

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.В.12 Психология мотивации**

**1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)**

Компетенция	Результаты обучения по дисциплине (модулю)				
	Знать	Уметь	Владеть		
ПК-5 способностью к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека	ПК-13 способностью к проведению работ персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПК-14 способностью к реализации психологических	категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию различных отраслей психологии, используемые в них методы, области практического применения знаний этих отраслей; основные психодиагностические задачи и ситуации, методические процедуры тестирования, различные классификации психодиагностических методов и предъявляемые к ним требования, критерии выбора психодиагностических методов и методик для конкретных целей диагностики; основные методы и процедуры проведения социально-психологического исследования в различных сферах; основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора	выявлять психологические особенности личности, ее черт, познавательной, мотивационно-волевой сфер, индивидуально-психологических особенностей, гендерных характеристик, самосознания, функциональных состояний, акцентуаций в норме и при психических отклонениях, планировать, организовывать и проводить психологическое обследование с учетом нозологической и возрастной специфики, адекватно представлять полученные данные в психодиагностическом заключении; прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования различных составляющих психики в норме и при психических отклонениях; квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики,	навыками использования психодиагностических методов, методик и психотехнологий в соответствии с целями диагностики и коррекции; технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций; навыками использования психологических технологий, направленных на личностную и профессиональную диагностику при отборе кадров, а также диагностику и коррекцию психологического климата, навыками проведения профориентации, профотбора и профессионального консультирования персонала с целью отбора и оптимальной расстановки кадров, а также обеспечения условий профессионального роста работников;

<p>технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>	<p>кадров и создания благоприятного психологического климата, типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; анализировать основные тенденции профессионально-личностного развития человека как субъекта труда, а также социально-психологическое состояние трудовых коллективов и организаций; психологические технологии, способствующие личностному и карьерному росту сотрудников организации и охране здоровья как отдельных работников, так и производственных коллективов в целом</p>	<p>экспертизы, коррекции профессионально важных качеств, способностей, трудовой мотивации с целью отбора кадров, создания оптимального психологического климата в трудовых и служебных коллективах, организациях, решения иных прикладных задач; формулировать с позиции психологических теорий управления персоналом основные требования к процедуре отбора кадров и оптимизации психологического климата в коллективе, проводить психологическую работу с персоналом организации с целью предотвращения производственных конфликтов; применять знания о психологических технологиях, позволяющих решать типовые задачи в работе психолога, осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников организации; подбирать адекватные решаемым задачам методы, приемы и</p>	<p>навыками реализации психологических технологий, ориентированных на профессионально-личностный и карьерный рост сотрудников организации, охрану психологического здоровья отдельного работника и коллектива в целом.</p>
---	--	---	--

		психотехнологии, разрабатывать программы, обеспечивающие профессионально-личностный и карьерный рост сотрудников организации, выполнение требований психологической безопасности в труде с учетом инженерно-психологических основ организации рабочего места оператора и эргономических требований к рабочей среде, охрану психологического здоровья работников, предотвращение стрессовых состояний и профессионального выгорания;	
--	--	---	--

## 2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля) и ее место в структуре ОПОП ВО

### 2.1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП ВО.

Период обучения по дисциплине – 7-й семестр (очная форма обучения) / 8-й семестр (очно-заочная форма обучения) / 4-й курс (заочная форма обучения).

### 2.2. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы	3/108		
<b>Контактная работа:</b>	36	32	8
Занятия лекционного типа (лекции)	18	16	4
Занятия семинарского типа:	18	16	4
лабораторные работы	0	0	0
практические занятия	18	16	4
семинары	0	0	0
<b>Промежуточная аттестация:</b> зачет	0	0	4
<b>Самостоятельная работа (СР)</b>	72	76	96

### 2.3. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

#### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов					СР
		Контактная работа					
		Л	ЛР	ПЗ	С		
1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности	4	0	8	0	12	
2.	Теории мотивации	4	0	8	0	12	
3.	Мотивация деятельности и поведения	4	0	8	0	12	

#### Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов					СР
		Контактная работа					
		Л	ЛР	ПЗ	С		
1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности	0	0	2	0	18	
2.	Теории мотивации	2	0	4	0	20	
3.	Мотивация деятельности и поведения	2	0	4	0	20	

#### Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов					СР
		Контактная работа					
		Л	ЛР	ПЗ	С		
1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности	1	0	2	0	20	
2.	Теории мотивации	0	0	2	0	20	
3.	Мотивация деятельности и поведения	1	0	2	0	20	

#### Примечания:

Л – лекции, ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия, С – семинары, СР – самостоятельная работа.

### 2.4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1.	Сущность и структура мотивационной сферы личности	Компоненты психологической структуры мотивационной сферы человека. Мотивационные переменные: потребности, мотивы, ценности, цели, влечения, эмоции, интересы, установки, аттитюды, ности. Связь мотивации и деятельности (А.Н.Леонтьев). Подходы к определению понятия «мотивация». Экстринсивная и интринсивная мотивация. Модастремления. Потребность как внутренний побудитель активности человека. Потребность как состояние, свойство и процесс. Мотив как единица анализа мотивационной сферы личность мотивов. Осознаваемость мотивов. Внутренние и внешние мотивы. Произвольность мотивации (В.А.Иванников). Функции мотивации. Психологические механизмы развития мотивации (В.К.Вилюнас). Мотив и мотивация как гипотетические конструкторы (Х.Хекхаузен).

		<p>Основные проблемы психологии мотивации: содержательная классификация мотивов; генезис мотивов; измерение мотивов; выявление ситуационных условий актуализации мотивов; смена, возобновление и последствие мотивации; мотивационный конфликт и общая целенаправленность деятельности; опосредующие процессы саморегуляции и аналитическая реконструкция мотивации; действенность мотивации (Х.Хекхаузен, Д.Аткинсон, К.Альдельфер, Д.МакКлеланд). Генетические связи различных видов мотивов. Основные направления в исследовании проблем мотивации: теория инстинктов, когнитивная психология, психология личности, психология научения, психология активации.</p>
2.	Теории мотивации	<p>Особенности рассмотрения мотивации в бихевиоризме. Законы научения: эффекта, готовности, упражнения, ассоциативного сдвига (Э.Торндайк). Принцип гомеостаза. Потребность и подкрепление как условия научения. Эмоциональная реакция на стимул; фрустрация (К.Спенс). Приобретенные побуждения: страх, надежда. Концепция промежуточных переменных; цель и целенаправленность в объяснении поведения (Э.Толман). Теория влечения (К.Халл). Детерминанты поведения: мотивационный и ассоциативный компоненты. Энергетическая функция мотивационного компонента (К.Халл). Бессознательные импульсы поведения человека. Врожденные инстинкты. Принцип гомеостаза как основной механизм мотивации. Регрессивность инстинктов. Инстинкты жизни: воспроизведение себе подобных (половая потребность) и поддержания жизни (физиологические потребности). Поведение, побуждаемое инстинктами смерти: агрессия, мазохизм, самообвинение, самоуничужение. Принцип удовольствия и стремление к совершенству. Мотивация как борьба противоположных начал (З.Фрейд). Стремление к самореализации (К.Г.Юнг). Коллективное бессознательное как основа индивидуального бессознательного. Детерминанты поведения: цели, притязания, предназначение индивида (К.Г.Юнг). Комплекс неполноценности и чувство превосходства. Стремление к совершенству как основной принцип мотивации (А.Адлер). Чувство незащищенности и базовая тревожность (К.Хорни). Неврозы как дисбаланс ориентаций: к людям, от людей, против людей (К.Хорни). Социальные аспекты поведения:</p>

		<p>свобода и одиночество; конформизм, зависимость, любовь (Э.Фромм).</p> <p>Теория когнитивного диссонанса (Л.Фестингер). Стремление к когнитивной гармонии как мотивирующий фактор поведения. Консонанс и диссонанс когниций. Эффекты возникновения и снятия диссонанса: поведение, противоречащее attitude; диссонанс после трудного решения (Л.Фестингер). Теория баланса (Ф.Хайдер). Социальная ситуация как совокупность элементов и связей между ними.</p>
3.	Мотивация деятельности и поведения	<p>Связь мотивации и деятельности (А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн, Б.И.Додонов, П.Фресс, Ж.Пиаже). Развитие мотивации в онтогенезе. Осознанность иерархии мотивов как критерий развития личности (Л.И.Божович). Основные виды мотивов действий человека (В.С.Мерлин). Мотивация учебной деятельности. Факторы развития мотивации учебной деятельности школьников (Б.Г.Ананьев, С.Л. Развитие мотивации персонала (Ф.Герцберг, Ч.Бернард, Д.МакГрегор, У.Уайт, Рубинштейн, Р.Бернс, Дж.Брунер, И.А.Зимняя, А.К.Маркова). Формирование интереса в обучении (Г.И.Щукина). Тренинговые формы развития мотивации (У.МакДауголл).</p> <p>Развитие мотивации в процессе профессионального образования. Специфика мотивации учебной деятельности студентов. Потребностный профиль; мотивационный синдром потребности. (Ю.М.Орлов). Познавательный и профессиональный мотивационные синдромы (А.А.Вербицкий, Н.А.Бакшаева). Мотивация профессиональной деятельности (В.А.Ядов, А.Г.Здравомыслов, В.Д.Шадриков, Ю.Н.Кулюткин, Г.С.Сухобская).</p> <p>Мотивация педагогической деятельности (А.К.Маркова). Мотивационные ресурсы предпринимательской деятельности. Развитие мотивации профессиональной деятельности менеджера (Г.Мюррей, К.Мадсен, Д.Е.Сьюпер). Концепция силового поля управления индивидуальным развитием (М.Вудкок, Д.Френсис). К.Замфир). Двухфакторная теория мотивации (Ф.Герцберг). Теория ожиданий (Врум, Портер, Лоулер).</p> <p>Мотивация общения. Мотивационные предпосылки конфликтного поведения. Мотивация агрессивного поведения. Мотивация конформного поведения. Альтруизм как мотивационная линия поведения. Проблема разработки критериев оценивания выраженности мотивационных переменных. Социально-психологический эксперимент как метод исследования мотивации. Деловая игра как метод</p>

		изучения мотивации. Применение психобиографического метода к исследованию интенций (Ш.Бюлер). Исследование мотивации межличностных отношений (социометрия, референтометрия, репертуарные методы).
--	--	---

### 3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) оформлен в приложении к настоящей рабочей программе дисциплины.

#### 3.1. Текущий контроль успеваемости. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

##### Контрольные вопросы и задания

Контролируемые темы (разделы)	Контрольные вопросы (задания)
Сущность и структура мотивационной личности и сферы	<p>1. Используя знание о категориальном аппарате, методологических принципах, основных направлениях, проблемах и феноменологии различных отраслей психологии, используемых в них методах, области практического применения знаний этих отраслей, составить перечень определений личности, используемых в рамках разных психологических школ.</p> <p>2. Владая умением выявлять психологические особенности личности, ее черт, познавательной, мотивационно-волевой сфер, индивидуально-психологических особенностей, подберите психодиагностические методики, позволяющие выявлять связи мотивационной сферы личности с другими личностными особенностями.</p> <p>3. Демонстрируя владение технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций, разработайте план программы развития позитивных установок сотрудников организации в зависимости от содержания их профессиональной деятельности.</p>
Теории мотивации	<p>1. На основе знаний о психологических технологиях, способствующих личностному и карьерному росту сотрудников организации, выделите в них аспекты, имеющие отношение к проблематике психологии мотивации.</p> <p>2. Применяя умение прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования</p>

	<p>различных составляющих психики в норме и при психических отклонениях, проследите влияние различных нарушений на мотивационные процессы.</p> <p>3. Владея навыками использования психологических технологий, направленных на диагностику и коррекцию психологического климата, разработайте предложения по исследованию связи между трудовой мотивацией сотрудников и психологическим климатом в коллективе.</p>
<p>Мотивация деятельности и поведения</p>	<p>1. Используя знания о принципах планирования и реализации отбора кадров и создании благоприятного психологического климата, предложите модель учета особенностей мотивационной сферы личности при проведении профотбора.</p> <p>2. Применяя умение квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, экспертизы, коррекции профессионально важных качеств, способностей, трудовой мотивации с целью отбора кадров, создания оптимального психологического климата в трудовых и служебных коллективах, организациях, сформируйте пакет методик, диагностирующих особенности мотивации, имеющих значимость для разных видов профессиональной деятельности.</p> <p>3. Владея навыками реализации психологических технологий, ориентированных на профессионально-личностный и карьерный рост сотрудников организации, охрану психологического здоровья отдельного работника и коллектива в целом, разработайте план работы организационного психолога, направленной на профилактику развития профессионального выгорания сотрудников организации.</p>

#### **Доклад в виде презентации (темы)**

1. Основные идеи К.Левина в работе «Теория поля в социальных науках».
2. Базовые потребности и квазипотребности. Экспериментальное изучение квазипотребности.
3. Возможности модификации модели эксперимента, фиксирующего эффект Зейгарник.
4. Регулятивные процессы: мотивация, целеполагание, контроль поведения.
5. Уравновешивание локального напряжения как основной механизм мотивации.
6. Незавершенность действия как источник потребности.
7. Результирующая мотивационная тенденция; валентность и ожидание.
8. Основные детерминанты поведения: личность и ситуация.
9. Полевое и волевое поведение.
10. Экзистенциализм как философская основа гуманистической психологии.



11. Функциональная автономия как приобретенная система мотивации.
12. Основные принципы функциональной автономии.
13. Критерии психологической зрелости человека.
14. Внешняя и внутренняя мотивация.
15. Принцип построения пирамиды потребностей А. Маслоу. Основные мотивы человеческого поведения.
16. Соотношение понятий бытийной и дефицитарной мотивации.
17. Связь мотивации и поведения.
18. Сравнение определений самоактуализации по К. Роджерсу и А. Маслоу
19. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
20. Стремление к когнитивной гармонии как мотивирующий фактор поведения.
21. Эффекты возникновения и снятия диссонанса: поведение, противоречащее attitude; диссонанс после трудного решения
22. Теория баланса (Ф. Хайдер). Основные способы снятия дисбаланса.
23. Потребность в непротиворечивых социальных отношениях как источник движущих сил поведения.
24. Концепция функциональной роли контрфактического мышления (Н. Росс).
25. Влияние контрфактов на последующую деятельность и коррекцию поведения (Н. Росс).
26. Описать специфику снятия когнитивного диссонанса.
27. Теория каузальной атрибуции (Б. Вайнер).
28. Индивидуальные различия стратегий каузальной атрибуции

### **Тест-тренинг**

Тестовые задания по теме 1

1.1. Совокупность психических процессов, обеспечивающих уровень энергетики и направленность поведения, понимается как:

- а) мотивация;
- б) мотив;
- в) направленность;
- г) потребностное состояние.

1.2. Понятия «мотив» и «мотивация» соотносятся следующим образом:

- а) понятие «мотив» уже понятия «мотивация»;
- б) понятие «мотивация» уже понятия «мотив»;
- в) эти понятия – синонимы;
- г) понятие «мотив» является разновидностью понятия «мотивация».

1.3. Одной из теорий мотивации является теория:

- а) двух факторов Ч. Спирмена;
- б) инструментальная;
- в) доминанты А.А. Ухтомского;
- г) ценностного обмена.

1.4. «Опредмеченной потребностью» мотив называл:

- а) Г.А. Ковалев;
- б) Л.И. Божович;

- в) К.К. Платонов;
- г) А.Н. Леонтьев.

1.5. В теории деятельности выявлен механизм образования мотивов, названный механизмом:

- а) сдвига мотива на цель;
- б) сдвига цели на условие;
- в) сдвига цели на мотив;
- г) сдвига условия на цель.

1.6. Мотивы, возникшие на биологической почве, в дальнейшем могут стать независимыми от нее и функционировать самостоятельно согласно принципу:

- а) реальности;
- б) самодетерминации;
- в) функциональной автономии;
- г) удовольствия.

1.7. Механизм сдвига мотива действует:

- а) в дошкольном возрасте;
- б) в младшем школьном возрасте;
- в) до юношеского возраста;
- г) на всех этапах развития личности.

1.8. По А.Н. Леонтьеву, если, выполняя мотивированное действие, субъект затем начинает выполнять действие ради него самого, то это свидетельствует о сдвиге:

- а) цели на условие;
- б) мотива на цель;
- в) условия на цель;
- г) цели на мотив.

1.9. Некоторые противоречия между двумя или более когнициями называются:

- а) когнитивным диссонансом;
- б) когнитивным консонансом;
- в) проблемной ситуацией;
- г) фрустрацией.

1.10. Когнитивный диссонанс не снимается:

- а) изменением одной из когниций;
- б) снижением значимости входящих в диссонантные отношения когниций;
- в) добавлением новой когниции;
- г) вытеснением проблемной ситуации.

1.11. Согласно теории функциональной системы инициирует поведение человека:

- а) доминирующая мотивация;
- б) обстановочная афферентация;
- в) пусковая афферентация;
- г) память.

1.12. По мнению большинства классических бихевиористов, основным механизмом мотивации является принцип:

- а) постоянства;
- б) реальности;
- в) гомеостаза;
- г) удовольствия.

1.13. Интерпретация человеком причин и мотивов поведения других людей межличностного восприятия – это:

- а) перцепция;
- б) аттракция;
- в) каузальная атрибуция;
- г) апперцепция.

1.14. Приписывание социальным объектам (человеку, группе, социальной общности) характеристик, не представленных в поле восприятия, называется:

- а) перцепцией;
- б) атрибуцией;
- в) аттитюдом;
- г) апперцепцией.

1.15. Основы изучения каузальной атрибуции заложил:

- а) Я. Морено;
- б) Л. Фестингер;
- в) Ф. Хайдер;
- г) Дж. Келли.

1.16. В отечественной психологии разработка проблемы каузальной атрибуции ведется на основе методологического принципа:

- а) целостности данного процесса;
- б) деятельностного опосредствования данного процесса;
- в) обратной связи данного процесса;
- г) системности данного процесса.

1.17. Зависимость эффективности деятельности личности от силы ее мотивации (активации нервной системы) на эту деятельность выражает закон:

- а) экономии;
- б) Йеркса – Додсона;
- в) Эммерта;
- г) эмоциональной константности.

1.18. Основателем исследований в области мотивации достижений считается:

- а) Д.С. Мак-Клелланд;
- б) Р. Аткинсон;
- в) Х. Хекхаузен;
- г) К. Роджерс.

1.19. Исследования мотивации достижения начались:

- а) в 1930-х гг.;
- б) в 1940-х гг.;
- в) в 1950-х гг.;
- г) в 1960-х гг.

1.20. Закон оптимума мотивации принято называть законом:

- а) Рибо;

- б) Йеркса – Додсона;
- в) Ллойда – Моргана;
- г) Хика.

1.21. Чем сложнее для субъекта деятельность, тем более низкий уровень мотивации для нее оптимален согласно закону:

- а) прегнантности;
- б) Блонделя;
- в) Йеркса – Додсона;
- г) эмоциональной константности.

1.22. Уровень мотивации, при котором деятельность максимально успешна, называется:

- а) экстремумом мотивации;
- б) оптимумом мотивации;
- в) минимумом мотивации;
- г) вершиной мотивации.

1.23. Исследования показали, что основные типы поведения, направленные на достижение или избегание успеха, складываются в возрасте:

- а) от 3 до 7 лет;
- б) от 3 до 10 лет;
- в) от 3 до 13 лет;
- г) от 3 до 16 лет.

1.24. В большинстве экспериментальных и корреляционных исследований в области психологии мотивации получается зависимость:

- а) логарифмическая;
- б) нелинейная U-образного типа;
- в) сложная квазипериодическая;
- г) инвертированная U-образного типа.

1.25. Графически закон оптимума мотивации можно представить в виде:

- а) прямой линии;
- б) логарифмической кривой;
- в) колоколообразной кривой;
- г) сложной квазипериодической зависимости.

1.26. Условно потребности можно разделить на:

- А) первичные, вторичные;
- Б) физиологические, психологические, социальные;
- В) нет правильного ответа.

1.27. Третья стадия мотивационного процесса – это:

- А) поиск путей устранения потребностей;
- Б) получение вознаграждения за осуществление действия;
- В) определение целей (направления) действия.

1.28. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:

- а) стимулы;
- б) мотивы;

- в) мотивационная деятельность;
- г) потребности;
- д) цели.

1.29. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?

- а) материальное поощрение за хорошо сделанную работу;
- б) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо;
- в) остроконечная палка, которой подгоняют животных;
- г) принуждение;
- д) манипулирование.

1.30. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличной ситуации...

- А. Чувство;
- Б. Характер;
- В. Цель;
- Г. Деятельность;
- Д. Направленность личности.

1.31. Аффилиация – это мотив...

- А. Достижения;
- Б. Помощи;
- В. Власти;
- Г. Общения;
- Д. Агрессии.

1.32. Мотив избегания неудач является противоположностью мотива ...

- А. Достижения;
- Б. Помощи;
- В. Власти;
- Г. Общения;
- Д. Агрессии.

1.33. Стремление избавиться от внутренней напряженности, вызванной фрустрацией, аффектом или стрессом ведет к возникновению мотива ...

- А. Достижения;
- Б. Помощи;
- В. Власти;
- Г. Общения;
- Д. Агрессии.

Тестовые задания по теме 2

2.1. Теория мотивационного контроля Д. Хайленда не является своего рода обобщением идей и концепций, сформировавшихся в недрах:

- а) кибернетики;
- б) теории управления;
- в) психологии;
- г) физиологии.

2.2. Автором теории баланса является:

- а) К. Роджерс;
- б) А. Маслоу;

в) Ф. Хайдер;

г) Г. Олпорт.

2.3. Положение теории поля К. Левина о том, что мотивация возникает в неравновесной «системе напряжений», основывается на принципе:

а) гомеостаза;

б) реальности;

в) постоянства;

г) кибернетики.

2.4. В большей степени, чем теория других психоаналитиков, ориентирована на рассмотрение социальных аспектов человеческого поведения концепция:

а) К. Юнга;

б) А. Адлера;

в) К. Хорни;

г) Э. Фромма.

2.5. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности:

А) фирмы;

Б) населения;

В) побуждающие людей к действию.

2.6. В пирамиде потребностей А. Маслоу 4 ступень – это:

А) потребности в безопасности;

Б) потребность в самоактуализации;

В) потребность в признании.

2.7. Согласно теории Маслоу ... является высшей в иерархии:

А) потребности в безопасности;

Б) потребность в самореализации;

В) потребность в любви и принадлежности.

2.8. Имеется ... основные процессуальные теории мотивации:

А) две;

Б) три;

В) четыре.

2.9. К процессуальным теориям мотивации относится:

а) теория двух факторов Герцберга;

б) теория ожиданий;

в) теория ERG Альдерфера;

г) теория А. Маслоу;

д) теория А. Файоля.

2.10. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

а) содержательной;

б) процессуальной;

в) классической;

г) количественной;

д) административной.

2.11. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- а) теория ожиданий;
  - б) теория справедливости;
  - в) теория X, Y;
  - г) пирамида Врума;
  - д) содержательная теория.
- 2.12. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
- а) в самовыражении, самоопределении;
  - б) в общественном признании;
  - в) в безопасности;
  - г) физиологические;
  - д) социальные.
- 2.13. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?
- а) теория ожидания;
  - б) модель Портера-Лоулера;
  - в) теория справедливости Адамса;
  - г) теория ERG Альдерфера;
  - д) теория А.Маслоу.
- 2.14. Процессуальные теории мотивации изучают
- а) содержание потребностей и мотивов человека;
  - б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
  - в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
  - г) основные способы принуждения к труду;
  - д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.
- 2.15. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:
- а) содержательными;
  - б) процессуальными;
  - в) системными;
  - г) организационными;
  - д) описательными.
- 2.16. Высшей потребностью в иерархии потребностей А. Маслоу является ...
- А. Потребность в принадлежности и любви;
  - Б. Потребность в уважении;
  - В. Познавательные потребности;
  - Г. Эстетические потребности;
  - Д. Потребность в самоактуализации.
- 2.17. Формула «Поведение+ Валентность (эмоциональная значимость) + Ожидание последствий поведения» была предложена
- А) в теориях внешней мотивации
  - Б) в теориях внутренней мотивации
  - В) в информационной теории П.В. Симонова,
  - Г) в законе Йерка-Додсона
  - Д) в теории наслаждения процессом деятельности М. Чиксентмихайя

- 2.18. Автор мотивационной содержательной теории ERG (Existence — существование, Relations — связи, Growth — рост) (1972):
- а) К. Альдерфер
  - Б) А. Маслоу
  - В) В. Врум
- 2.19. Автор мотивационной содержательной теории приобретенных потребностей (Власть-Успех-Причастность) (1961-1975):
- а) Д. Макклелланд
  - Б) Ф. Герцберг
  - В) А. Маслоу
- 2.20. Теория справедливости С. Адамса относится к группе \_\_\_\_\_ теорий
- А) процессуальных
  - Б) психоаналитических
  - В) содержательных
- 2.21. ERG теория является модификацией
- А) концепции З. Фрейда
  - Б) концепции Э. Фромма
  - В) концепции А. Маслоу
- 2.22. Критика теории Маслоу сводится к тому, что
- А) его концепция не работает в других культурах
  - Б) она не подтверждается в экспериментах даже частично
  - В) ему не удалось учесть индивидуальные особенности людей
- 2.23. Люди, ставящие перед собой более высокие цели (или принимающие высокие цели, поставленные другими), прикладывают больше усилий и выполняют работу лучше – утверждает теория
- А) Э. Локка
  - Б) В.П. Симонова
  - В) С. Адамса
- 2.24. Комплексная теория Портера-Лоулера включает в себя
- А) теории ожидания и теории справедливости
  - Б) теории наслаждения процессом деятельности М. Чиксентмихайя
  - В) психоаналитические теории мотивации
- 2.25. Стремление совершать деятельность ради неё самой, ради награды, которая содержится в самой этой деятельности называется...
- А. Экстринсивной мотивацией;
  - Б. Интринсивной мотивацией;
  - В. «укороченной» мотивацией;
  - Г. Внешней мотивацией;
  - Д. Внутренней мотивацией.
- 2.26. Осознанный образ будущего результата - ...
- А. Интенция;
  - Б. Цель;
  - В. Стимул;
  - Г. Убеждение;
  - Д. Уровень притязаний.



- 2.27. Проявление внешнего фактора с целью побуждения и усиления мыслительных, эмоциональных и поведенческих реакций называется ...
- А. Манипуляция;
  - Б. Стимуляция;
  - В. Целеобразование;
  - Г. Долженствование;
  - Д. Мотивация.
- 2.28. Переживание потребности, переходящее в действенную мысль о возможности чем-либо обладать или что-либо осуществить - ...
- А. Склонность;
  - Б. Влечение;
  - В. Мотивационная установка;
  - Г. Желание;
  - Д. Интерес.
- 2.29. Социально приемлемое объяснение человеком причин своих действий и поступков называется ...
- А. Манипуляция;
  - Б. Долженствование;
  - В. Мотивировка;
  - Г. Автоматизм;
  - Д. Убеждение.
- 2.30. При борьбе мотивов на выбор более эмоциогенного объекта влияет такая функция эмоций как ...
- А. Переключательная;
  - Б. Компенсаторная;
  - В. Подкрепляющая;
  - Г. Регулирующая;
  - Д. Побуждающая.
- 2.31. Поиск стимулов вызывается ...
- А. Слишком низким уровнем активации;
  - Б. Слишком высоким уровнем активации;
  - В. Оптимальным уровнем активации;
  - Г. Отсутствием активации;
- 2.32. Слово «мотивация» происходит от латинского глагола *movere*, который означает...
- А. Чувствовать;
  - Б. Двигаться;
  - В. обращаться
- 2.33. По мнению Б.В. Зейгарник, мы лучше и дольше помним какую-либо работу, если она
- А) была доведена до конца
  - Б) осталась незаконченной
  - В) была сознательно прекращена
  - Г) привела к моральному удовлетворению
  - Д) привела к вознаграждению

2.34. Теория драйвов является разновидностью

- А) теории ожидания
- Б) бихевиористской теории
- В) психоаналитической теории

Тестовые задания по теме 3

3.1. В теории трудовой мотивации Герцберга выделяются следующие мотиваторы труда, кроме:

- А) интересная работа
- Б) хорошие шансы продвижения по службе
- В) высокая степень ответственности
- Г) хороший заработок
- Д) справедливое распределение объемов работы

3.2. Система мотивации работников к труду и повышения результативности труда включает в себя все перечисленные методы, кроме:

- А) Экономические
- Б) Целевой
- В) Проектирования и перепроектирования работ
- Г) Управляемого конфликта
- Д) Партиципативный

3.3. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:

- а) теория Маслоу;
- б) теория Альделфера;
- в) теория МакКлеланда;
- г) теория Герцберга

3.4. К главным мотиваторам М. Вудкок и Д. Фрэнсис относят:

- 1. Личное развитие, чувство причастности, интерес и вызов
- 2 Социальные льготы, уважение. Ответственность
- 3 Стиль управления, интерес, новизна
- 4 Многообразие, вознаграждение, обучение

3.5. \_\_\_\_\_ теории — это теории, которые изучают мотивы с позиций восприятия человеком окружающей его трудовой сферы

- А) прогностические
- Б) процессуальные
- В) содержательные
- Г) организационные

3.6. Теория Потрера-Лоулера относится к \_\_\_\_\_ теориям мотивации трудовой деятельности.

- А) контекстным
- Б) содержательным
- В) описательным
- Г) процессуальным

3.7. С позиции поведенческого подхода предпринимательское поведение обусловлено

- А) Установками индивида

- Б) Физиологическим состоянием  
В) Способностями и задатками  
Г) Все варианты неверны
- 3.8. С позиции деятельностного подхода предпринимательское поведение обусловлено
- А) Установками индивида  
Б) Физиологическим состоянием  
В) способностями и задатками  
Г) Все варианты неверны
- 3.9. Приобретение товаров ради того, чтобы подчеркнуть свой статус в обществе определяется
- А) мотивом престижа  
Б) мотивом принадлежности  
В) мотивом позиционирования
- 3.10. \_\_\_\_\_ предпринимателя — это стремление к получению в качестве вознаграждения определенной доли прибыли, которую может принести руководимое им подразделение.
- А) деятельность  
Б) поведение  
В) инициатива  
Г) мотивация
- 3.11. Мотивы шоппинга можно условно разделить:
- А) на личные и социальные  
Б) рациональные и эмоциональные  
В) устойчивые и ситуативные
- 3.12. Мотивы, которые покупатель готов сообщать, — это мотивы ...
- А) истинные  
Б) декларированные  
В) ситуативные
- 3.13. Схема мотивационного процесса включает ... стадий:
- А) пять;  
Б) шесть;  
В) семь.
- 3.14. Руководитель имеет дело с двумя главными типами вознаграждения:
- А) внешним и внутренним;  
Б) материальным и нематериальным;  
В) прямым и косвенным.
- 3.15. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
- а) до начала профессиональной деятельности;  
б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;  
в) во время адаптации в коллективе;  
г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;  
д) после признания важности труда.
- 3.16. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремится к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б).

3.17. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

3.18. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

3.19. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- а) теория х;
- б) теория у;
- в) теория z;
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

3.20. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
- 2 - желание не отличаться от других работников;
- 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- 5 - отсутствует стремление выразить и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

- а) 1, 3, 4, 5;
- б) 2, 3, 4, 5;
- в) 1, 3, 4;
- г) 3, 4, 5;
- д) 2, 4, 5.

3.21. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда.

3.22. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

3.23. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

3.24. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- а) моральным и материальным поощрением;
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами.

3.25. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;
- д) росту преданности организации.

3.26. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:

- а) принести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно.

3.27. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)

- 1 – автономность;
- 2 – повторяемость;
- 3 – разнообразие требуемых навыков;
- 4 – простота требуемых знаний;
- 5 – монотонность работы;
- 6 – конвейерная зависимость

- а) 1, 2, 3;
- б) 1, 3, 4;
- в) 1, 3, 5;

г) 1, 5, 6;

д) 3, 4, 6.

3.28. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

а) возможностям организации;

б) ценности сотрудника;

в) ожиданиям сотрудника;

г) среднеотраслевому уровню;

д) вознаграждению за предыдущую работу.

3.29. Склонность управлять и доминировать над другими людьми в любых ситуациях связана с мотивом ...

А. Достижения;

Б. Помощи;

В. Власти;

Г. Общения;

Д. Агрессии.

1.30. В качестве фактора повышения производительности труда выступает мотивация в виде:

А) продвижения по службе

Б) повышения зарплаты

В) направления на обучение

1.31. К пересмотру мотивов трудовой деятельности приводит отсутствие:

а) подкрепления

Б) санкций

В) внимания

1.32. Мотивацию работника можно определить по:

А) поведению

Б) высказываниям о намерениях

В) прошлому опыту трудовой деятельности

1.33. Мотивированное общение людей — это:

А) взаимоотношения

Б) партнерство

В) переговоры

**Оценивание студента во время текущего контроля успеваемости**

**Ответ на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы**

Оценка	Критерии оценки ответа на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.

4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается не последовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

### ***Подготовка реферата (в т. ч. доклада в виде презентации) и его защита***

Критерии оценки реферата (в т. ч. доклада в виде презентации):

- 1) соответствие содержания презентации её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);
- 2) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы);
- 3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы);
- 4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументированно выражено отношение автора к теме письменной работы);
- 5) качество исходного материала, который использован (аналитический анализ прочитанной литературы, лекций, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);
- 6) качество обработки имеющегося исходного материала, его организация;
- 7) аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в докладе проблемами).

По каждому критерию обучающиеся оценивают работу и проставляют баллы от 0 до 5, итоговая оценка рассчитывается как средний балл по всем критериям.

### ***Тестирование (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)***

Критерии оценки ответов на тестировании (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

- от 0 до 39 % верных ответов на вопросы – не зачтено;
- от 40 до 100 % верных ответов на вопросы – зачтено.

### 3.2. Промежуточная аттестация. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

#### Вопросы (задания) к промежуточной аттестации

1. Определение понятий: потребность, мотив, мотивация, мотивационные переменные.
2. Структура мотивационной сферы человека.
3. Генетические связи мотивационных переменных.
4. Осознаваемые и неосознаваемые мотивы.
5. Связь мотивации и внутриличностного конфликта.
6. Проблема классификации мотивов и потребностей.
7. Связь мотивации, поведения и деятельности как психологических категорий.
8. Связь мотивации и личности как психологических категорий.
9. Внешняя и внутренняя мотивация.
10. Развитие мотивационной сферы человека в онтогенезе.
11. Мотивация общения.
12. Мотивация учебной деятельности школьников.
13. Мотивация учебной деятельности студентов.
14. Мотивация профессиональной деятельности (педагога, менеджера).
15. Факторы развития мотивации учебной деятельности.
16. Мотивация агрессивного поведения.
17. Мотивация конформного поведения.
18. Альтруизм как мотивационная линия поведения.
19. Методы и методики исследования мотивационной сферы человека.
20. Проективные методики как инструмент диагностики мотивационных переменных.
21. Методы измерения социальных установок.
22. Мотивация межличностных отношений.
23. Развитие мотивации в активных методах обучения (тренинг, деловая игра).

#### Оценивание студента на промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка зачета	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины, владеет основными понятиями дисциплины, знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике. Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

### 4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

#### 4.1. Перечень литературы и электронно-образовательных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)



#### **4.1.1. Основная литература**

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Бакирова Г.Х.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 439 с. <http://www.iprbookshop.ru/52552>
2. Гроголева О.Ю. Психология мотивации: учебное пособие / Гроголева О.Ю.— О.: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015. 126 с. <http://www.iprbookshop.ru/59646>

#### **4.1.2. Дополнительная литература**

1. Столяренко А.М. Психология менеджмента (2-е издание): учебное пособие / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 455 с. <http://www.iprbookshop.ru/52638>

#### **4.1.3. Электронные образовательные ресурсы**

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.

#### **4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.
5. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] – URL: <http://dic.academic.ru>.
6. СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/>.

#### **4.3. Оборудование и технические средства обучения**

Для обеспечения интерактивных методов обучения для чтения лекций требуется учебная аудитория с мультимедиа-оборудованием (компьютер и проектор, возможен вариант с интерактивной доской). Для проведения занятий семинарского типа возможно использование учебных аудиторий со специальным расположением столов и стульев.

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки к занятиям (компьютеры с лицензионным программным обеспечением согласно п. 4.4 и доступом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», поисковые системы, профессиональные базы данных и информационные

справочные системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2).

Для подготовки к занятиям студентам обеспечен доступ к библиотеке ЧОУ ВО АУП и помещениям для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП.

В ЧОУ ВО АУП оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, профессиональным базам данных и информационным справочным системам в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2.

Обучение по программе возможно с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП. Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией ЧОУ ВО АУП.

Для проведения учебных занятий используются компьютерные классы или обычные учебные аудитории, оборудованных компьютерной техникой с установленных на ней лицензионным программным обеспечением (п. 4.4).

Для проведения учебных занятий по дисциплине (модулю) учебные аудитории ЧОУ ВО АУП оснащаются ниже следующим оборудованием и техническими средствами обучения (п. 4.3.1).

#### **4.3.1. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации для проведения занятий**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оборудование:

- 1) специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья, доска меловая, доска маркерная; рабочее место преподавателя;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: видеопроектор, экран настенный, компьютер преподавателя с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;
- 3) наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации по дисциплине (модуля).

#### **Помещение для самостоятельной работы**

Оборудование:

- 1) компьютеры для самостоятельной работы обучающихся с подключением к информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

2) принтер;

3) мебель: столы для самостоятельной работы обучающихся, стулья для обучающихся.

#### **4.4. Комплект лицензионного программного обеспечения**

Для реализации дисциплины (модуля) ЧОУ ВО АУП обеспечена ниже следующим необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения:

1. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office

2. СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>

#### **5. Методические материалы (рекомендации) обучающимся**

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, занятия семинарского типа).

Занятия семинарского типа по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 3.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

##### Подготовка к лекциям

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

##### Подготовка к занятиям семинарского типа

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Необходимо учесть, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины (модуля) в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

#### Подготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

#### Самостоятельная работа

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накапливания результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

#### Выполнение рефератов (в т. ч. докладов с презентацией)

Реферат предусматривает углубленное изучение дисциплины (модуля), способствует развитию навыков самостоятельной работы с литературными источниками.

Реферат – краткое изложение в письменном виде содержания учебно-научного труда по предоставленной теме. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы с элементами анализа по теме реферата. Приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблемы темы реферата. Содержание реферата должно быть логичным, изложение материала носить проблемно-тематический характер.

Объем реферата может колебаться в пределах 15-20 печатных страниц. Основные разделы: оглавление (план), введение, основное содержание, заключение, список литературы.

Текст реферата должен содержать следующие разделы:

- титульный лист с указанием: названия вуза, кафедры, темы реферата, ФИО автора и ФИО преподавателя – куратора;
- введение, актуальность темы;
- основной раздел;
- заключение (анализ результатов литературного поиска); выводы;
- библиографическое описание, в том числе и интернет-источников, оформленное по ГОСТ 7.1 – 2003; 7.80 – 2000;
- список литературных источников должен иметь не менее 10 библиографических названий, включая сетевые ресурсы.

Текстовая часть реферата оформляется на листе следующего формата:

- отступ сверху – 2 см; отступ слева – 3 см; отступ справа – 1,5 см; отступ снизу – 2 см;
- шрифт текста: Times New Roman, высота шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5, выступ первой строки (в основном тексте) – 1,25;
- нумерация страниц – снизу листа справа. На первой странице номер не ставится.

Реферат должен быть выполнен грамотно с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет).

#### Подготовка к промежуточной аттестации

К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к промежуточной аттестации по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины (модуля),
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов (заданий) к промежуточной аттестации.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Методические рекомендации (указания) для обучающихся по подготовке к занятиям семинарского типа, по организации самостоятельной работы, по курсовому проектированию разработаны и утверждены в установленном порядке и являются составной частью основной профессиональной образовательной программой высшего образования (приложением), в которую входит настоящая рабочая программа дисциплины (модуля).

#### **6. Особенности обучения по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ОВЗ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется ЧОУ ВО АУП с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных

группах или в отдельных организациях. В ЧОУ ВО АУП созданы специальные условия для получения высшего образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с разделом III Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года № 301.

Учебные корпуса ЧОУ ВО АУП обеспечены беспрепятственным доступом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в учебные и иные помещения, расположенные на 1-м этаже здания.

Возможность доступа к помещениям 2-го и последующего этажей обеспечена наличием специального мобильного подъемника, размещаемого у лестничных пролетов.

На первом этаже располагаются следующие помещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

- аудитория для индивидуального обучения инвалидов любых категорий, оснащенная необходимым специальным оборудованием;
- специально оборудованный туалет для инвалидов;
- специально оборудованная комната для приема пищи.

Обеспечен доступ к библиотеке и помещению приемной комиссии.

При входе в здание находится таблица с наименованием института и режимом работы, выполненная шрифтом Брайля, а также тактильная мнемосхема с изображением пути следования до зоны оказания образовательных услуг.

Имеется возможность подъезда ко входу автомобильного транспорта. На прилегающей к зданию территории обозначены места для парковки автомобильного транспорта для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Для обеспечения условий обучения и нахождения на территории института лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, помещения института оснащены также следующим оборудованием:

- 1) оформление входной группой тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Доступность для инвалидов всех категорий» (150x150мм); «Проход с собакой поводырём» (150x150мм); «Вход в помещение» (150x150мм); «Выход из помещения» (150x150мм);
- 2) обозначения пути движения к зоне предоставления образовательных услуг и иным необходимым помещениям посредством тактильных пластиковых пиктограмм с защитным покрытием «Направление движения, поворот» (150x150мм), а также посредством тактильной напольной плитки на протяжении всего пути следования (Пвх, 300x300мм, высота рифа 5мм, подосновы 2 мм (полосы));

- 3) обозначение необходимых помещений тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Туалет для инвалидов» (150x150мм); «Буфет» (150x150мм);
- 4) обозначение кабинетов пластиковыми тактильными табличками с текстом, выполненным азбукой Брайля, «Библиотека» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм); «Приемная комиссия» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм);
- 5) оснащение входа в институт и специально оборудованных помещений для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов приемным устройством вызова Тифловывозов ПС-1099 с установкой в помещениях тактильных кнопок вызова БК-51 (дальность – 100м);
- 6) размещение на первом этаже здания светодиодного табло с бегущей строкой для дублирования справочной информации (240x1040мм, красное свечение);
- 7) размещение в кабинете индивидуального обучения инвалидов портативной индукционной звукоусиливающей системы VERT-1А;
- 8) оснащение кабинета индивидуального обучения инвалидов карманными увеличителями (увеличение 7х, материал пластик);
- 9) оснащение компьютера, предназначенного для работы инвалидов, тактильным набором для маркировки клавиатуры;
- 10) размещение специальных наклеек для маркировки дверных проемов (желтые круги, d=200мм);
- 11) установка светового маяка для обозначения входа на этаж;
- 12) установка тактильного стенда с информацией об институте, выполненной азбукой Брайля (470x610мм, настенное крепление);
- 13) установка в кабинете индивидуального обучения инвалидов специального программного обеспечения открытого доступа:
  - Microsoft Windows, Центр специальных возможностей, Экранная лупа, Экранный диктор, Экранная клавиатура;
  - экранная лупа OneLoupe;
  - речевой синтезатор «Голос».