК-4 Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека				
1.	Закрытый тип заданий	В практической психологии выделяют несколько уровней решения задач, в частности ... задачи 1.практические 2.диагностические 3.научно-исследовательские и 4.прикладные 5.коррекционные 6.все перечисленное верно	2 ,4,5	2-3
2.		Почему возник феномен дауншифтинга? а) желание проводить больше времени с семьей, б) желание самостоятельно контролировать свою жизнь, в) возможность самореализации, д) желание вести здоровый образ жизни (это отмечают е) все вышеперечисленные причины	е	2-3
3.		Человек, ставящий заботу о своей карьере и личных успехах выше интересов общественного дела. А) Эгоцентрик Б) Карьерист В) Саботажник	Б	
4.		Процесс определения целей развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению.	Б	

<i>№ n/n</i>	<i>Тип задания</i>	<i>Формулировка задания</i>	<i>Правильный ответ</i>	<i>Время выполнения (в минутах)</i>
		А)Профконсультирование Б) Планирование карьеры в организации В) Коучинг		
5.		Процесс, в ходе которого новые члены какой-либо группы усваивают установки, ценности, нормы, необходимые для того, чтобы быть принятым в трудовом коллективе. А)Социализация в организации Б)Адаптация в организации В)Стадия аморфной оптации	А	
6.	Задания комбинированного типа	К основным разделам практической психологии относят ... 1.проведение экспериментов и тестирования 2.психопрофилактику и психодиагностику + 3.психологическую экспертизу + 4.психологическую коррекцию, психологическое консультирование и психотерапию +	2,3,4 Так как они отражают основные виду деятельности психолога практика	2-3
7.		17. Оказание специалистом- психологом непосредственной психологической помощи нуждающимся в ней людям в виде предоставления информации, точек зрения, советов и рекомендаций называется ... 1.психологическим консультированием 2.психологическим	2 Так как просвещение обеспечивает людей знаниями в области психологии. Только в просвещении допускается дача советов и предлагаются различные точки зрения.	2-3

<i>№ n/n</i>	<i>Тип задания</i>	<i>Формулировка задания</i>	<i>Правильный ответ</i>	<i>Время выполнения (в минутах)</i>
		<i>просвещением Почему?</i>		
8.	Задания открытого типа	<i>Основные требования к психологическому просвещению.</i>	<i>Обязательное наличие цели и оно должно быть адресно (соответствовать характеристика субъекта просвещения). Просвещение предполагает субъект-субъектное взаимодействие.</i>	2-3
9.		<i>У женщины 28 лет двое малолетних детей, в связи с чем она вынуждены часто брать лист нетрудоспособности. Руководитель предприятия поставил ультиматум: либо дети, либо работа Выберите технологию работы с клиентами: а) сопровождение б) конфликтологическое консультирование в) медиация г) диагностика</i>	<i>Супервизия первого (базового) уровня: супервизия как личностно- профессиональная поддержка, как помощь и совет более квалифицированного специалиста начинающему психотерапевту с целью повышения его профессионализма и уверенности, развития необходимых личностно- профессиональных качеств, наставничество в выборе направления и стиля работы. Обычно это совместный поиск и позитивное подкрепление ресурсов молодого специалиста, способствующие развитию таких личностно- профессиональных качеств, как</i>	5–8

<i>№ п/п</i>	<i>Тип задания</i>	<i>Формулировка задания</i>	<i>Правильный ответ</i>	<i>Время выполнения (в минутах)</i>
			эмпатия, конгруэнтность, аутентичность, спонтанность, активность, способность к концептуализации и др.	
10.		Что такое психологическая практика	Психологическая практика = самостоятельная практическая деятельность психолога, где он выступает «ответственным производителем работ», непосредственно удовлетворяющим и обслуживающим социально оформленные жизненные потребности заказчика. Психологическая практика обслуживает «первичного потребителя», а не профессионала, представителя той или другой социальной сферы деятельности	2-3
11.		Что такое психологическое сопровождение?	Психологическое сопровождение = особая деятельность психолога, ориентированная на оказание психологической помощи в личностном и профессиональном росте, в выработке просоциальных	2-3

<i>№ п/п</i>	<i>Тип задания</i>	<i>Формулировка задания</i>	<i>Правильный ответ</i>	<i>Время выполнения (в минутах)</i>
			<i>продуктивных способов поведения.</i>	

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10. Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Основной блок				
1.	Выступление на семинарских занятиях	5 семинаров	25	
1.1.	полный ответ по вопросу	3 балла	15	
1.2.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	до 2 балла	10	
1.3.	дополнение	1	5	
2.	Выполнение лабораторной работы	не предусмотрено		
3.	Комплексное задание	1/5	5	
5	Промежуточный контроль (практические задания)	4 за один правильный ответ	20	
Промежуточный контроль			80	
7.	Блок бонусов		20	
7.1.	Посещение занятий (9)	балла за 1 занятие	5	
7.2.	Активность студента на занятии	2 балла за 1 занятие	10	
7.3.	Другие виды бонусов (своевременная сдача заданий)	балла за 1 задание	5	
Всего			100	

Таблица 11. Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-1
Нарушение учебной дисциплины	-2
Неготовность к занятию	-10
Пропуск занятия без уважительной причины	-2

Таблица 12. Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028563>
2. Бедина В. Ю. Психология карьеры личности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Ю. Бедина. — Тамбов: ТГУ им. Г.Р.Державина, 2019. — 112 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/137560>
3. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>
4. Милорадова Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 233 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119401>
5. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / О. С. Карымова, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Т. В. Бендас. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>
6. Методы принятия решений [Электронный ресурс]: лабораторный практикум / Н. В. Акамсина, Д. К. Проскурин, Ю. С. Сербулов, Е. А. Шипилова. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 102 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30840.html>
7. Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика // Мир психологии. – 2008. - №2. – С.221-232.

8.2. Дополнительная литература

8. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>
9. Еремин Б.Л., Базаров Т.Ю., Аксенова Е.А. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Юнити, 2007.
10. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007.
11. Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях // Психология управления: Учеб. пособие / Под ред. А. В. Федотова. М., 1991.

12. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Учебное пособие. – М.: Изд-во МПСИ, 2004.
13. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. - 2008. - N 4. - С. 147-153.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем»: <https://library.asu.edu.ru>.
2. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru ООО «РУНЭБ» - крупнейший российский информационный портал: <http://elibrary.ru>
4. <https://book.ru>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекционная аудитория с мультимедиа ресурсами для показа видео-контента и презентаций, зал открытого доступа к сети Интернет, ПК.

Аудитория для семинарских занятий с мультимедиа ресурсами для показа видео-контента и презентаций, организации командной работы со студентами.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего

контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).