

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 22.09.2023 19:25:40
Уникальный программный ключ:
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaadebbee2849

Приложение А

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Мотивация поведения»

Уровень образования

бакалавриат

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки
бакалавриата/магистратуры/специальность

37.03.01 Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления
подготовки/специализация

Психологическое консультирование

(наименование)

Разработчик

Л.И. Гайдарова
подпись

Л.И. Гайдарова, к.п.н.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры
«12» 09 2022 г., протокол № 1

Зав. кафедрой

Султанов М.Ф.
подпись

Султанов М.Ф., д.ф.н., доц.
(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
 - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
 - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
 - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
 - 2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
 - 3.1. Задания и вопросы для входного контроля
 - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
 - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины Мотивация поведения и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Рабочей программой дисциплины «Мотивация поведения» предусмотрено формирование следующей компетенции:

ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ПК-3. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, рекомендуемых для заполнения таблицы 1 (в ФОС не приводится, используется только для заполнения таблицы)

- *Аттестационная контрольная работа*
- *Тест (для текущего контроля)*
- *Реферат*
- *Устный опрос*
- *Практическое задание*
- *Круглый стол*
- *Эссе*
- *Практическое задание*
- *Задания / вопросы для проведения экзамена/зачета*

Перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем ¹
<p>ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии</p>	<p>ОПК-1.1. Понимает современные теоретико-методологические основы научного исследования в сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Знает: основной круг проблем (задач), встречающихся в избранной сфере научной деятельности, и основные способы (методы, алгоритмы) их решения Умеет: находить (выбирать) наиболее эффективные (методы) решения основных типов проблем (задач), встречающихся в избранной сфере научной деятельности Владет: современными методами, инструментами и технологией научно-исследовательской и проектной деятельности в определенных областях экономической науки</p>	<p>Тема №1. Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности Тема №2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом организации Тема №3. Проблема мотивации в отечественной психологии Тема №4. Личность как субъект мотивации (самотивация) Тема №5. Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда</p>
	<p>ОПК-1.2. Осуществляет научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии</p>	<p>Знает: основные источники и методы поиска научной информации Умеет: анализировать, систематизировать и усваивать передовой опыт проведения научных исследований Владет: навыками публикации результатов научных исследований, в том числе полученных лично обучающимся, в рецензируемых научных изданиях</p>	<p>Тема №6.1. Управление деструктивной мотивацией Тема №6.2. Управление деструктивной мотивацией Тема №7. Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации Тема №8. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации</p>
<p>ПК-3. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений,</p>	<p>ПК-3.1. Осуществляет психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации</p>	<p>Знает: стандартные методы исследования в социальной психологии Умеет: использовать пакет методов и процедур социально-психологического исследования, используемых в диагностике: семейных отношений, организационной культуры, малых групп и</p>	<p>Тема №1. Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности Тема №2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом организации</p>

¹ Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека		межличностных отношений в коллективе, личности в системе социальных отношений Владеет: широким спектром психодиагностических методик социальной психологии	Тема №3. Проблема мотивации в отечественной психологии Тема №4. Личность как субъект мотивации (самотивация) Тема №5. Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда
	ПК-3.2. Применяет психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов	Знает: стандартные психологические технологии различных ориентаций Умеет: использовать пакет методов и процедур социально-психологических технологий Владеет: широким спектром психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов	Тема №6.1. Управление деструктивной мотивацией Тема №6.2. Управление деструктивной мотивацией Тема №7. Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации Тема №8. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине Мотивация поведения определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					Этап промежуточной аттестации	
		Этап текущих аттестаций						18-20 неделя
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя			
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП		
1	2	3	4	5	6	7		
ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной	ОПК-1.1. Понимает современные теоретико-методологические основы научного исследования в сфере профессиональной деятельности	Аттестационная к.р. №1, тесты	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	практическое задание	-	письменная зачетная работа	

деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.2. Осуществляет научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	Аттестационная к.р. №1	Аттестационная к.р. №2, устный опрос	Аттестационная к.р. №3	реферат	-	письменная зачетная работа
ПК-3. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	ПК-3.1. Осуществляет психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации	Аттестационная к.р. №1	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3, практическое задание	тесты	-	письменная зачетная работа
	ПК-3.2. Применяет психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов	Аттестационная к.р. №1, реферат	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	устный опрос	-	письменная зачетная работа

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР – курсовая работа;

КП – курсовой проект.

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины Мотивация поведения является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибальная, двадцатибальная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибальная	двадцатибальная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; - исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; - правильно формирует определения; - демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; - умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; - достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; - демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; - умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует общее знание изучаемого материала; - испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; - знает основную рекомендуемую литературу; - умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> - незнания значительной части программного материала; - не владения понятийным аппаратом дисциплины; - допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Задания и вопросы для входного контроля

1. Какое место занимает психология в системе наук?
2. Какие основные разделы составляют структуру психологии как науки?
3. Как и почему менялся предмет психологии в истории?
4. Как и где может применяться психологическое знание?
5. В чем особенности наблюдения как метода научного исследования?
6. Что отличает различные типы эксперимента друг от друга?
7. Какие основные направления в психологии вы знаете?
8. Какие явления входят в круг изучения науки психологии?
9. Каковы основные результаты психологии сознания?
10. В чем состоят главные идеи фрейдизма?

3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций

Критерии оценки уровня сформированности компетенций приводятся для каждого из используемых оценочных средств, указанных в разделе 2 фонда оценочных средств.

3.2.1. Контрольные вопросы для первой аттестации

1. Понятие мотивации и ее роль в управлении
2. Трудовая мотивация
3. Профессиональное общение руководителя
4. Положительная и отрицательная мотивация
5. Мотивация и стимулирование персонала как подсистема системы управления персоналом организации
6. Особенности систем мотивации и стимулирования российских организаций
7. Стадии жизненного цикла организации и задачи кадровой политики
8. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему стимулирования и мотивации
9. Концепция «гуманизации труда» (Д. Хардинга, Д. Кокса, К. Шарпа, Г. Олдхэма, Д. Хэкмана, В. Г. Асеева, О. А. Конопкина и др.)
10. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых

3.2.2. Контрольные вопросы для второй аттестации

1. Проблема развития элитарных ориентаций в труде
2. Социально-психологическая характеристика личности
3. Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей
4. Понятие «власть» и ее разновидности
5. Саморегулирование и самомотивация личности
6. Ценностная ориентация в трудовой деятельности
7. Системы мотивации и их классификация
8. Специфика разработки и внедрения систем мотивации
9. Оплата труда
10. Трудности разработки систем мотивации и оплаты труда

3.2.3. Контрольные вопросы для третьей аттестации

1. Понятие деструктивной мотивации
2. Способы управления деструктивной мотивацией
3. Виды деструктивной мотивации
4. Просоциальные, асоциальные и антисоциальные мотивы труда и корпоративная этика
5. Общая модель деструктивной мотивации персонала
6. Разработка систем материального (денежного) стимулирования
7. Грейдинг рабочих мест (должностей)

8. Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда
9. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета)
10. Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении аттестационной контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.2.4. Вопросы для проверки остаточных знаний

1. Общая модель деструктивной мотивации персонала
2. Разработка систем материального (денежного) стимулирования
3. Грейдинг рабочих мест (должностей)
4. Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда
5. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета)
6. Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда
7. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом
8. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии

3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

3.3.1. Зачетные вопросы

1. Понятие мотивации и ее роль в управлении
2. Трудовая мотивация
3. Профессиональное общение руководителя
4. Положительная и отрицательная мотивация
5. Мотивация и стимулирование персонала как подсистема системы управления персоналом организации
6. Особенности систем мотивации и стимулирования российских организаций
7. Стадии жизненного цикла организации и задачи кадровой политики
8. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему стимулирования и мотивации
9. Концепция «гуманизации труда» (Д. Хардинга, Д. Кокса, К. Шарпа, Г. Олдхэма, Д. Хэкмана, В. Г. Асеева, О. А. Конопкина и др.)
10. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых
11. Проблема развития элитарных ориентаций в труде
12. Социально-психологическая характеристика личности
13. Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей
14. Понятие «власть» и ее разновидности
15. Саморегулирование и самомотивация личности

16. Ценностная ориентация в трудовой деятельности
17. Системы мотивации и их классификация
18. Специфика разработки и внедрения систем мотивации
19. Оплата труда
20. Трудности разработки систем мотивации и оплаты труда
21. Понятие деструктивной мотивации
22. Способы управления деструктивной мотивацией
23. Виды деструктивной мотивации
24. Просоциальные, асоциальные и антисоциальные мотивы труда и корпоративная этика
25. Общая модель деструктивной мотивации персонала
26. Разработка систем материального (денежного) стимулирования
27. Грейдирование рабочих мест (должностей)
28. Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда
29. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета)
30. Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда
31. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом
32. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии

Дополнительно указываются:

а) методические рекомендации по подготовке и процедуре осуществления контроля выполнения.

Зачеты и экзамены могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП невозможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.