

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: Врио ректора
Дата подписания: 07.09.2022 18:33:22
Уникальный программный ключ:
777029a1882856141bfb9e855f0a3c8b6edae59e

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»
Филиал в г.Дербенте

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы»

Уровень образования бакалавриат

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль направления подготовки Муниципальное управление

Разработчик



Гаджиева Б.К ст. преподаватель

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры ЕГО и СД «27»09 2022г.,
протокол №2

Зав. кафедрой



С.Ф.Исмаилова

Дербент 2022 г.

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 «Этика государственной и муниципальной службы» 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 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

Рабочей программой дисциплины «Этика государственной с муниципальной службы» предусмотрено формирование следующих компетенций:

ОПК-1 - Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности

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.

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
ОПК-1	<p>ОПК-1.1 Знает и соблюдает этические требования к служебному поведению</p> <p>ОПК-1.2 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и служебной этики</p> <p>ОПК-1.3 Владеет навыками взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению, исходя из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл его деятельности</p>	<p>Знать: сущность и особенности этики государственной и муниципальной службы; требования к моральному облику служащих государственных и муниципальных органов власти, их служебному поведению</p> <p>Уметь: осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и служебной этики; соблюдать управленческую культуру и этику служебных отношений на государственной и муниципальной службе</p> <p>Владеть: навыками взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению, исходя из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл его деятельности</p>	<p>Темы №№ 1-9 Устный опрос, доклад, реферат, тестирование, контрольная работа</p>

2.1.2. Этапы формирования компетенций

¹ Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

Сформированность компетенций по дисциплине «ЭГиМС» 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 текущих аттестаций					Этап промежуточной аттестации
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя		18-20 неделя
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация
1		2	3	4	5	6	7
<i>ОПК-1</i>	ОПК-1.1 Знает и соблюдает этические требования к служебному поведению	+	+	+	+		
	ОПК-1.2 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и служебной этики	+	+	+	+		
	ОПК-1.3 Владеет навыками взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению, исходя из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл его деятельности	+	+	+	+		

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 «ЭГиМС» 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,	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
	но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	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 пятибалльная, двадцатибалльная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	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. Моральные требования, нормы, знания, убеждения, принципы и оценки как основные компоненты морального сознания
2. Мораль как форма общественного сознания.
3. Содержание и классификация моральных норм
4. Особенности морального и правового регулирования
5. Особенности федеративного устройства государства
6. Прикладная и профессиональная этика
7. Моральные аспекты конституционных ценностей: свобода, справедливость, равенство, права граждан.
8. Виды политических режимов
9. Формы государственного правления
10. Формы государственного устройства
11. Что такое тип верховной власти
12. Суть и значение государственной политики

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.

Перечень вопросов текущих контрольных работ

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы – 5.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Аттестационная контрольная работа №1

1. Научные основы, цели и задачи изучения этики государственной и муниципальной службы
2. Сущность и содержание понятия этики на государственной и муниципальной службе
3. Значение этики и культуры управления в государственной и муниципальной службе
4. Государственное и муниципальное управление как форма гражданского воспитания
5. Управленческая и административная этика
6. Происхождение и взаимосвязь понятий «этика» и «мораль». Моральное измерение личности и общества
7. Особенности морального и правового регулирования
8. Моральные аспекты конституционных ценностей
9. Профессиональная этика как вид прикладной этики, ее нормативный характер*
10. Исторические этапы возникновения этического регулирования отечественной государственной и муниципальной службы

Аттестационная контрольная работа №2

1. Проблемы предмета и сферы действия экономической этики
2. Эволюция культурно-этического облика предпринимательства в индустриальных и постиндустриальных странах
3. «Этика порядка», ее плюсы и минусы. «Этика стимулирования».
4. Этические кодексы фирм, практика их применения
5. Этические аспекты партнерства, конкуренции, взаимоотношений фирмы с государственными органами и общественными организациями*
6. Основные этические принципы управленческой деятельности
7. Конфликт интересов как основная проблема государственной и муниципальной службы
8. Современные концепции новой профессиональной этики в государственной и муниципальной службе

9. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы: общие черты и национальные особенности
10. Этика государственного и муниципального управления в зарубежных странах*

Аттестационная контрольная работа №3

1. Значение принципов ответственности в деятельности государственной и муниципальной службы
2. Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме государственного и муниципального служащего
3. Проблема соотношения профессиональных и моральных качеств
4. Проблема нравственного совершенствования управленческих кадров*. Нравственное самосовершенствование. Основные методы работы над собой*
5. Управленческое общение и поведение: специфика и характерные черты
6. Типы служебных отношений в аппарате государственных учреждений
7. Понятие «органических функций» руководителя
8. Классификация стилей руководства и их особенности
9. Служебная этика руководителя. Руководитель и подчиненный: этика поручения, поощрения, взыскания, увольнения
10. Проблема делегирования полномочий: основные противоречия и препятствия

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении 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.

Вопросы по проверке остаточных знаний

1. Сущность и содержание понятия этики на государственной и муниципальной службе
2. Происхождение и взаимосвязь понятий «этика» и «мораль». Моральное измерение личности и общества
3. Исторические этапы возникновения этического регулирования отечественной государственной и муниципальной службы
4. Этические кодексы фирм, практика их применения
5. Основные этические принципы управленческой деятельности
6. 5 стилей руководства в «управленческой решетке» Блейка-Мутона
7. Типы служебных отношений в аппарате государственных учреждений
8. Понятие «органических функций» руководителя
9. Классификация стилей руководства и их особенности
10. Служебная этика руководителя Виды современного этикета деловых отношений
11. Функции делового этикета
12. Внешний облик государственного служащего: одежда, манеры поведения
13. Культура делового спора
14. Этикет телефонных переговоров, деловых встреч и переговоров. Невербальные средства общения и деловой этикет

15. Этика политического конфликта
16. Парламентская этика и культура депутатской деятельности
17. Этическая ответственность избирателя

Тематика рефератов по дисциплине

1. Этика управления. Основные этические теории и их реализация в управленческой деятельности
2. Этические требования к государственному аппарату: зарубежный и отечественный опыт.
3. Государственный и муниципальный служащий современного типа: соотношение профессиональных и нравственных качеств.
4. Современные требования парламентской (депутатской) этики.
5. Этика оказания влияния и проблемы регулирования лоббистской деятельности.
6. Современные проблемы экономической этики.
7. Этика принятия и реализации решений в государственном и муниципальном управлении.
8. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы.
9. Управленческая культура. Особенности национальной культуры управления.
10. Служебная этика руководителя: основные принципы и современные требования.
11. Этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих.
12. Международный протокол и дипломатический этикет: этапы развития и современные требования
13. Этическая ответственность избирателя
14. Б. Сутор об этике политических институтов и политических добродетелей как составляющих политической этики
15. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы: общие черты и национальные особенности
16. Этика государственного и муниципального управления в зарубежных странах

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

Список вопросов к зачету

1. Научные основы, цели и задачи изучения этики государственной и муниципальной службы
2. Сущность и содержание понятия этики на государственной и муниципальной службе
3. Значение этики и культуры управления в государственной и муниципальной службе
4. Государственное и муниципальное управление как форма гражданского воспитания
5. Национальные особенности этики и культуры управления
6. Этика государственного и муниципального управления как регулятор взаимоотношений власти и населения
7. Управленческая и административная этика
8. Происхождение и взаимосвязь понятий «этика» и «мораль». Моральное измерение личности и общества
9. Основные проблемы теории морали
10. Особенности морального и правового регулирования
11. Моральные аспекты конституционных ценностей
12. Единство морали и многообразие нравов
13. Нравы людей и управленческая деятельность
14. Профессиональная этика как вид прикладной этики, ее нормативный характер
15. Исторические этапы возникновения этического регулирования отечественной государственной и муниципальной службы
16. Анализ построения и функционирования этических кодексов поведения государственных служащих
17. Кодексы поведения служащих исполнительной власти
18. Проблемы предмета и сферы действия экономической этики
19. Эволюция культурно-этического облика предпринимательства в индустриальных и постиндустриальных странах
20. «Этика порядка», ее плюсы и минусы. «Этика стимулирования».
21. Этические кодексы фирм, практика их применения
22. Этические аспекты партнерства, конкуренции, взаимоотношений фирмы с государственными органами и общественными организациями

23. Этические основания хозяйственной и предпринимательской деятельности
24. Основные этические принципы управленческой деятельности
25. Конфликт интересов как основная проблема государственной и муниципальной службы
26. Современные концепции новой профессиональной этики в государственной и муниципальной службе
27. Трудности и противоречия реализации этических ценностей и норм в государственной и муниципальной службе
28. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы: общие черты и национальные особенности
29. Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата
30. Этика государственного и муниципального управления в зарубежных странах
31. Значение принципов ответственности в деятельности государственной и муниципальной службы
32. Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме государственного и муниципального служащего
33. Проблема соотношения профессиональных и моральных качеств
34. Трудности подбора управленческих кадров на основе учета нравственных характеристик.
35. Проблема нравственного совершенствования управленческих кадров
36. Нравственное самосовершенствование. Основные методы работы над собой
37. Управленческое общение и поведение: специфика и характерные черты
38. Типы служебных отношений в аппарате государственных учреждений
39. Понятие «органических функций» руководителя
40. Классификация стилей руководства и их особенности
41. Служебная этика руководителя
42. Руководитель и подчиненный: этика поручения, поощрения, взыскания, увольнения
43. Проблема делегирования полномочий: основные противоречия и препятствия
44. Виды современного этикета деловых отношений
45. Функции делового этикета
46. Кинессика и деловой этикет
47. Внешний облик государственного служащего: одежда, манеры поведения
48. Культура делового спора
49. Этикет телефонных переговоров, деловых встреч и переговоров. Невербальные средства общения и деловой этикет
50. Этнокультурные особенности делового этикета на государственной службе
51. Предмет политической этики Проблемы нравственного обоснования политической деятельности.
52. Идея справедливости как основа этического обоснования политики и критерий моральной оценки политических действий
53. Этика политического конфликта
54. Парламентская этика и культура депутатской деятельности

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 не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией (-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).