

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ

Направление и направленность (профиль)

39.03.03 Организация работы с молодежью. Организация работы с молодежью

Год набора на ОПОП
2019

Форма обучения
заочная

Владивосток 2021

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Мотивация профессиональной карьеры молодежи» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (утв. приказом Минобрнауки России от 05.02.2018г. №77) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра философии и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры философии и юридической психологии от 31.05.2021 , протокол № 7

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Екинцев В.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1580820835
Номер транзакции	000000000710532
Владелец	Екинцев В.И.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Мотивация профессиональной карьеры молодежи» является формирование у студентов комплекса знаний и представлений о сущности теоретических и прикладных аспектов формирования мотивации профессиональной деятельности и карьеры.

Задачами изучения дисциплины являются:

- изучение основных отечественных и зарубежных подходов к проблеме мотива и мотивации;
- формирование знаний об особенностях мотивационной сферы профессиональной деятельности, о современных технологиях формирования мотивации профессиональной карьеры;
- освоение методов диагностики мотивации карьеры и карьерного роста, использование психологических знаний и современных технологий для формирования мотивационной сферы профессиональной деятельности и мотивации карьеры.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
39.03.03 «Организация работы с молодежью» (Б-ОР)	ПКВ-3 : Владеет навыками организации коммуникации и формирования благоприятного социально-психологического климата в молодёжных сообществах	ПКВ-3.1к : Участвует в реализации социально-психологической адаптации молодых людей в организации	РД1	Знание	ключевых понятий психики человека и психологии личности, особенностей развития психики молодого человека, свойств и структуры личности, особенности мотивационной сферы профессиональной деятельности, основных социально-психологических характеристик больших и малых социальных групп, особенностей процесса командообразования
			РД2	Умение	применять основные теоретические и практические психологические подходы к описанию поведения человека, выявлять и учитывать межкультурные и межэтнические различия в работе коллектива, помогать в социально-психологической адаптации молодых людей в организации посредством формирования мотивационной сферы профессиональной деятельности

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	(ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеаудиторная		СРС	Форма аттестации
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
39.03.03 Организация работы с молодежью	ЗФО	Б1.В	4	3	9	4	4	0	1	0	99	3

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Теоретико-методологические аспекты мотивации	РД1, РД4	1	1	0	24	собеседование, тест
2	Проблема мотивации в теории и практике управления	РД4	1	1	0	24	собеседование, тест
3	Разработка проблемы мотивации достижения в современной психологии	РД1, РД2, РД5	1	1	0	24	собеседование, тест
4	Мотивация профессиональной карьеры	РД3, РД6	1	1	0	27	собеседование, тест
Итого по таблице			4	4	0	99	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Теоретико-методологические аспекты мотивации.

Содержание темы: Проблема мотива и мотивации в современной отечественной и зарубежной психологии. Сущность категорий «мотив» и «мотивация». Основные подходы к проблеме мотива. Классификация мотивов. Классификации мотивов профессиональной деятельности (В.И. Ковалев, А.К. Маркова). Основные характеристики мотивов. Многокомпонентная структура мотива. Основные функции мотива. Понятие мотивации. Мотивация как структурное образование, как система (совокупность) факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека. Мотивация как динамическое образование, как процесс, механизм, поддерживающий психическую активность человека на определенном уровне. Мотивационная сфера личности. Модели мотивационного процесса. Взаимосвязь мотива и деятельности. Влияние мотивации на эффективность профессиональной деятельности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение первоисточников.

Тема 2 Проблема мотивации в теории и практике управления.

Содержание темы: Теории мотивации основоположников классической школы менеджмента. Общие принципы управления А. Файоля. Роль эффективной организации труда в повышении производительности Г. Эмерсона. Научная организация труда Ф.Тейлора. Потребностные теории мотивации. Иерархическая модель потребностей А.

Маслоу. Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория мотивации Дж. Аткинсона. Теория справедливости С. Адамса. Теория ожиданий В. Врума. Теории, в основе которых лежит определенный стереотип представлений о человеке. Теории "Икс" и "Игрек" Д. МакГрегора. Доктрина человеческих отношений Э. Мэйо.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение первоисточников.

Тема 3 Разработка проблемы мотивации достижения в современной психологии.

Содержание темы: Исследования уровня притязаний. Мотивация достижения в зарубежных психологических исследованиях. Исследование мотивации достижения в отечественной психологии. Структура мотивации достижения. Теория мотивации достижения в различных видах трудовой деятельности (Д. МакКлелланд, Дж. Аткинсон, Х. Хекхаузен). Взаимосвязь мотива достижения успеха с личностными особенностями и характеристиками. Роль мотивации достижения в профессиональной деятельности. Диагностика мотивации достижения.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение первоисточников.

Тема 4 Мотивация профессиональной карьеры.

Содержание темы: Понятие карьеры. Виды профессиональной карьеры. Стадии (этапы) карьеры. саморазвитию. Мотивация достижения в карьере, как сложное структурно-функциональное образование. Основные мотивы профессиональной карьеры. Цели и мотивы карьеры на разных возрастных этапах. Карьера как профессиональный рост. Стадии профессионального роста. Классификация мотивов профессионального роста. Структурные компоненты мотивации профессионального совершенствования. Взаимосвязь мотивации профессиональной карьеры и мотивации профессионального самосовершенствования. Формирование мотивации профессиональной карьеры молодежи.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение первоисточников.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Успешное освоение дисциплины «Мотивация профессиональной карьеры молодежи» предполагает активную работу студентов на всех занятиях аудиторной формы (лекциях, практических занятиях), выполнение аттестационных мероприятий, эффективную самостоятельную работу.

Подготовка к лекции. Необходимость самостоятельной работы по подготовке к лекции определяется тем, что изучение любой дисциплины строится по определенной логике освоения ее разделов, представленных в рабочей программе дисциплины. Знакомство с этими материалами позволяет заранее ознакомиться с основными положениями предстоящей лекции и активно задавать конкретные вопросы при ее изложении. Преподаватель при чтении новой лекции обычно указывает на связь ее содержания с тем, которое было прежде изучено. Качество освоения содержания конкретной дисциплины зависит от того, насколько студент сам, без внешнего принуждения формирует у себя установку на получение на

лекциях новых знаний, дополняющих уже имеющиеся знания по данной дисциплине.

Подготовка к практическому занятию. Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии. Подготовка к практическому занятию нередко требует подбора материала, данных и специальных источников, с которыми предстоит учебная работа. Студенты самостоятельно осуществляют поиск соответствующих источников, определяют актуальность конкретного исследования, выделяют основные способы доказательства авторами научных работ ценности того, чем они занимаются. В ходе самого практического занятия студенты представляют найденные ими варианты формулировки актуальности исследования, обсуждают их и обосновывают свое мнение о наилучшем варианте.

Самостоятельная работа студентов способствует активизации познавательной деятельности студентов, развитию творческого отношения к познавательной деятельности, формированию навыков самостоятельного творческого труда, умению решать профессиональные задачи, формированию потребности к непрерывному самообразованию, совершенствованию знаний и умений, расширению кругозора, приобретению опыта планирования и организации рабочего времени, выработке умений и навыков самостоятельной работы с учебной литературой, обеспечению ритмичной и качественной работы студентов в течение учебного года, снижению их загруженности в период сессии.

Методические рекомендации (указания) зависят от вида и содержания самостоятельной работы. Методические указания по каждому виду самостоятельной работы представлены в ФОС.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Мордвинова Е. Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : Сибирский государственный университет путей сообщения , 2020 - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/164649>
2. Чиликина И. А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] , 2018 - 63 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/682417>

7.2 Дополнительная литература

1. Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : Монография [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 144 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=337186>
2. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография [Электронный ресурс] : НОРМА , 2020 - 352 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=343732>
3. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : Учебное пособие [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2020 - 346 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=351781>
4. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера : Учебное пособие [Электронный ресурс] : РИОР , 2016 - 328 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=101070>

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>
2. Психологическая библиотека - <http://www.psychology.ru>
3. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/>
4. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <http://znanium.com/>
5. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>
6. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
8. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Ноутбук SONY VPC-UP2Y1K

- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- Adobe Acrobat Professional 9.0 Russian
- Adobe Flash Player
- Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian
- Microsoft Windows Professional 7 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ

Направление и направленность (профиль)
39.03.03 Организация работы с молодежью. Организация работы с молодежью

Год набора на ОПОП
2019

Форма обучения
заочная

Владивосток 2021

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
39.03.03 «Организация работы с молодежью» (Б-ОР)	ПКВ-3 : Владеет навыками организации коммуникации и формирования благоприятного социально-психологического климата в молодёжных сообществах	ПКВ-3.1к : Участвует в реализации социально-психологической адаптации молодых людей в организации
	ПКВ-5 : Способность использовать социальные технологии в выявлении и решении проблем и задач в молодёжных сообществах	ПКВ-5.1к : Адаптирует современные социальные технологии для решения проблем и задач в молодёжной сфере

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-3 «Владеет навыками организации коммуникации и формирования благоприятного социально-психологического климата в молодёжных сообществах»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ПКВ-3.1к : Участвует в реализации социально-психологической адаптации молодых людей в организации	РД1	Знание	ключевых понятий психики человека и психологии личности, особенностей развития психики молодого человека, свойств и структуры личности, особенности мотивационной сферы профессиональной деятельности, основных социально-психологических характеристик больших и малых социальных групп, особенностей процесса командообразования	полного освоения теоретического материала и правильность ответов на вопросы

	Р Д 2	У м е н е	применять основные теоретические и практические психологические подходы к описанию поведения человека, выявлять и учитывать межкультурные и межэтнические различия в работе коллектива, помогать в социально-психологической адаптации молодых людей в организации посредством формирования мотивационной сферы профессиональной деятельности	регулярное применение социально-психологические знания особенностей межкультурных и межэтнических взаимодействий в организации, эффективное использование современных технологий, формирующих мотивацию профессиональной деятельности и способствующую более успешной социально-психологической адаптации молодежи в коллективе
	Р Д 3	Н а в ы к и	прогнозирование поведения человека, навыками тимбилдинга в организации работы с молодежью, навыками персонального коучинга в формировании мотивационной сферы профессиональной деятельности	эффективное прогнозирование поведения молодого человека в организации, владение навыками тимбилдинга в организации работы с молодежью, успешное использование персонального коучинга с целью формирования профессиональной мотивации и карьерного роста молодых людей в организации

Компетенция ПКВ-5 «Способность использовать социальные технологии в выявлении и решении проблем и задач в молодёжных сообществах»

Таблица 2.2 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	К о д р е з - т а	Т и п р е з - т а	Результат	
ПКВ-5.1к : Адаптирует современные социальные технологии для решения проблем и задач в молодёжной сфере	Р Д 4	Зн а н е	основ молодёжной политики, базовых понятий социологии молодежи, современных социальных технологий выявления и решения проблем в молодёжных сообществах, технологии формирования мотивации профессиональной карьеры	полнота освоения теоретического материала и правильность ответов на вопросы
	Р Д 5	У м е н е	корректно применять социально-психологические технологии в решении проблем молодежи, самостоятельно анализировать социальные проблемы в области занятости и трудоустройства молодежи, проводить диагностику и формировать мотивационную сферу профессиональной деятельности	регулярное и корректное применение современных социальных технологий в решении проблем молодежи, самостоятельный анализ социальных проблем в области занятости и трудоустройства молодежи, проведение диагностики мотивации карьеры, использование психологических знаний и технологий формирования мотивационной сферы профессиональной деятельности

	Р Д Б	На вы ки	навыками выявления и анализа социальных проблем молодежи, выработки организационных решений в области занятости, трудоустройства и предпринимательства молодежи, формирования мотивации достижения в профессиональной деятельности	способность выявления и анализа социальных проблем молодежи в области трудоустройства, выработки организационных решений в области занятости, трудоустройства, предпринимательства молодежи, формирования карьерных ориентаций молодежи и мотивации достижения в профессиональной деятельности
--	-------------	----------------	--	--

Таблица заполняется в соответствии с разделом 2 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
Заочная форма обучения				
РД1	Знание : ключевых понятий психики человека и психологии личности, особенностей развития психики молодого человека, свойств и структуры личности, особенности мотивационной сферы профессиональной деятельности, основных социально-психологических характеристик больших и малых социальных групп, особенностей процесса командообразования	1.1. Теоретико-методологические аспекты мотивации	Собеседование	Список вопросов
			Тест	Список вопросов
	1.3. Разработка проблемы мотивации достижения в современной психологии	Собеседование	Список вопросов	
		Тест	Список вопросов	
РД2	Умение : применять основные теоретические и практические психологические подходы к описанию поведения человека, выявлять и учитывать межкультурные и межэтнические различия в работе коллектива, помогать в социально-психологической адаптации молодых людей в организации посредством формирования мотивационной сферы профессиональной деятельности	1.3. Разработка проблемы мотивации достижения в современной психологии	Собеседование	Список вопросов
			Тест	Список вопросов
РД3	Навыки : прогнозирование поведения человека, навыками тимбилдинга в организации работы с молодежью, навыками п		Собеседование	Список вопросов

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Примерный перечень вопросов по темам

Список вопросов к устному собеседованию

1. В каких направлениях исследуется проблема мотивации?
2. Какие существуют подходы в зарубежной психологии к определению содержания понятия «мотив»?
3. Какие точки зрения на природу и сущность мотива можно выделить в отечественной психологии?
4. В чем сущность побудительной и регуляционной сторон поведения человека? Какую роль играют мотив и мотивация в активации поведения и деятельности человека?
5. В чем отличие понятий «мотив» и «мотивация»?
6. Понятие мотивации в зарубежной и отечественной психологии
7. Понятие «полимотивированной» деятельности. Приведите примеры.
8. Понятие, структура мотивационной сферы личности.
9. Какие функции выполняет мотив, в чем проявляются эти функции?
 10. Практическое значение исследований Д. МакКлелланда и Г. Мюррея.
 11. Математическая модель мотивированного процесса Дж. Аткинсона.
 12. Над какими проблемами работают современные исследователи мотивации за рубежом?
 13. Сущность системно-динамической модели мотивации Магомед-Эминова.
 14. Основные положения теории мотивации достижения успеха в различных видах деятельности.
 15. В чем отличие личностной тревожности от ситуативной?
 16. Мотивационные факторы, оказывающие влияние на деятельность.
 17. Роль мотивации достижения в структуре личности успешного специалиста.
 18. Личностные качества и особенности, способствующие достижению высоких

результатов в профессиональной деятельности.

19. Основные аспекты мотива социального успеха.
20. Взаимосвязь личностных особенностей и мотива достижения успеха.
21. Внутренняя структура деятельности (по А. Н. Лентьеву).
22. Современные направления исследований функционирования мотивов в рамках человеческой деятельности.
23. Отличия производительной от потребительской мотивации.
24. Условия актуализации мотивов в деятельности (Х. Хекхаузен).
25. Основные аспекты изучения роли мотивации достижения в профессиональной деятельности.
26. Основные мотивы деловой карьеры
27. Структурные компоненты мотивация профессионального совершенствования.

Краткие методические указания

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практической занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос (собеседование) по выполненным заданиям предыдущей темы. Также устное собеседование проводится во время практических занятий в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы.

Собеседование - это развернутый ответ студента, который должен представлять собой связанное, логически последовательное сообщение на заданную тему, должен показывать умение студента раскрывать тему, применять определения, грамотно использовать терминологию. Критериями оценивания являются: полнота и правильность ответа, степень осознанности и понимания изученного материала, логика изложения материала, корректное языковое оформление ответа.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	9-10	Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4	7-8	Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
3	5-6	Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке выводов; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2	3-4	Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и выводов, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» свидетельствует о недостатках в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

5.2 Примеры тестовых заданий

1. Совокупность норм поведения, в которых воплощены наиболее ценные человеческие качества:

- 1) кодекс поведения
- 2) воспитание
- 3) идеальный образ человека
- 4) идеалы

2. Психическое состояние неосознанной или недостаточно осознанной потребности человека, побуждающее его к определенным действиям:

- 1) желание
 - 2) установка
 - 3) фантазии
 - 4) влечение
3. Устойчивая психологическая (внутренняя) причина поведения или поступка человека:
- 1) побуждение
 - 2) мотив
 - 3) намерение
 - 4) стремление
4. Состояние (или потребность), побуждающее к познавательной деятельности:
- 1) влечение
 - 2) интересы
 - 3) установка
 - 4) познавательная активность
5. Механизм неосознаваемой регуляции поведения; готовность, предрасположенность к определенным действиям:
- 1) намерение
 - 2) побуждение
 - 3) готовность
 - 4) установка
6. Совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность:
- 1) мотивация
 - 2) иерархия потребностей
 - 3) побудительные мотивы
 - 4) направленность
7. Положительно эмоционально окрашенное переживание, направленное в будущее, выражает потребность человека в предметах или условиях существования:
- 1) намерение
 - 2) стремление
 - 3) мечта
 - 4) фантазия
8. Состояние нужды в предметах, объектах, условиях, без которых невозможно развитие, существование человека и которые выступают источником его активности:
- 1) желание
 - 2) намерение
 - 3) потребность
 - 4) хотение
9. Психическое состояние осознанной потребности, сопровождаемое готовностью к конкретным действиям по удовлетворению потребности:
- 1) стремление
 - 2) установка
 - 3) желание
 - 4) влечение
10. Устойчивая потребность в достижении высокого результата в работе:
- 1) стремление
 - 2) мотив достижения
 - 3) компетентность
 - 4) мотив карьеры
11. Представления, идеи, знания, ставшие мотивами поведения человека, побуждающие его действовать в соответствии со своими ценностями и идеалами:
- 1) убеждения
 - 2) ценности
 - 3) установки
 - 4) мировоззрение
12. Реалистическая оценка ситуации, постановка задач, выбор стратегии действий осуществляется с помощью ... функции:
- 1) селективной
 - 2) когнитивной
 - 3) направляющей
 - 4) побуждающей
13. Потребности, связанные с самосохранением и развитием организма:
- 1) физиологические
 - 2) материальные
 - 3) биологические
 - 4) органические
14. Наличие мотива во всех основных видах деятельности человека, а также сохранение его влияния на поведение в течение длительного времени:
- 1) сила мотива
 - 2) постоянство мотива
 - 3) устойчивость мотива
 - 4) иерархия мотива
15. Основными мотивами деловой карьеры являются (2 выбора):
- 1) работоспособность
 - 2) стиль жизни
 - 3) ответственность
 - 4) автономность

Краткие методические указания

Выполнение тестовых заданий по дисциплине является формой самостоятельной

работы и осуществляется студентами в межсессионный период.

Тестовые задания разработаны в соответствии с рабочей программой по дисциплине «Профилактика девиантного поведения» для студентов-бакалавров.

Тестовые задания позволят выяснить прочность и глубину усвоения материала по дисциплине «Профилактика девиантного поведения», а также повторить и систематизировать свои знания.

Кроме этого, тестирование позволяет путем поиска правильного ответа и разбора допущенных ошибок лучше усвоить тот или иной материал по предмету.

Данные тесты могут использоваться:

- студентами при подготовке к экзамену с целью самопроверки знаний;
- преподавателями для текущего контроля знаний на занятиях по предмету;
- для проверки остаточных знаний студентов, изучивших данный курс.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.

Тестовые задания содержат вопросы, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве правильного ответа выбрать один индекс (цифровое обозначение). Заданий, где правильный вариант отсутствует, в тесте не предусмотрено.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	15	Критерии выставления оценок за тест, состоящий из 15 вопросов. Время выполнения работы: 15-20 минут. Оценка отлично – 15 правильных ответов
4	10-14	Оценка «хорошо» - 10-14 правильных ответов
3	5-9	Оценка «удовлетворительно» - 5-9 правильных ответов
2	1-4	Оценка «неудовлетворительно» - менее 5 правильных ответов

5.3 Вопросы к зачету

1. Основные подходы в зарубежной психологии к определению содержания понятий «мотив» и «мотивация».
 1. Проблема мотива и мотивации в отечественной психологии.
 2. Классификация мотивов.
 3. Классификации мотивов профессиональной деятельности (В.И. Ковалев, А.К. Маркова).
 4. Основные характеристики и функции мотивов.
 5. Многокомпонентная структура мотива.
 6. Понятие мотивации.
 7. Мотивация как структурное образование, как система (совокупность) факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека.
 8. Мотивация как динамическое образование, как процесс, механизм, поддерживающий психическую активность человека на определенном уровне.
10. Мотивационная сфера личности.
11. Модели мотивационного процесса.
12. Взаимосвязь мотива и деятельности.
13. Влияние мотивации на эффективность профессиональной деятельности.
14. Теории мотивации основоположников классической школы менеджмента (А. Файоля, Г. Эмерсона, Ф. Тейлора)
15. Потребностные теории мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга).

16. Процессуальные теории мотивации (Дж. Аткинсона, С. Адамса, В. Врума).
17. Теории, в основе которых лежит определенный стереотип представлений о человеке (Д. МакГрегора, Э. Мэйо).
18. Мотивация достижения в зарубежных психологических исследованиях.
19. Исследование мотивации достижения в отечественной психологии.
20. Взаимосвязь мотива достижения успеха с личностными особенностями и характеристиками.
21. Роль мотивации достижения в профессиональной деятельности.
22. Понятие карьеры в зарубежной и отечественной науке.
23. Виды профессиональной карьеры. Стадии (этапы) карьеры.
24. Мотивация достижения в карьере, как сложное структурно-функциональное образование.
25. Основные мотивы профессиональной карьеры.
26. Карьера как профессиональный рост. Основные стадии профессионального роста.
27. Классификация мотивов профессионального роста.
28. Структурные компоненты мотивации профессионального совершенствования.
29. Взаимосвязь мотивации профессиональной карьеры и мотивации профессионального самосовершенствования.
30. Формирование мотивации профессиональной карьеры молодежи.

Краткие методические указания

Зачет - это заключительный этап изучения дисциплины, имеющий целью проверить теоретические знания студента, его навыки и умение применять полученные знания при решении практических задач. Зачет проводится в объеме учебной программы по дисциплине в устной форме.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором студенты получают общую установку преподавателя и перечень основных требований к текущей и промежуточной аттестации. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь, прежде всего, перечнем вопросов, конспектировать важные для решения учебных задач источники. В течение семестра происходят пополнение, систематизация и корректировка студенческих наработок, освоение нового и закрепление уже изученного материала.

Лекции, практические задания являются важными этапами подготовки к зачету, поскольку позволяют студенту оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы. В этой связи необходимо для подготовки к зачету первоначально прочитать лекционный материал.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
«зачтено»	18-20	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала по вопросам социальной адаптации и реабилитации, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
«зачтено»	14-17	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
«зачтено»	9-13	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
«не зачтено»	0-8	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.