

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
Б1.Б.18 Прогнозирование и
планирование**

**Направление подготовки (специальность)38.03.04.Государственное и
муниципальное управление**

**Профиль подготовки (специализация)Государственная и муниципальная служба
Квалификация (степень) выпускника бакалавр**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования	3
3. Шкала оценивания	5
4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы ...	7
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	9
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	10

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Наименование и содержание компетенции:

1. ПК – 22 умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.

Знать: 1 Этап:

принципы целеполагания, виды и методы планирования; основы принятие решений на основе обобщения информации; проектирование организационных действий; нормы права;

2 этап: процессы групповой динамики;

параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов; проекты социальных изменений;

Уметь: 1 Этап:

диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; критически оценивать информацию;

2 этап:

эффективно выполнять обязанности; правильно применять нормы права; эффективно участвовать в групповой работе; определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов; разрабатывать проекты социальных изменений.

Владеть: 1 этап:

– инструментами развития сотрудников через оценку результатов из деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности для повышения образования и роста; навыками разработки планов развития территории с учетом географических особенностей региона конструктивной переоценкой накопленного опыта;

2 этап: проектированием организационных действий; правильным применением норм права; принципы формирования команды; методами выявления отклонений и корректирующими мерами управленческих решений; разработкой проектов социальных изменений.

2..Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Способы оценки
		1	2	3
ПК – 22	умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.	Знать	принципы целеполагания, виды и методы планирования; основы принятие решений на основе обобщения информации; проектирование	- тестирование; - индивидуальные задания в рабочей тетради; - устный опрос; - фронтальный опрос.

		<p>организационных действий;</p> <p>нормы права;</p> <p>Уметь диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;</p> <p>проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; критически оценивать информацию;</p> <p>Владеть инструментами развития сотрудников через оценку результатов из деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности для повышения образования и роста; навыками разработки планов развития территории с учетом географических особенностей</p>	
--	--	--	--

		региона конструктивной переоценкой накопленного опыта;	
--	--	---	--

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки		
		1	2	3	4
ПК – 22	умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.	Знать параметры качества управлеченческих решений и осуществления административных процессов; проекты социальных изменений; Уметь эффективно исполнять обязанности; правильно применять нормы права; эффективно участвовать в групповой работе; определять параметры качества управлеченческих решений и осуществления административных процессов; разрабатывать проекты социальных изменений Владеть проектированием организационных действий; правильным применением норм права; принципы формирования команды; методами выявления	- тестирование; - индивидуальные задания в рабочей тетради; - устный опрос; - фронтальный опрос.		

		отклонений и корректирующими мерами управлеченческих решений; разработкой проектов социальных изменений.	
--	--	--	--

1 – указывается наименование компетенции, закрепленной за дисциплиной в соответствии с РУП «Распределением компетенций».

2 – прописывается содержание компетенции в отглагольной форме настоящего времени.

3 – указываются требования «знать», «уметь», «владеть».

4 – указываются формы, с помощью которых можно оценить будет сформированность компетенции(й).

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5) хорошо – (4) удовлетворительно – (3) неудовлетворительно – (2)	зачтено незачтено
[85;95)	B – (5)		
[70;85)	C – (4)		
[60;70)	D – (3+)		
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)		
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество	

	выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 5 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ПК – 22 умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: принципы целеполагания, виды и методы планирования; основы принятие решений на основе обобщения информации; проектирование организационных действий; нормы права;	<p>1.Анализ макроэкономики как предпосылка прогнозирования и планирования</p> <p>2.Характеристика методов экспертной оценки, нормативного и балансового методов планирования.</p> <p>3.Понятие и структура государственных финансов</p>
Уметь: диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и	<p>4.Сущность системы государственного финансового планирования</p> <p>5.Порядок разработки и утверждения государственного бюджета</p> <p>6.Порядок образования и использования средств Бюджета развития РФ</p>

<p>определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; критически оценивать информацию;</p>	
<p>Навыки: Владение инструментами развития сотрудников через оценку результатов из деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности для повышения образования и роста; навыками разработки планов развития территории с учетом географических особенностей региона конструктивной переоценкой накопленного опыта;</p>	<p>7.Порядок образования и использования фонда финансовой поддержки регионов 8.Снижения дефицита государственного бюджета 9.Порядок разработки и утверждения прогноза социально-экономического развития</p>

Таблица 6 - Код и наименование компетенции. Этап 2
 ПК – 22 умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: параметры качества управлеченческих решений и осуществления административных процессов; проекты социальных изменений;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, объект и задачи курса планирования и прогнозирования. 2. Прогнозирование: сущность и классификация 3. Сущность и общая классификация планирования. 4. Становление планирования и прогнозирования в зарубежных странах 5. Особенности планирования и прогнозирования в США. 6. Планирование и прогнозирование в Японии

<p>Уметь:</p> <p>эффективно исполнять обязанности;</p> <p>правильно применять нормы права;</p> <p>эффективно участвовать в групповой работе;</p> <p>определять параметры качества управленческих решений и осуществления</p> <p>административных процессов;</p> <p>разрабатывать проекты социальных изменений</p>	<p>7.Общегосударственное планирование в Южной Корее</p> <p>8.Развитие планирования и прогнозирования во Франции</p> <p>9.Прогнозирование и планирование в СССР</p> <p>10.Научные основы методологии планирования и прогнозирования</p>
<p>Навыки: Владение проектированием организационных действий;</p> <p>правильным применением норм права; принципы формирования команды; методами выявления отклонений и корректирующими мерами управленческих решений;</p> <p>разработкой проектов социальных изменений.</p>	<p>11.Методологические принципы прогнозирования и планирования</p> <p>12.Система показателей планов-прогнозов. Утверждаемые и индикативные показатели. Госзаказ, принципы его формирования.</p> <p>13.Система прогнозов, планов. Методологические основы их сопряжения.</p>

Преподавателем представляются типовые контрольные задания , необходимые для оценки знаний, умений, навыков. Типовые контрольные задания – это образцы заданий, по которым в последствии обучающийся будет проходить контроль знаний, умений, навыков, в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации. Форма типовых контрольных заданий может быть в виде открытых/закрытых тестов, на соотношение наименований, а также в виде билетов.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (*зачет, экзамен*), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.