

Rok akademicki: 2020/2021

ID zajęć: 537026

ETAP: Semestr letni

**Informacje ogólne:**

**Prowadzący:** mgr Izabela Szymczak

**Organizator:** Wydział Nauk Społecznych  
Instytut Psychologii

**Liczba godzin tygodni / semestr:** 1 / 15

**Język wykładowy:** Język polski

**Kierunek studiów:**

**Lokalizacja w planach rocznych:** Rok - Semestr

**Punkty ECTS:**

**Forma zaliczenia:** Nie sklasyfikowany

**Cele przedmiotu:**

- C1 - Student poznaje i analizuje zagadnienia dotyczące motywacji osiągnięć w kontekście sytuacji pracy.
- C2 - Zna metody diagnozy motywacji osiągnięć w organizacji.
- C3 - Rozumie znaczenie przemian dokonujących się w obrębie współczesnej organizacji i potrafi scharakteryzować różne sposoby motywowania pracowników.
- C4 - Potrafi zastosować posiadaną wiedzę do sytuacji zawodowej pracownika.

**Wymagania wstępne:**

- W1 - Znajomość podstawowych terminów z psychologii motywacji osiągnięć.
- W2 - Umiejętność rozumienia i analizowania sytuacji zawodowych z perspektywy psychologa praktyka zajmującego się motywacją do sukcesu pracowników.
- W3 - Umiejętność uczestniczenia w dyskusji, twórczego rozwiązywania problemów, zarówno indywidualnie jak i w pracy grupowej/zespołowej.

**Efekty kształcenia dla przedmiotu:**

**WIEDZA**

- W1 Student posiada wiedzę dotyczącą problematyki motywacji osiągnięć dotyczącą sytuacji zawodowej osób aktywnych zawodowo K\_W01
- W2 Student posiada podstawową wiedzę odnośnie metody diagnozy motywacji do sukcesu K\_W14
- W3 Student zna specyfikę przygotowywania profili motywacji osiągnięć osób pracujących zawodowo K\_W08
- W4 Student wie, jakie są główne postulaty dotyczące motywacji osiągnięć osób aktywnych zawodowych K\_W10

**UMIĘJĘTNOŚCI**

- U1 Student potrafi opracować indywidualny profil motywacji osiągnięć pracownika K\_U01
- U2 Student umie poprzez twórcze działania aktywizować wewnętrzny potencjał rozwojowy pracownika na różnych szczeblach rozwoju zawodowego K\_U02
- U3 Student potrafi motywować pracownika na podstawie opracowanego indywidualnego profilu motywacji do sukcesu K\_U03
- U4 Student umie wskazać metody psychologiczne badania motywacji osiągnięć znajdujące zastosowanie dla osób aktywnych zawodowo K\_U05

**KOMPETENCJE**

- K1 Student jest przygotowany do dyskusji w zakresie omawianych zagadnień K\_K07
- K2 Student ma świadomość ważności kształtowania indywidualnych i grupowych standardów motywacji do sukcesu osób aktywnych zawodowo K\_K08
- K3 Student respektuje podmiotowość uczestników warsztatów dotyczących motywacji osiągnięć oraz wyraża poszanowanie dla ich indywidualności K\_K08
- K4 Student jest otwarty na pomoc ekspertów i superwizorów w zakresie prowadzenia treningu motywacji do sukcesu w grupie osób aktywnych zawodowo K\_K06

**Metody dydaktyczne:**

Wykład, wykład problemowy, konwersatorium, analiza przypadków, dyskusja nad omawianymi problemami, prezentacja multimedialna.

**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. Współczesne przejawy motywacji osiągnięć młodzieży akademickiej.
3. Twórcze podejście do realizacji motywacji osiągnięć - analiza wybranych profili motywacji osiągnięć.
4. Cechy osób zmotywowanych do sukcesu.
5. Wskazówki do praktycznego wzmocnienia motywacji osiągnięć osób aktywnych zawodowo.
6. Innowacyjność myślenia jako forma wzbudzania motywacji do sukcesu pracowników organizacji.
7. Analiza sytuacji społecznej osób zmotywowanych i niezmotywowanych do osiągnięć.
8. Psychologiczne predyktory motywacji osiągnięć.
9. Grupy wysokiego ryzyka wymagającej wczesnej interwencji w obszarze motywacji osiągnięć (np. bezrobotni, absolwenci uczelni wyższych).
10. Profilaktyka kreatywna jako wspomaganie o charakterze konstruktywnym, ukierunkowanym na wspomaganie i aktywizowanie osób o niskim wskaźniku motywacji do sukcesu.
11. Umiejętność dokonywania analizy zmian poziomu motywacji osiągnięć wśród pracowników różnego szczebla w organizacji.

**Literatura:**

Literatura podstawowa:

1. Klinkosz, W. (2013). Motywacji osiągnięć osób aktywnych zawodowo, ss. 300. Lublin: RW KUL .
2. Klinkosz, W., Sękowski, A. (2013). Inwentarz Motywacji Osiągnięć LMI H. Schulera, G.C. Thorntona, A. Frinrupa i M. Prochaski. Podręcznik. Warszawa: Pracownia Testów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
3. Gwiazdowska, S., Klinkosz, W. (2012). Motywacja osiągnięć i osobowość mężczyzn uzyskujących stały oraz nieregularny dochód miesięczny. Studia z Psychologii w KUL, 18, 11-26.
4. 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.
5. 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.