

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление подготовки / специальность: Психология служебной деятельности
Профиль / специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Дисциплина: Психология принятия решений в профессиональной деятельности

Формируемые компетенции: ПК-7

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче зачета

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся: - обнаружил на зачете всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; - допустил небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество; - допустил существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов; - допустил существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов	Зачтено
Низкий уровень	Обучающийся: - допустил существенные упущения при ответах на все вопросы преподавателя; - обнаружил пробелы более чем 50% в знаниях основного учебно-программного материала	Не зачтено

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетворительно Зачтено	Хорошо Зачтено	Отлично Зачтено

Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям.

Примерный перечень вопросов к зачету

Компетенция ПК-7:

1. Место исследований принятия решений в структуре психологического знания.
2. Объект, предмет, задачи психологии принятия решений.
3. История науки о принятии решений (теория ожидаемой ценности, теория ожидаемой полезности, теория ожидаемой выгоды).
4. Психологические классификации решений и ситуаций принятия решения.
5. Принятие решений в историческом контексте.
6. Ситуации принятия решений.
7. Индивидуальный стиль принятия решений и его анализ.

8. Типология управленческих решений.
9. Процессуальная организация принятия управленческих решений.
10. Уровни организации управленческих решений.
11. Индивидуальный стиль принятия решений и его анализ.
12. Нормативные (рациональные) модели принятия решений.
13. Описательные модели принятия решений.
14. Типология управленческих решений.
15. Процессуальная организация принятия управленческих решений.
16. Психология группового принятия решений в организациях.
17. Методы принятия групповых решений.
18. Особенности проведения метода мозгового штурма. Основные модификации метода мозгового штурма.
19. Метод Дельфи как экспертная технология, используемая в процессе принятия решений.
20. Особенности проведения метода номинальных групп.
21. Особенности проведения метода «635» и метода голосования «за—против» в процессе принятия групповых решений.
22. Особенности использования метода дневников и метода голосования «за—против» в процессе принятия групповых решений.
23. Особенности проведения метода синектики и метода модераций.
24. Стратегии выработки группового решения.
25. Психологические особенности «эвристики» в процессе принятия индивидуальных решений.
26. Ошибки социальной перцепции, связанные с процессом принятия индивидуальных решений.
27. Психологические феномены индивидуальных решений, связанные с особенностями информационных процессов и со сферой личностных особенностей человека.
28. Психологические феномены, возникающие в процессах принятия решений в паритетных группах и в группах с иерархической организацией.
29. Психологические феномены групповых процессов принятия решений, возникающие в ходе дискуссий.
30. Принятие управленческих решений в условиях многокритериальности.
31. Графические методы в процессах анализа проблем и выработки решений.
32. Условия неопределённости и риска при разработке и реализации решений в профессиональной деятельности специалистов служебной деятельности.

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенция ПК-7:

1. Вас назначают руководителем отдела, специалисты которого не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. **Что вы как руководитель будете делать?**
2. Группа работников либо один из них в грубой форме высказали несогласие и даже недовольство вашими распорядительными действиями. Что следует предпринять?
3. Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Было высказано несколько точек зрения:
 1. Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности.
 2. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено.
 3. Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его.
 4. Лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия.**Ваше мнение? Какая из этих точек зрения вам ближе?**

Компетенция ПК-7:

Упражнение. «Обещание самому себе»

1. Запишите три вещи, которые вы могли бы сделать в каждой из трех областей – профессиональной, организационной и личной – для работы со вторичной травмой.
2. Поставьте звездочкой те пункты в каждом разделе, которые вы можете выполнить в течение следующего месяца.
3. В каждом разделе подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать реализовать уже на следующей неделе.

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Примерные задания теста

Задание 1 (ПК-7)

Выберите правильный вариант ответа.

Организационный подход к принятию управленческих решений

- А) характеризует нормативную структуру, процесс и требования к управленческим решениям, он регламентирует поведение руководителя в ситуациях выбора
- Б) характеризует реальные закономерности и особенности процессов выбора
- В) характеризует типологии руководителей, принимающих решения.

Задание 2 (ПК-7)

Приведите в возрастающей последовательности этапы, характерные для западной процедуры принятия решений в организациях

1. Оценка альтернатив.
2. Анализ ситуации и установление целей
3. Идентификация ситуаций принятия решений
4. Установление критериев решения
5. Поиск альтернативных вариантов решения
6. Принятие решения.
7. Оценка принятого решения.
8. Реализация принятого решения.

Задание 3 (ПК-7)

Приведите соответствие между типами ситуаций, в которых необходимо принятие решения о действии, и их характеристиками:

1. Ситуации выбора
2. Сложные ситуации
3. Ситуации предпочтения
4. Вероятностные ситуации

А) ситуации, в которых работник должен одновременно учитывать сведения, получаемые более чем от одного источника информации, либо выполнять более чем одно действие

Б) в подобных ситуациях человек должен осуществить выбор (селекцию) сигналов, классифицировать их на такие, которые требуют реакции, и такие, которые ее не требуют

В) ситуации, когда различные возможные реакции имеют для человека неодинаковое значение, когда по какой-либо причине он выбирает одно из двух

Г) ситуации, которые возникают в тех случаях, когда работник выполняет определенные операции при недостаточном объеме имеющейся в его распоряжении информации

Задание 4. Выберите правильный вариант ответа. (ПК-7)

Феномен социальной фасилитации заключается

- А) в принятии субъектом определенной социальной роли, что позволяет перенести большую часть ответственности с него на группу
- Б) в предоставлении большей ответственности субъекту в процессе принятия групповых решений
- В) в облегчающем влиянии группы на выполнение индивидуальных действий и решений.

Задание 5. Вставьте пропущенное слово: (ПК-7)

Эффект _____ проявляется при формировании первого впечатления о человеке в том, что общее благоприятное впечатление приводит к позитивным оценкам неизвестных качеств воспринимаемого и, наоборот, общее неблагоприятное впечатление способствует преобладанию негативных оценок.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.