

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
Институт общественных наук  
Факультет психологии**

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры общей психологии.  
Протокол от «28» мая 2020 г. №9

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.03.01 Прикладные аспекты психологии мотивации  
(индекс и наименование дисциплины)

37.04.01 «Психология»  
(код, наименование направления подготовки)

«Психология управления»  
(программа магистратуры)  
Магистр  
(квалификация)

Очная, очно-заочная  
(формы обучения)

Год набора – 2021

Москва, 2020 г.

**Авторы–составители:**

Преподаватель кафедры  
Общей психологии ИОН РАНХиГС  
Доцент кафедры общей психологии  
факультета психологии ИОН

Ячменёва Н.П.

Миронова Т.Б.

**Декан факультета психологии ИОН**  
докт.психол.наук, профессор,

Спиридонов В.Ф.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические материалы для освоения дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
  - 6.1. Основная литература
  - 6.2. Дополнительная литература
  - 6.4. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....
  - 6.5. Интернет-ресурсы.....
  - 6.6. Иные источники.....
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 Прикладные аспекты психологии мотивации обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПК ОС-10	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	ПК ОС-10.1	Способность к выявлению потребности и консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ПК ОС-10	ПК ОС-10.1	Знать: основные принципы и функции психологического консультирования; морально-этические нормы психологического консультирования. Уметь: соблюдать морально-этические нормы в процессе консультирования; определять специфику и методы работы с разными контингентами клиентов. Владеть: навыком устанавливать и поддерживать психологический контакт с клиентом

## **2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО**

### **Объем дисциплины:**

Дисциплина реализуется с частичным применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ). Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 ак.ч. (2 з.е.), из которых:

на очной форме обучения 46 ак. часов выделены на контактную работу с преподавателем, из которых 36 ак. часов - практические занятия, КСР – 8 ак. часов и 2 часа на консультации, на самостоятельную работу выделено 26 ак. часов.

на очно-заочной форме обучения 38 ак. часов выделены на контактную работу с преподавателем, из которых 36 ак. часов - практические занятия и 2 часа на консультации, на самостоятельную работу выделено 34 ак. часа.

#### Место дисциплины:

В соответствии с учебным планом дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 Прикладные аспекты психологии мотивации: входит в состав дисциплин по выбору вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» и изучается на 1 курсе в 1 семестре (очная форма обучения) и 1 курсе во 2 семестре (очно-заочная форма обучения). Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой

#### Регламент распределения видов работ по дисциплине с ДОТ

Данная дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Распределение видов учебной работы, форматов текущего контроля представлены ниже

Вид учебной работы	Формат проведения
Лекционные занятия	Частично с применением ДОТ
Практические занятия	Частично с применением ДОТ
Самостоятельная работа	Частично с применением ДОТ
Промежуточная аттестация	Контактные аудиторные часы

Доступ к системе дистанционных образовательных осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.							Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации		
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Ко нс	СР			
			Л/ ЭО , ДО Т*	ЛР/ ЭО, ДО Т*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К С Р					
Очная форма обучения											
Тема 1	Мотивация	и	24			14			10	Тренинг	

	мотивирование: уточнение понятий. Три аспекта организационной мотивации. Теории мотивации. Признаки мотивированных и немотивированных сотрудников								
Тема 2	Диагностика мотивации. Правило «3С». Проективное интервью. Определение ведущих мотивов. Мотивационный профиль сотрудника.	24			14			10	Тренинг
Тема 3	Управление мотивацией. Типология сотрудников. Мотивационный потенциал работы. Мотивирующие действия руководителя. Формат и алгоритм «мотивационной беседы». Копилка идей по мотивации персонала.	22			8	8		6	Реферат
Консультация		2					2		
Промежуточная аттестация									Зачет с оценкой
<b>Всего:</b>		<b>72</b>			<b>36*</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.							Форма текущего контроля успеваемости и <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Ко нс	СР	
			Л / Э О , ДО Т*	ЛР/ ЭО, ДО Т*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР			
Очно-заочная форма обучения									
Тема 1	Мотивация и мотивирование: уточнение понятий. Три аспекта организационной мотивации. Теории	24			14			10	Тренинг

	мотивации. Признаки мотивированных и немотивированных сотрудников								
Тема 2	Диагностика мотивации. Правило «3С». Проективное интервью. Определение ведущих мотивов. Мотивационный профиль сотрудника.	26			14			12	Тренинг
Тема 3	Управление мотивацией. Типология сотрудников. Мотивационный потенциал работы. Мотивирующие действия руководителя. Формат и алгоритм «мотивационной беседы». Копилка идей по мотивации персонала.	20			8			12	Реферат
Консультация		2					2		
Промежуточная аттестация									Зачет с оценкой
<b>Всего:</b>		<b>72</b>			<b>36*</b>		<b>2</b>	<b>34</b>	

Тема 1. Мотивация и мотивирование: уточнение понятий. Три аспекта организационной мотивации. Теории мотивации. Признаки мотивированных и немотивированных сотрудников

Мотивация и мотивирование. Маркеры мотивированного и немотивированного человека. Формирование мотивирующей среды. Главные вопросы психологии мотивации. Основные положения теории мотивации А.Н. Леонтьева. Уточнение понятий: мотив, цель, смысл. Упрощенная модель мотивации. Мотивы и стимулы. Почему стимулы не работают. Особенности мотивов. Три аспекта организационной мотивации. Профиль идеальной работы (Т. Алкула). Ожидания от работы: социальные, инструментальные и ценностные. Научное управление Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений Дж. Майо и Ф.Т. Ротлисбергер. Хоторнский эксперимент. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.

Тема 2. Диагностика мотивации. Правило «3С». Проективное интервью. Определение ведущих мотивов. Мотивационный профиль сотрудника

Диагностика мотивации: правило «3С»: «смотри», «спрашивай», «слушай». Проективное интервью: преимущества и ограничения. Правила проведения проективного интервью, виды вопросов. Трудности проективного интервью. Основные ошибки интервьюера при проведении проективного интервью. Мотивационный профиль сотрудника: работа с метапрограммами «достижение – избегание», «процесс – результат», «внешняя референция – внутренняя референция». Уточнение мотивационного профиля – вопросы.

Тема 3. Управление мотивацией. Типология сотрудников. Мотивационный потенциал работы.

Мотивирующие действия руководителя. Формат и алгоритм «мотивационной беседы».

Копилка идей по мотивации персонала

Управление мотивацией через самовосприятие. Мотивационный потенциал работы – теория Ричарда Хекмана и Грега Олдхема. Оптимальная и неоптимальная мотивация. «5 почему?» в изучении мотивационного профиля человека – исследования С. Фаулер, возможности пробуждения оптимальной мотивации. Типология сотрудников по В.И. Герчикову. Показания и противопоказания к мотивации сотрудников разных типов. Управление мотивацией: воодушевление; мотивационная беседа, мотивирующие стимулы, слова, привычки; неформальные поощрения.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **4.1. Текущий контроль успеваемости**

Промежуточная аттестация может проводиться с использованием ДОТ. Студент заранее (не менее, чем за 3 дня) уведомляется об условиях организации промежуточной аттестации:

- об инструменте, который будет использован для проведения аттестации в режиме видеоконференции (интегрированный с СДО Microsoft Teams или иной на усмотрение преподавателя);
- о требованиях к ПК для использования видеорежима (обязательно наличие камеры и микрофона);
- о дате и времени проведения аттестации;
- о необходимости подключиться к трансляции не позднее чем за 15 минут до ее начала;
- об очередности выступлений студентов (если очередность не установлена преподавателем, рекомендуется использовать алфавитный порядок);
- о необходимости приготовить презентацию для демонстрации экрана (в случае если это требуется во время аттестации по конкретной дисциплине).

##### **4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 Прикладные аспекты психологии мотивации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости (адаптируются в зависимости от ограниченных возможностей здоровья или в соответствии с индивидуальными особенностями)
Тема 1. Мотивация и мотивирование: уточнение понятий. Три аспекта организационной мотивации. Теории мотивации. Признаки мотивированных и немотивированных сотрудников	Кейсы, задания, тесты
Тема 2. Диагностика мотивации. Правило «3С». Проективное интервью. Определение ведущих мотивов. Мотивационный профиль сотрудника	Кейсы, задания, тесты
Тема 3. Управление мотивацией. Типология сотрудников. Мотивационный потенциал работы. Мотивирующие действия руководителя. Формат и алгоритм	Кейсы, задания, тесты, реферат



#### 4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся:

##### Подготовка.

Для успешной сдачи зачета/экзамена необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течении курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

Студент заранее (не менее, чем за 3 дня) уведомляется об условиях организации промежуточной аттестации:

- об инструменте, который будет использован для проведения аттестации в режиме видеоконференции (интегрированный с СДО Microsoft Teams или иной на усмотрение преподавателя);
- о требованиях к ПК для использования видеорежима (обязательно наличие камеры и микрофона);
- о дате и времени проведения аттестации;

о необходимости подключиться к трансляции не позднее чем за 15 минут до ее начала;

- об очередности выступлений студентов (если очередность не установлена преподавателем, рекомендуется использовать алфавитный порядок);
- о необходимости приготовить презентацию для демонстрации экрана (в случае если это требуется во время аттестации по конкретной дисциплине).

При проведении промежуточной аттестации с использованием дистанционных технологий за два дня до проведения аттестации студент обязан:

- 1) Обеспечить техническую возможность для участия в мероприятии: компьютер или любое устройство с веб-камерой;
- 2) Обеспечить альтернативный канал связи;
- 3) Проверить наличие информации о дате, времени и ссылки для участия в мероприятии. В том случае, если использование видеосвязи невозможно, студент обязан оповестить деканат о возникшей проблеме не менее чем за сутки до аттестации. Если причина признается уважительной, принимается решение о переносе аттестации на более поздний срок.

В день проведения аттестации студент обязан:

- 1) Подключиться к конференции за 5 минут до установленного времени;
- 2) Иметь при себе студенческий билет для идентификации;
- 3) Держать включённой камеру на протяжении всего мероприятия до особых указаний экзаменатора или комиссии (для этого рекомендуется подключаться с компьютера с веб-камерой или одновременно с двух устройств, одно из которых будет использоваться только для передачи видео).

#### **Типовые оценочные материалы по теме 1**

*Примерные кейсы и задания по теме 1.*

**1. Опишите факторы мотивирующей студенческой среды, побуждающей магистрантов к эффективной учебе.**

**Опишите:**

Как вы понимаете, что такое мотивирующая среда для обучения в ВУЗе

Как влияет на мотивирующую среду в ВУЗе

- преподаватель,
- студент (сокурсник, староста курса),
- работник кафедры,
- охранник,
- работник столовой,
- родители

**Формат результата:**

- 1-2 страницы печатного текста, шрифт Calibri, 12
- Или mind-map

**2. Проведите короткое интервью с двумя-тремя сотрудниками организаций (работниками предприятий, компаний). Определите их ожидания от работы.**

- **Опишите:**
- С кем вы провели интервью.
- **Какие вопросы задавали** (список вопросов). Почему выбрали именно этих участников для опроса.
- **Какие ожидания от работы** вы определили у каждого участника опроса?
- **Составьте список фактов** (потребностей – мотивов) на каждое ожидание ваших респондентов.

**Формат результата:**

- 1-2 страницы печатного текста, шрифт Calibri, 12

**3. Напишите 5-7 рекомендаций студенту магистратуры для повышения вовлеченности в учебу с помощью двух содержательных теорий мотиваций (А. Маслоу и Ф. Герцберга)**

**Опишите:**

Какие **мотивационные и гигиенические** факторы удовлетворяются в текущем обучении, а какие – нет?

Как студент магистратуры может сам влиять на свои потребности для формирования внутренней и внешней мотивации к эффективной учебе.

- ☐ Физиологические потребности
- ☐ Потребности в безопасности
- ☐ Социальные потребности (в сопричастности, принадлежности)
- ☐ Потребности в уважении и самоуважении (социальном статусе)
- ☐ Потребности в самореализации

**Результат: 5-7 практических рекомендаций, которые вызовут отклик у сокурсников.**

**Формат результата:**

- 1-2 страницы печатного текста, шрифт Calibri, 12

**Примерные вопросы для устного опроса**

1. Как определяется понятие «мотива» и «мотивации»?
2. Какие существуют характеристики потребностей?
3. Какие выделяют этапы образования мотива?
4. Какова главная особенность мотивированного поведения?
5. Как определяется понятие «потребности»?

**Типовые оценочные материалы по теме 2**

Примерные кейсы и задания по теме 2.

**Проведите проективное интервью, уточните мотивацию своего испытуемого**  
**Опишите:**

**Какова актуальная мотивация вашего испытуемого**

**Какие вопросы помогают раскрывать мотивацию человека, а какие - нет.**

**Определите мотивационные метапрограммы испытуемого**

- «достижение – избегание»
- «процесс – результат»
- «внешняя референция» – «внутренняя референция»

**Результат: 3-4 практических рекомендаций для проведения проективного интервью.**

**Формат результата:**

- 1-2 страницы печатного текста, шрифт Calibri, 12

**Примерные вопросы для устного опроса**

1. Как можно определить мотивацию человека?
2. Какие есть виды интервью для определения мотивации?
3. Назовите основные правила проективного интервью?
4. Что такое метапрограммы?
5. Какие вопросы помогают прояснять метапрограммы человека?
6. Назовите основные ошибки интервьюера?

**Типовые оценочные материалы по теме 3**

**Примерные кейсы и задания по теме 3.**

1. Изучите кейсы и определите, к какому мотивационному типу относятся описанные сотрудники.

**Формат результата:**

- 1-2 страницы печатного текста, шрифт Calibri, 12

2. Опишите лучшие практики самомотивации по результатам опроса предприятий и организаций.

**Формат результата:**

- 1-2 страницы печатного текста, шрифт Calibri, 12

**Примерные вопросы для устного опроса**

1. В чем суть концепции С. Фаулер в изучении мотивации?
2. Какие мотивационные типы выделяет В. Герчиков?
3. Назовите основные способы стимулирования по В. Герчикову?
4. Опишите основные положения теории «Мотивационный потенциал работы» Ричарда Хекмана и Грега Олдхема
5. Какие есть возможности у руководителя и сотрудника для повышения мотивационного потенциала работы.

**Примерные темы рефератов:**

1. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности
2. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга
3. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала
4. Мотивационный кризис персонала: причины и пути выхода
5. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач
6. Анализ причин низкой мотивации персонала
7. Методы повышения творческой активности персонала
8. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала

9. Влияние партисипации на мотивацию персонала
10. Методы диагностики особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала

Материалы к опросу содержатся в рабочей программе дисциплины, размещена на сайте Института общественных наук, а также рассылаются преподавателем на электронную почту студентам перед началом учебной дисциплины.

Темы рефератов содержатся в рабочей программе дисциплины, размещена на сайте Института общественных наук, а также рассылаются преподавателем на электронную почту студентам перед началом учебной дисциплины.

## **4.2. Промежуточная аттестация**

### **4.2.1. Типовые оценочные средства**

Примерные тестовые задания:

- 1. Какое из определений максимально точно отражает суть понятия «мотивация»?**
  - А. Мотивация – наличие в окружающей среде стимулов, побуждающих человека их достигать.
  - В. Мотивация – это готовность человека следовать за указаниями руководителя или любого другого значимого или авторитетного лица для эффективного решения поставленных задач.
  - С. Мотивация – это внутренний импульс, побуждение к действию, который помогает нам доводить начатое до конца.**
- 2. Какие из перечисленных ниже факторов усложняют управленческую задачу по мотивации персонала?**
  - А. Неочевидность мотивов
  - В. Изменчивость мотивов**
  - С. Парадоксальность мотивов
  - Д. Иерархичность мотивов
  - Е. Непредсказуемость мотивов**
  - Ф. Различия в ценностях разных людей**
- 3. Кто автор иерархической теории мотивации?**
  - А. Абрахам Маслоу**
  - В. Фредерик Герцберг
  - С. Чарльз Макдермид
  - Д. Дэвид Мак Келланд
- 4. Какие принципы описываются в теории мотивации А. Маслоу?**
  - А. Принцип дефицита**
  - В. Принцип приоритета**
  - С. Принцип обоснованности
  - Д. Принцип многофункциональности
  - А. Потребность в принадлежности (например, потребность быть «своим человеком» в группе).
- 5. Какая из перечисленных потребностей «венчает» пирамиду потребностей теории А. Маслоу?**
  - А. Физиологическая потребность (например, утоление голода и жажды)

- В. Потребность в безопасности (например, безопасность труда, гарантии занятости).
- С. Потребность в самоактуализации (например, потребность в совершенствовании своих знаний и компетенций).**
- Д. Потребность в принадлежности (например, потребность быть «своим человеком» в группе).
- Е. Потребность в признании (например, признание высокого профессионального статуса).
6. **Какие из перечисленных ниже факторов способствуют разрушению мотивационной среды школы?**
- А. Наличие правил и регламентов работы.
- В. Соблюдение распорядка дня всеми сотрудниками школы.
- С. Критические замечания коллеге, сделанные наедине.
- Д. Преуменьшение значимости озвученных педагогом проблем.**
7. **Как директор школы может понять мотивы сотрудников?**
- А. Использовать индивидуальный подход и определить список мотивов каждого сотрудника самостоятельно.**
- В. Спросить у авторитетных коллег, которые давно работают в школе.
- С. Может опираться на ту или иную теорию о содержании мотивов.
- Д. Использовать данные наблюдения как вспомогательный инструмент для определения мотивации педагогов.**
8. **Перечислите гигиенические факторы мотивации согласно теории Герцберга?**
- А. Безопасные условия труда**
- В. Интересные задачи
- С. Освещённость, хорошее отопление и т.д.**
- Д. График работы**
- Е. Оплата труда на уровне рынка**
- Ф. Позитивная обратная связь от руководителя
9. **В чем преимущества проективного интервью для определения мотивации педагога?**
- А. Меньшая вероятность получить социально-одобряемые ответы.**
- В. Простой и дешевый метод.
- С. Не требует предварительной подготовки.
- Д. Возможность вести наблюдение за отвечающим во время беседы и получать больший объём информации (мимика, жесты, интонации).**
- Е. Даёт однозначно точную информацию о личностных мотивах сотрудника.

\*Примечание: в тексте теста зеленым цветом выделены правильные ответы

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПК ОС-10	Способен к	ПК ОС-10.1	Способность к выявлению

	выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно- управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа		потребности и консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности
--	--	--	--

<b>Компонент компетенции</b>	<b>Индикатор оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>
ПК ОС-10.1	Способность к выявлению потребности и консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности	Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса

Текущий контроль осуществляется с целью мониторинга актуальной ситуации подготовки студентов к этапу промежуточного контроля. Текущий контроль осуществляется в формах: контроля посещаемости, ответов на практических занятиях, тестирования и выполнении практического задания/ проекта и т.д.. Преподаватель отслеживает текущую ситуацию по указанным формам текущего контроля и выносит студентам рекомендации для улучшения качества подготовки к промежуточному контролю.

Промежуточный контроль по курсу осуществляется в форме зачета с оценкой (написание тестирования и выполнения практического задания, п.4.2.3.).

### **Шкала оценивания опроса**

Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

8-10 баллов

Обучающийся 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.

5-7 балла

Обучающийся 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.

1-4 балла

Обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов

Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

### **Шкала оценивания реферата**

8-10 баллов

Выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления реферата; реферат имеет четкую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объеме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

5-7 баллов

Выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет четкую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объеме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

1-4 балла

Выставляет студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания

реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

0 баллов

Выставляется студенту, если содержание реферата не соответствует заявленной в названии тематике; в реферате отмечены нарушения общих требований, написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат не имеет чёткую композицию и структуру, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; не в полном объёме представлен список использованной литературы, есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; не представлен анализ найденного материала, присутствуют случаи плагиата.

### **Интегральная шкала оценивания**

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками. Не может перекладывать теоретические знания на практику.

Пороговый (базовый)

«удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но недостаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы, однако совершает ошибки в переложении теоретического материала на практические примеры.

Продвинутый «хорошо/зачет» - компетенция освоена достаточно хорошо. Студент знает теоретический материал по дисциплине, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную и публицистическую литературу по профессиональным вопросам, однако неполно реализует свою позицию и роль в группе. Может не слышать/слушать других членов команды.

Высокий «отлично/зачет» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса. Умеет анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания), культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств. Адекватно оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Адекватно и полно реализует свою позицию и роль в группе. Слышит и слушает других членов команды. Адекватно применяет групповые методы взаимодействия.

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре, реферат, итоговое тестирование и итоговое практическое задание (проект/эссе и т.д.). Максимальное количество баллов -100.



№	Оцениваемый компонент программы	Максимальные баллы
1	Опросы (по 3 темам)	30 (10+10+10)
2	Реферат	10
3	Итоговое практическое задание	20
5	Тестирование	20

## 5. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Методические рекомендации по выполнению рефератов.

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующей научной литературы. Цель написания реферата – осмысленное систематическое изложение крупной научной проблемы, темы, приобретение навыка «сжатия» информации, выделения в теме главного, а также освоение приемов работы с научной и учебной литературой, приобретение практики правильного оформления текстов научно-информационного характера. Рекомендуемый объем реферата – 8-10 страниц (за исключением библиографического списка литературы).

Культура оформления текста – неотъемлемая составная часть учебной работы, поэтому следует обратить внимание на правильное оформление текста реферата, ссылок, цитат, списка литературы, который должен быть оформлен по ГОСТу.

Непредставление реферата расценивается как невыполнение учебного плана по дисциплине «Социально-психологические аспекты индивидуализации обучения» может явиться основанием для недопуска к зачёту по данной дисциплине. Студент может выбрать один из двух возможных вариантов подготовки реферата.

Подготовка к зачету.

Для успешной сдачи зачета необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течении курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке

к зачету студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

Вид учебной работы	Организация деятельности студента
Практические занятия	<p>На практических занятиях осуществляется проработка содержания курса. При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ознакомиться с источниками, учебной литературой, рекомендуется конспектировать источники.</p> <p>Во время практических занятий возможна такая форма работы как устные выступления студентов по контрольным вопросам семинарского занятия. Выступление на семинаре должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений. Выступление предполагает самостоятельное изложение материала, вдумчивое и свободное. Важно помнить, что, выступая на занятии, студент обращается к группе, а не только к преподавателю. В свою очередь, остальные студенты должны осознавать важность вовлеченного участия в занятии, слушать, задавать вопросы выступающему, формулировать ответные реплики. По окончании занятия студенту рекомендуется повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для облегчения реализации этой задачи во время занятия рекомендуется делать пометки. В случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.</p>
Реферат, доклад	<p>Тема доклада (реферата) выбирается студентом по согласованию с преподавателем. Важно при этом учитывать ее актуальность, научную разработанность, возможность нахождения необходимых источников для изучения темы реферата (доклада), имеющиеся у студента начальные знания и личный интерес к выбору данной темы.</p> <p>После выбора темы реферата (доклада) составляется перечень источников (монографий, научных статей, справочной литературы, содержащей комментарии, результаты исследований и т.п.).</p> <p>Реферат (доклад) - это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.</p> <p>Примерные этапы работы над рефератом (докладом):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулирование темы;</li> <li>- подбор и изучение основных источников по теме (как правило, не менее 10);</li> <li>- составление библиографии;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обработка и систематизация информации;</li> <li>- разработка плана;</li> <li>- написание реферата (доклада);</li> <li>- публичное выступление с результатами исследования.</li> </ul>
Опрос	<p>Целью опроса является формирование у студентов навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы.</p> <p>На опрос выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;</li> <li>– знание разных точек зрения, высказанных в исторической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;</li> <li>– наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.</li> </ul> <p>Опрос – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе обсуждения преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного вопроса. Однако опрос не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной литературы.</p> <p>Подготовка к опросу включает в себя изучение рекомендованной литературы и источников.</p> <p>Проведение опроса позволяет студенту приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к промежуточной аттестации.</p>
Тестирование	<p>Тест- это система стандартизированных вопросов (заданий) позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть только аудиторными. О проведении теста, его формы, а также раздел (темы) дисциплины, выносимые на тестирование, доводит до сведения студентов преподаватель. Возможно проведение промежуточных тестов во время практических занятий, а также тест может использоваться как способ проведения экзамена (зачета).</p>

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

### 6.1. Основная литература:

1. Всехсвятский С. Мотивация в сетевом маркетинге. Электронная книга. Доступ по ссылке <http://www.docme.ru/doc/135168/vsehsvyatskij-s.--motivaciya-v-setevom-marketinge>
2. Гиппенрейтер Ю.Б. Хрестоматия. Мотивация и мотивы. /Электронная книга. Доступ по ссылке <http://world-psychology.ru/gippenrejter-yu-b-falikman-m-v-psixologiya-motivacij-i-emocij-xrestomatiya/>

3. Бакшаева, Н. А. Психология мотивации студентов : учебное пособие для вузов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 170 с. — (Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-08576-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434728>
4. Болотова А. К. Настольная книга практикующего психолога: практ. пособие.- 2-е изд., испр. и доп. — М.: Изд-во Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434074> - ЭБС «Юрайт», по паролю
5. Болотова А. К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры 2-е изд., испр. и доп. — М. : Изд-во Юрайт, 2019. — 341 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432073> - ЭБС «Юрайт», по паролю
6. Взаимоотношения исследовательской и практической психологии / Под ред. А. Л. Журавлева, А. В. Юревича. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2015. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51911.html> — ЭБС «IPRbooks», по паролю
7. Станиславская И. Г. Психология. Основные отрасли [Электронный ресурс]/ Станиславская И.Г., Малкина-Пых И.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Человек, 2014. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27592> . — ЭБС «IPRbooks», по паролю; <https://e.lanbook.com/book/97622> - ЭБС «Лань», по паролю

## 6.2. Дополнительная литература.

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. - М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2006.
2. Психология мотивации и эмоций : учебное пособие для студентов : [хрестоматия] / Издательский дом Российской Академии Образования ; под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. - Издание 2-е, стереотипное. - М. : ЧеРо : Омега-Л : МПСИ, 2006.
3. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: МГУ, 1990. - 288 с.

## 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). [http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie\\_o\\_samostoyatelnoi\\_rabote.pdf](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

## 6.4. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Всеобщая декларация прав человека (1948);
2. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов (1993);
3. Конституция РФ от 12.12.93 б/н;
4. Семейный кодекс РФ от 29.12.95 № 223-ФЗ;
5. Закон РФ "Об образовании" от 29.12.12 № 273-ФЗ
6. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов" от 24.11.95 № 181-ФЗ;
7. Федеральный закон "О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов" от 02.08.95 № 122-ФЗ;

8. Конвенция о правах инвалидов. Равные среди равных. – М.: Алекс, 2008. – 112
9. Проект федерального закона «О психологической помощи населению в Российской Федерации».

#### 6.5. Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотека по психологии «Куб» <http://www.koob.ru/>
2. Электронная библиотека по психологии Букварь – <http://bookap.info/>
3. Все о психологии – <http://www.allpsychology.ru/index.php>
4. Рекомендации учащимся - <http://www.studygs.net/russian/index.htm>
5. Сайт для аспирантов <http://www.aspirantura.spb.ru/>
6. Библиотека «Магистр» <http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
7. Яндекс-словари <http://slovari.yandex.ru/>
- 8.

#### 6.6. Иные источники:

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	Журнал «Вопросы психологии»	<a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a>
2	Портал психологических изданий	<a href="http://psyjournals.ru">http://psyjournals.ru</a>
3	Психологический журнал	<a href="http://www.ipras.ru">http://www.ipras.ru</a>
4	Журнал «Акмеология»	<a href="http://akmeology.ru">http://akmeology.ru</a>
5	Портал Академическая психология - практике	<a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a>
6	Российская психология информационно-аналитический портал	<a href="http://www.rospsy.ru">http://www.rospsy.ru</a>

### 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Лекции, практические занятия и самостоятельная работа частично проводятся с использованием дистанционных образовательных технологий. Материалы к занятиям размещены в системе дистанционного обучения : <https://lms.ranepa.ru>

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду Академии (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

*Информационные справочные системы и ресурсы:*

КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

Ozr.p.narod.ru - открытая база научной и научно-исследовательской литературы, а также методических материалов по психологическим направлениям

<http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

<http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для студентов разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для студентов, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

EBSCO- издания по психологии, экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др., всего более 14000 журналов; документы бизнес-аналитики, отчеты по рынкам и компаниям и др.

Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

*Технические и программные средства обучения:*

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)  
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)  
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB  
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).