

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 509589

ETAP: Semestr letni

Informacje ogólne:**Prowadzący:** dr Barbara Cichy-Jasiocha**Organizator:** Wydział Nauk Społecznych
Instytut Psychologii**Liczba godzin tygodni / semestr:** 1 / 15**Jezyk wykładowy:** Język polski**Kierunek studiów: Psychologia (stacjonarne jednolite magisterskie)****Lokalizacja w planach rocznych:** Rok IV - Semestr 8**Punkty ECTS:** 4**Forma zaliczenia:** Egzamin**Cele przedmiotu:**

- C1 - Student posiada ogólną wiedzę dotyczącą czynników mających wpływ na motywację osiągnięć osób aktywnych zawodowo oraz potrafi przewidywać na ich podstawie zachowanie jednostki. Zna najważniejsze teorie i modele motywacji do sukcesu. Dostrzega związki łączące psychologię z indywidualnymi ścieżkami rozwoju kariery zawodowej i indywidualnymi planami działań wspierających rozwój zawodowy.
- C2 - Potrafi skutecznie wykorzystać zdobytą wiedzę do oceny motywacji osiągnięć w sytuacji pracy oraz rozpoznawać własne zainteresowania. Umie dokonać analizy skuteczności różnych czynników motywowania pracowników w oparciu o przygotowane cele i plany rozwoju zawodowego. Potrafi udzielić wsparcia psychologicznego w celu wykorzystania uzdolnień i talentów osób, które znajdują się w sytuacji poszukiwania i zmiany pracy. Umie opracować profil osobowościowo-motywacyjny kandydata na dane stanowisko pracy, na podstawie wywiadu, testów i kwestionariuszy psychologicznych.
- C3 - Uwzględni specyfikę funkcjonowania społecznego, emocjonalnego i poznawczego oraz w obszarze motywacji osiągnięć pracownika na rynku pracy. Potrafi pracować na rzecz wspierania rozwoju motywacji do sukcesu osób aktywnych zawodowo. Odznacza się postawą nacechowaną otwartością i poszanowaniem indywidualności potrzeb i zainteresowań zawodowych. Potrafi prowadzić nawiązać dyskusję dotyczącą problematyki motywacji osiągnięć zawodowych, komunikując w sposób jasny aktualne wymagania rynku pracy.

Wymagania wstępne:

Student posiada znajomość podstawowych zagadnień z psychologii biznesu, zarządzania i przedsiębiorczości.

Efekty kształcenia dla przedmiotu:**WIEDZA**

- W1 - Student posiada wiedzę dotyczącą problematyki motywacji pracowniczej - K_W08.
- W2 - Student zna koncepcję rozwoju kariery zawodowej zgodnie z własnymi zainteresowaniami - K_W12.
- W3 - Student dysponuje wiedzą z zakresu terminologii i metodologii badań motywacji do sukcesu zawodowego - K_W04.
- W4 - Student poznał zależności pomiędzy procesami motywacyjnymi, komunikacją interpersonalną i strategią rozwoju zawodowego pracowników - K_W10.

UMIĘJĘTNOŚCI

- U1 - Student potrafi skutecznie wykorzystać posiadaną wiedzę w celu ustalenia profilu osobowościowo-motywacyjnego kandydata - K_U01.
- U2 - Student jest przygotowany do przeprowadzenia szkoleń zawodowych w zakresie motywacji osiągnięć pracowników - K_U02.
- U3 - Student posiada umiejętność tworzenia własnego, indywidualnego warsztatu pracy i samodoskonalenia zawodowego - K_U04.
- U4 - Student potrafi przeanalizować motywację osoby kandydującej na dane stanowisko pracy - K_U07.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)

- K1 - Student komunikuje wiedzę teoretyczną i odnosi zebrane informacje z rynku pracy do możliwości kandydatów oraz oczekiwań pracodawców - K_K03.
- K2 - Student samodzielnie i krytycznie aktualizuje swoje umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego w aspekcie motywacji do sukcesu - K_K01.
- K3 - Student motywuje kandydata do podjęcia nowych zadań profesjonalnych - K_K04.
- K4 - Student posiada umiejętność dobrej prezentacji motywacji osiągnięć osób aktywnych zawodowo i potrafi odnieść ją do aktualnej sytuacji zawodowej kandydata - K_K06.

Metody dydaktyczne:

Wykład, wykład problemowy, prezentacja multimedialna, analiza struktury motywacji do sukcesu i typologii motywacji osiągnięć pracowników.

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

Ocena niedostateczna

- (W) - Student nie zna terminów z zakresu omawianych zagadnień motywacji osiągnięć.
- (U) - Student nie potrafi opracować profilu motywacji osiągnięć pracownika.
- (K) - Student nie potrafi twórczo wykorzystać zdobytej wiedzy do oszacowania motywacji osiągnięć pracowników.

Ocena dostateczna

- (W) - Student zna wybrane terminy z zakresu omawianych zagadnień motywacji osiągnięć.
- (U) - Student umie wybiórczo (w stopniu dostatecznym) poprzez twórcze działanie opracować profil motywacji osiągnięć pracownika.
- (K) - Student rozumie potrzebę pogłębiania wiedzy o motywacji do sukcesu ale nie potrafi jej skutecznie zrealizować.

Ocena dobra

- (W) - Student zna dynamikę motywacji do osiągnięć osób aktywnych zawodowo.
- (U) - Student potrafi stwarzać warunki do realizacji motywacji do osiągnięć osób aktywnych zawodowo.
- (K) - Student zna sposoby pracy nad rozwijaniem i pogłębianiem wiedzy o motywacji do sukcesu osób aktywnych zawodowo.

Ocena bardzo dobra

- (W) - Student zna wszystkie terminy i założenia z zakresu motywacji osiągnięć.
- (U) - Student potrafi posługując się narzędziami do diagnozy motywacji osiągnięć przeciwdziałać brakowi motywacji do sukcesu pracowników. Posiada umiejętność tworzenia własnego, indywidualnego warsztatu pracy w zakresie motywacji osiągnięć zawodowych.
- (K) - Student potrafi zastosować posiadaną wiedzę do właściwej prezentacji problematyki motywacji osiągnięć oraz posiada umiejętność przygotowania programu rozwoju motywacji do sukcesu dla osób aktywnych zawodowo.

Treści programowe przedmiotu:

1. Podstawowe zagadnienia z zakresu terminologii związanej z motywacją osiągnięć.
2. Historyczne i współczesne teorie motywacji osiągnięć.
3. Teorie motywowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.
4. Modele motywowania pracowników do osiągnięć.
5. Cechy predykcyjne osób zmotywowanych do sukcesu.
6. Praktyczne zastosowanie modeli motywacji osiągnięć w sytuacji osób aktywnych zawodowo.
7. Innowacyjne podejście do motywacji do sukcesu w karierze zawodowej pracownika organizacji.
8. Sytuacji społeczna a motywacja do osiągnięć pracownika w organizacji.
9. Typologia motywacji osiągnięć.
10. motywacja osiągnięć grup wysokiego ryzyka (np. bezrobotni, absolwenci uczelni wyższych).
11. Kreatywne wspomaganie motywacji do sukcesu pracowników przedsiębiorstwa.
12. Wzrost wymagań motywacji do sukcesu pracowników ery konceptualnej w dobie zachodzących procesów globalizacyjnych.
13. Metody dokonywania analizy poziomu motywacji osiągnięć pracowników różnego szczebla w organizacji.

Literatura:

Literatura podstawowa

- Klinkosz, W. (2016). Motywacji osiągnięć osób aktywnych zawodowo, ss. 308. Lublin: RW KUL .
- Klinkosz, W., Sękowski, A. (2013). Inwentarz Motywacji Osiągnięć LMI H. Schulera, G.C. Thorntona, A. Frintrupa i M. Prochaski. Podręcznik. Warszawa: Pracownia Testów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Gwiazdowska, S., Klinkosz, W. (2012). Motywacja osiągnięć i osobowość mężczyzn uzyskujących stały oraz nieregularny dochód miesięczny. Studia z Psychologii w KUL, 18, 11-26.
- Klinkosz, W. (2008). Metodologiczne problemy badania motywacji osiągnięć na różnych kierunkach studiów. W: R. Stachowski, W. Zeidler (red.). Opisowa metodologia badań psychologicznych. Studia i przykłady, s. 162-189. Warszawa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania.
- Bańka, A. (2005). Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym. Poznań: Studio PRINT-B, Instytut Rozwoju Kariery.

Literatura uzupełniająca

- Zimbardo, P.G., Johnson, R.L., McCann, V. (2010). Psychologia kluczowe koncepcje. Motywacja i uczenie się, tom II. Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN.
- Niermeyer, R. (2009). Motywacja. Jak zachęcić pracowników, aby dali z siebie wszystko? Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Thomas, N. (red.) (2009). Tworzenie zespołów i motywacja według Johna Adaira. Wolter Kluwer Polska - OFICYNA.
- Marek, A. (2008). Zarządzanie przez wartości a motywacja pracownika. W: A. Stankiewicz- Mróz, J. Lenzion (red.), Wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi w sytuacji przemian na rynku pracy, s. 203-208. Łódź: Media Press.
- Klinkosz, W., Sękowski, A. (2006). H. Schulera i M. Prochaski polska wersja Inwentarza Motywacji Osiągnięć - Leistungsmotivationsinventar (LMI). Czasopismo Psychologiczne, 12, 253-264.
- Klinkosz, W., Sękowski, A., Brambring, M. (2006). Academic achievement of students with visual impairment and their personality. Journal of Visual Impairment and Blindness, 100, 666-675.
- Sikorski, C. (2004). Motywacja jako wymiana - modele relacji między pracownikiem a organizacją. Warszawa: Difin.
- Kozioł, L. (2002). Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne. Warszawa- Kraków: PWN.
- Thomas, P. (1996). Sposoby komunikacji interpersonalnej. Tworzenie zespołów i motywacja według Johna Adaira. Zysk i S-ka.
- Gliszczyńska, X. (1981). Motywacja do pracy. Warszawa: KiW.