

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

ФИО: Ярошенко Николай Николаевич

высшего образования

Должность: проректор по учебно-методической деятельности

Дата подписания: 16.09.2026 15:57:54

Московский государственный институт культуры

Уникальный программный ключ:

Филиал г. Рязань

25cc77c6d2a242799b1569189212ec549db4bb3f

УТВЕРЖДЕНО

Председатель УМС

факультета государственной

культурной политики

А.Ю. Единак

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Название и код направления подготовки

51.03.03 Социально-культурная деятельность

Профиль подготовки Менеджмент и технологии социально-культурной деятельности

Уровень квалификации бакалавр

Форма обучения заочная

Раздел 1. Перечень компетенций

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств <i>Презентация, Коллоквиум, Круглый стол, Итоговое тестирование/ Зачет с оценкой, Экзамен по билетам</i>
ПК-7. быть готовым к созданию новых методик по организации и руководству учреждениями социально-культурной сферы, стимулированию социально-культурной активности населения	ПК-7.1. Демонстрирует способность к прогностической и проектной деятельности в социально-культурной сфере ПК-7.2. Формирует навыки моделирования инновационных социально-культурных процессов и явлений, выявлению тенденций их развития ПК-7.3. Решает задачи повышения эффективности процессов организационной и технологической модернизации новых методик по организации и руководству учреждениями социально-культурной сферы с использованием современных информационных систем Знать: - методы организации и руководства учреждениями социальной сферы и их специфику; - функции социокультурного менеджмента; - основные категории менеджмента; называет основные технологии менеджмента в учреждениях культуры Уметь: - разрабатывать план деятельности учреждений культуры; - избирать наиболее эффективные методы управления для использования их в професси-	Задания репродуктивного уровня: Решение комплектов задач (<i>Презентация</i>) Задачи и задания: репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; Комплект задач репродуктивного уровня: в теории управления эволюцию концепций менеджмента представляют такие управленческие школы как: -комплексного и маркетингового управления -научного управления и административная (классическая) - социально-этического управления -человеческих отношений и поведенческих наук; Глобализация как фактор развития менеджмента характеризуется: -появлением и развитием массового машинного производства - возникновением международных рынков -снижением объемов иностранного инвестирования в экономику страны -значительным увеличением темпов роста прямых иностранных инвестиций Задания реконструктивного уровня: Решение комплектов задач реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения Комплект задач реконструктивного уровня: к основным положениям школы человеческих отношений в менеджменте можно отнести: -использование групповой самоорганизации -участие работников в управлении -беспристрастность -применение экономико - математических моделей в управлении; К особенностям российской модели менеджмента относится: -всеобщее участие в конечных результатах -ограниченная роль трудового коллектива в управлении - ориентация на производство -гарантия занятости и создание обстановки доверительности Комплект задач творческого уровня: ситуационный менеджмент позволяет выявить взаимозависимости между: -организационными подсистемами - - организационными системами в целом и средой -процессным и рациональным подходами к управлению; Тенденция к делению работ в организации между ее частями или подразделениями таким образом, чтобы каждая из работ получила определенную степень завершенности в рамках данных подразделений, в менеджменте получила название: -интеграция

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств <i>Презентация, Коллоквиум, Круглый стол, Итоговое тестирование/ Зачет с оценкой, Экзамен по билетам</i>
	ональной деятельности и социальной практике; - планировать финансово- экономическое и ресурсное обеспечение творческо- производственного процесса в учреждении культуры Владеть: - технологиями реализации на практике взаимодействия с учреждениями социальной сферы, общественными организациями и объединениями; - методами управления для использования их в профессиональной деятельности и социальной практике	-централизация -децентрализация -дифференциация. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: Кейс задание Проблемное задание: осмыслить реальную профессионально ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Группе обучающихся дается информация в виде фактов, основывающихся на реальной ситуации и предлагается обсудить проблемы, проанализировать вопросы и дать рекомендации по теме кейс задания: «НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ». Вопросы задания: предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников учреждения культуры; предложите структуру пакета немонетарной мотивации; какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы? какие плюсы и минусы для персонала организации Вы видите в предложенной Вами программе?
ПК-8. Быть готовым к реализации технологий менеджмента и маркетинга в сфере социально-культурной деятельности <i>ПК-8</i>	ПК-8.1. Демонстрирует знания терминологии, направлений, школ, современных тенденций менеджмента и позиции российской управленческой мысли ПК-8.2. Использует знания технологий менеджмента и маркетинга, умения по применению таковых на практике и владеет данными технологиями в сфере социально-культурной деятельности ПК-8.3. Знает маркетинг и особенности ценообразования в сфере социально-культурной деятельности ПК-8.4. Владеет методами принятия стратегических,	Задания репродуктивного уровня: Решение комплектов задач Задачи и задания: репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; Комплект задач репродуктивного уровня: в теории управления эволюцию концепций менеджмента представляют такие управленческие школы как: -комплексного и маркетингового управления -научного управления и административная (классическая) - социально-этического управления -человеческих отношений и поведенческих наук; Глобализация как фактор развития менеджмента характеризуется: -появлением и развитием массового машинного производства - возникновением международных рынков -снижением объемов иностранного инвестирования в экономику страны -значительным увеличением темпов роста прямых иностранных инвестиций Задания реконструктивного уровня: Решение комплектов задач реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения Комплект задач реконструктивного уровня: к основным положениям школы человеческих отношений в менеджмен-

	тактических и оперативных решений в управлении деятельностью учреждений социально-культурной сферы ПК-8.5. Проводит стратегический анализ макро- и микросреды организации, владеет навыками оценки ее конкурентоспособности и формирования компетенций. Знать: - базовые положения технологий менеджмента и маркетинга в сфере социально- культурной деятельности; Уметь: - ориентироваться в базовых положениях технологий менеджмента и маркетинга в сфере социально- культурной деятельности; - распознавать и свободно применять технологии менеджмента и маркетинга в сфере социально- культурной деятельности; Владеть: - применением на практике новые знания и умения, приобретенные с помощью технологии менеджмента и маркетинга в сфере социально- культурной деятельности	те можно отнести: -использование групповой самоорганизации -участие работников в управлении -беспристрастность -применение экономико - математических моделей в управлении; К особенностям российской модели менеджмента относится: -всеобщее участие в конечных результатах -ограниченная роль трудового коллектива в управлении - -ориентация на производство -гарантия занятости и создание обстановки доверительности Комплект задач творческого уровня: ситуационный менеджмент позволяет выявить взаимозависимости между: -организационными подсистемами - - организационными системами в целом и средой -процессным и рациональным подходами к управлению; Тенденция к делению работ в организации между ее частями или подразделениями таким образом, чтобы каждая из работ получила определенную степень завершенности в рамках данных подразделений, в менеджменте получила название: -интеграция -централизация -децентрализация -дифференциация. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: Кейс задание Проблемное задание: осмыслить реальную профессионально ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Группе обучающихся дается информация в виде фактов, основывающихся на реальной ситуации и предлагается обсудить проблемы, проанализировать вопросы и дать рекомендации по теме кейс задания: «НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ». Вопросы задания: предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников учреждения культуры; предложите структуру пакета немонетарной мотивации; какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы? какие плюсы и минусы для персонала организации Вы видите в предложенной Вами программе?
--	---	---

Раздел 2. Типовые и оригинальные контрольные задания, и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

Кейс-задача

Тема: Управление и тенденции его исторического развития

Цель занятия: закрепление теоретических положений учебного материала о сущности и системе методов управления. Методы управления – это совокупность приемов и способов воздействия субъекта управления на управляемый объект для достижения поставленных целей. Выделяются методы управления: организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях; экономические, обусловленные экономическими отношениями; социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников.

Задание первое. Возникновение раннего менеджмента связано с:

- началом ведения племенами людей оседлого образа жизни
- проведением управленческих экспериментов в Хоторне
- разработкой Ф. Тейлором концепции научного управления - переходом от мануфактур к машинному производству.

Задание второе. Развитие менеджмента связывают с использованием автоматизированных систем управления (АСУ), которые представляют собой:

- программное обеспечение для технических средств
- комплекс организационно-технического оборудования
- **совокупность экономико-математических методов, технических средств и организационных компонентов**
- совокупность экономико-математических методов.

Критерии оценки кейс-задач:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если: 1) решение кейса соответствует, сформулированным в кейсе вопросам (адекватность проблеме); 2) виден оригинальный подход (новаторство, креативность); 3) решение применимо на практике; 4) глубоко проработана проблема (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирование возможных проблем, комплексность решения); 5) имеется возможность долгосрочного применения.

При оценке полученных решений кейса по каждому критерию выставляется отдельный балл – это позволяет сопоставить преимущества и недостатки наиболее успешных студентов.

- оценка «не зачтено» ставится в тех случаях, когда один из критериев не соответствует решаемой кейс-задаче.

ПАКЕТ тестовых заданий по дисциплине «Менеджмент социально-культурной деятельности»

Тест 1.

Выявление склонностей к управленческой работе

Приемы управления на первый взгляд выглядят азбучными истинами. Проблема лежит не в области уровня знаний, а в области практических навыков поведения в коллективе и наша цель - определить, обладает ли студент ими. При этом нужно учитывать, что руководитель всегда очень загружен работой, озабочен задачами, которые представляются Ему более важным, чем заботы сотрудников; но, тем не менее, поведенческая культура не позволяет ему нарушать благоприятную атмосферу в учреждении. Прочитайте вопросы и выберите один из трех возможных ответов, выпишите буквы (А, Б, В) ответов, которые соответствуют Вашей форме поведения.

1. Испытываете ли Вы искренний интерес к окружающим людям?

А. Да

Б. Нет

В. Смотря к кому

2. Получаете ли Вы удовольствие от делового общения?

- А. Да
- Б. Нет
- В. Смотря, в каком случае

3. Умеете ли Вы слушать собеседника?

- А. Да
- Б. Нет
- В. Смотря какого

4. Стараетесь ли Вы показать собеседнику уважение его личности?

- А. Да
- Б. Нет
- В. В зависимости от объективных качеств собеседника

5. Стараетесь ли Вы оставить за собой последнее слово в споре?

- А. Да
- Б. Нет
- В. Смотря в каком случае

6. Начинаете ли Вы разговор с проблемы, по которой Вы единомышленны с собеседником?

- А. Да
- Б. Нет
- В. Смотря в каком случае

7. Учитываете ли Вы позицию своего собеседника, его мотивы и особенности?

- А. Да
- Б. Нет
- В. В отдельных случаях

8. Работаете ли вы над формой подачи своих идей?

- А. Да.
- Б. Нет
- В. В отдельных случаях

9. Способны ли Вы публично признать свои ошибки?

- А. Да
- Б. Нет
- В. В ряде случаев

10. Стремитесь ли Вы поощрять своего собеседника?

- А. Да
- Б. Нет
- В. Если он этого заслуживает

11. Учитываете ли вы психологические особенности окружающих людей при установлении контактов?

- А. Да
- Б. Нет
- В. Если они мне известны

12. Учитываете ли Вы психологическое состояние человека, которого критикуете?

- А. Да
- Б. Нет
- В. В определенных ситуациях

13. Критикуете ли Вы поступок или личность?

- А. Поступок
- Б. Личность
- В. Не разделяю в данном случае эти понятия

14. Стремитесь ли Вы поддержать инициативу?

- А. Да
- Б. Только если кажется мне интересной
- В. Проверяю целесообразность

- 15. В какой форме Вы предпочитаете указать на недостатки работника?**
А. Косвенной
Б. Прямой
В. Смотря в каком случае
- 16. Пробовали ли Вы применить советы Д. Карнеги?**
А. Использую некоторые из них в собственной интерпретации
Б. Нет
В. Да
- 17. Как Вы отнесетесь к лидеру группы?**
А. Буду укреплять его авторитет
Б. Буду видеть в нем соперника
В. В зависимости от обстоятельств
- 18. Считаете ли Вы, что совещания:**
А. Имеют большое значение для развития деловых отношений
Б. Важны только их содержательные стороны
В. Различные совещания требуют разных подходов; всегда ли стоит использовать их с точки зрения психологического эффекта
- 19. Позволите ли Вы на совещании выступить своему противнику?**
А. Да, но продумаю, как опровергнуть его точку зрения
Б. Нет
В. Не буду регламентировать этот процесс
- 20. При принятии решения совещания:**
А. Привлечете редакционную группу, учтете замечания
Б. Проведете свою редакцию
В. Мой подход будет зависеть от обстоятельств
- 21. Считаете ли Вы, что следует управлять неформальными отношениями в коллективе?**
А. Да
Б. Нет.
В. В определенных случаях
- 22. Стремитесь ли Вы поддержать инициативу?**
А. Да
Б. Только если кажется мне интересной
В. Проверяю целесообразность
- 23. В какой форме Вы предпочитаете указать на недостатки работника?**
А. Косвенной
Б. Прямой
В. Смотря в каком случае
- 24. Пробовали ли Вы применить советы Д. Карнеги?**
А. Использую некоторые из них в собственной интерпретации
Б. Нет
В. Да
- 25. Как Вы отнесетесь к лидеру группы?**
А. Буду укреплять его авторитет
Б. Буду видеть в нем соперника
В. В зависимости от обстоятельств
- 26. Считаете ли Вы, что совещания:**
А. Имеют большое значение для развития деловых отношений
Б. Важны только их содержательные стороны
В. Различные совещания требуют разных подходов; всегда ли стоит использовать их с точки зрения психологического эффекта
- 27. Позволите ли Вы на совещании выступить своему противнику?**
А. Да, но продумаю, как опровергнуть его точку зрения

- Б. Нет
В. Не буду регламентировать этот процесс
- 28. При принятии решения совещания:**
А. Привлечете редакционную группу, учтете замечания
Б. Проведете свою редакцию
В. Мой подход будет зависеть от обстоятельств
- 29. Считаете ли Вы, что следует управлять неформальными отношениями в коллективе?**
А. Да
Б. Нет
В. В определенных случаях
- 30. Целесообразно ли организовывать в коллективе мероприятия семейного характера?**
А. Да
Б. Нет
В. В определенных случаях
- 31. Считаете ли Вы решение личных проблем сотрудников функцией руководителя или актом его доброй воли:**
А. Функцией руководителя
Б. Актом доброй воли
В. Все зависит от обстоятельств
- 32. Придаете ли Вы значение сотрудничеству с общественными организациями?**
А. Да
Б. Нет
В. Все зависит от обстоятельств
- 33. Должен ли быть сотрудник лоялен к организации:**
А. Всегда
Б. Это его личное дело
В. Все зависит от обстоятельств
- 34. Считаете ли Вы регулирование делового общения важной функцией менеджера?**
А. Да
Б. Нет
В. В отдельных случаях

Тест 2.

Природа управления и исторические тенденции его развития

1. Возникновение раннего менеджмента связано с:

- началом ведения племенами людей оседлого образа жизни -проведением управленческих экспериментов в Хоторне
- разработкой Ф. Тейлором концепции научного управления
- переходом от мануфактур к машинному производству

2. В теории управления эволюцию концепций менеджмента представляют такие управленческие школы как:

- комплексного и маркетингового управления
- научного управления и административная (классическая)
- социально-этического управления
- человеческих отношений и поведенческих наук

3. Глобализация как фактор развития менеджмента характеризуется:

- появлением и развитием массового машинного производства
- возникновением международных рынков снижением объемов иностранного инвестирования в экономику страны -значительным увеличением темпов роста прямых иностранных инвестиций

4. К внутренним факторам, обуславливающим необходимость и возможность интеграции в организации, относится:

-коммуникации, необходимые для реализации целей управления

-повышение качества различной силы на рынке труда

-международные рынки

-появление новых технологий выполнения деятельности на рынке

5. К основным положениям административной школы управления, сформулированным в виде правил, можно отнести:

-изучение поведения человека в организации

-централизацию организации

-применение экономико-математических моделей в управлении

-корпоративный дух в организации

6. К основным положениям школы научного управления можно отнести:

-нормирование труда

-научный подход к подбору и обучению персонала

-усиление разработки социальных аспектов трудовых ресурсов

-единство распорядительства

7. К основным положениям школы человеческих отношений в менеджменте можно отнести:

-использование групповой самоорганизации

-участие работников в управлении

-беспристрастность

-применение экономико-математических моделей в управлении

8. К особенностям американского стиля управления организацией можно отнести:

-преобладание использования групповых форм контроля

-отказ от использования формального описания полномочий исполнителям в пользу неформального регулирования

-личную ответственность каждого руководителя за выполнение директивно установленных показателей

-четко определенную ответственность каждого работника

9. К особенностям российской модели менеджмента относится:

-всеобщее участие в конечных результатах

-ограниченная роль трудового коллектива в управлении

-ориентация на производство

-гарантия занятости и создание обстановки доверительности

10. Основателем бюрократической доктрины в теории менеджмента был:

-Ф. Тейлор

А. Файоль

-А. Смит

-М. Вебер

11. Процесс и состояние объединения усилий всех подразделений (подсистем, функций) организации для достижения ее целей и задач в менеджменте называется:

-интеграцией

-дифференциацией

-централизацией

-децентрализацией

12. Развитие менеджмента связывают с использованием автоматизированных систем управления (АСУ), которые представляют собой:

-программное обеспечение для технических средств

-комплекс организационно-технического оборудования

-совокупность экономико-математических методов, технических средств и организационных компонентов

-совокупность экономико-математических методов

13. Свои исследования в рамках развития количественной школы управления вели такие исследователи как:

- У. Эшби
- А. Фойоль
- Н. Винер
- Д. Мак-Грегор

14. Свои исследования в рамках развития моделей человеческих отношений вели такие исследователи как:

- Ф. Тейлор
- А. Маслоу
- Д. Мак-Грегор
- Н. Винер

15. Ситуационный менеджмент позволяет выявить взаимозависимости между:

- организационными подсистемами
- организационными системами в целом и средой
- процессным и рациональным подходами к управлению
- различными школами управления

16. Согласно теории управления, административной школе управления соответствуют такие принципы управления как:

- разделение труда
- гибкость управления
- централизация
- снижение рисков

17. Составным элементом предложенной Ф. Тейлором научной системы знаний о законах рациональной организации труда является:

- изучение мотиваторов трудовой деятельности
- корпоративный дух
- дифференцированная оплата труда
- хронометраж

18. Тенденция к делению работ в организации между ее частями или подразделениями таким образом, чтобы каждая из работ получила определенную степень завершенности в рамках данных подразделениях, в менеджменте получила название:

- интеграция
- централизация
- децентрализация
- дифференциация

19. Учение об общих законах управления в природе, обществе, живых организмах и машинах получило название:

- менеджмент
- семантика
- этика
- кибернетика

20. Японскую модель менеджмента характеризуют такие принципы управления как:

- строгая формализация структуры управления
- ориентация на индивидуальные навыки и инициативу
- гарантия занятости и создание обстановки доверительности
- управление, ориентированное на качество

2.1. Задания репродуктивного уровня (обучающиеся демонстрируют способность воспроизводить изученный материал)

2.1.1. Фонд тестовых заданий по дисциплине, разработанный и утвержденный в соответствии с Положением «О формировании фонда тестовых заданий по дисциплине»;

2.1.2. Вопросы для опроса:

по дисциплине «**Менеджмент социально-культурной деятельности**»

Семинар 1.

Тема: Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.

План семинара:

1. Культурная политика как часть государственной политики.
2. Механизмы реализации культурной политики государства в ее исторической ретроспективе.
3. Ведомственный подход в реализации целей и задач культурной политики.
4. Функции государства в управлении социокультурной сферой.
5. Стратегические цели государственной культурной политики.
6. Ориентиры культурной политики современной России.
7. Премии как механизм поддержки сферы культуры.
8. Структура органов управления Министерства культуры РФ.

Обязательная литература

1. Чижилов В.М., Чижилов В.В. Технологии менеджмента социально-культурной деятельности: Учебник. М.: МГИК, 2018. 464 с.
2. Чижилов В.М., Чижилов В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебник. М.: МГУКИ, 2008. С. 89-103.

Дополнительная литература

1. Чижилов В.В. Вариативности моделей социокультурного менеджмента // Актуальные проблемы социокультурного менеджмента. М.: МГУКИ, 2002. С. 44-56.

Семинар 2.

Тема: Закономерности развития социокультурной системы.

План семинара:

1. Характеристика основных признаков социокультурных институтов.
2. В чем заключается динамичность социокультурных процессов?
3. Каковы основные направления развития социокультурной системы?
4. Человек как носитель культуры и объект социокультурной деятельности.
5. В чем заключаются новые подходы в модернизации социокультурной деятельности?
6. Назовите культурные компоненты социокультурной системы.
7. "Событийность" как основа развития потенциала социокультурной системы.

Обязательная литература

1. Чижилов В.М., Чижилов В.В. Технологии менеджмента социально-культурной деятельности: Учебник. М.: МГИК, 2018. 464 с.
2. Чижилов В.М., Чижилов В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебник. М.: МГУКИ, 2008. С. 73-88.

3. Чижигов В.М., Чижигов В.В. Введение в социокультурный менеджмент: Учебное пособие. М.: МГУКИ. 2003. С. 57-65.

Дополнительная литература

1. Кротова Н.В., Клеппер Е.В. История мирового менеджмента: Учебное пособие. М.: МГУКИ, 2002. 90 с.

Семинар 3.

Тема: Основы государственной культурной политики

План семинара:

1. Каким образом принятый документ повлияет на деятельность учреждений культуры Новосибирской области?
2. Каковы возможности и условия реализации «Основ государственной культурной политики»? В чем проблемы и барьеры этого процесса?
3. Какими могут быть механизмы регулирования художественного творчества и оценка его качества профессиональным сообществом и творческими общественными объединениями? (Такое регулирование предполагается «Основами государственной культурной политики»)
4. Каковы возможные положительные и отрицательные последствия принятия документа в краткосрочной и долгосрочной перспективе?

Обязательная литература

Основы государственной культурной политики. Указ президента РФ от 24 декабря 2014 г.

Семинар 4.

Тема: Социокультурная деятельность и управление

План семинара:

1. Социокультурная деятельность как система
2. Элементы социокультурной системы
3. Функции социокультурных учреждений
4. Социокультурная система и человек
5. Социокультурная деятельность как объект управления
6. Социокультурная деятельность как самоуправляемый процесс

Обязательная литература

1. Чижигов В.М., Чижигов В.В. Технологии менеджмента социально-культурной деятельности: Учебник. М.: МГИК, 2018. 464 с.
2. Чижигов В.М., Чижигов В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебник. М.: МГУКИ, 2008. С. 72-126.
3. Актуальные проблемы социокультурного менеджмента: Сб. науч. тр.
4. / Под науч. ред. В.М. Чижигова, Г.Н. Новиковой. М.: МГУКИ, 2002. 153 с.

Дополнительная литература

1. Жаркова Л.С. Деятельность учреждений культуры. М., 1998. 222 с.
2. Культурно-досуговая деятельность: Учебник / Под науч. ред. А.Д. Жаркова, В.М. Чижигова. М.: МГУКИ, 1998.
3. Новикова Г.Н. Технологические основы социально-культурной деятельности: Учебное пособие. М.: МГУКИ, 2004. 172 с.

Итоговый семинар.

Тема: Социально-культурная деятельность и управление

План семинара:

1. Социально-культурная деятельность как система.
2. Субъекты социально-культурной системы и их характеристика.
3. Структура органов управления в сфере культуры
4. Характеристика объектов социально-культурной деятельности.

5. Культура и политика.
6. Политика государства в сфере культуры.
7. Премии в области культуры.
8. Основы государственной культурной политики (24 декабря 2014 г.).
9. Механизмы реализации культурной политики.
10. Специфические особенности управления социокультурными процессами.
11. Технологии организации и самоорганизации деятельности учреждений культуры.
12. Административная реформа местного самоуправления (Федеральный закон от 06.10.03 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ").
13. Правовой статус организаций культуры.
14. Нормативно правовая база социально-культурной деятельности.

Обязательная литература

1. Чижилов В.М., Чижилов В.В. Технологии менеджмента социально-культурной деятельности: Учебник. М.: МГИК, 2018. 464 с.
2. Чижилов В.М., Чижилов В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебник. М.: МГУКИ, 2008. С. 72-138.

Дополнительная литература

1. Кротова Н.В., Клеппер Е.В. История мирового менеджмента: Учебное пособие. М.: МГУКИ, 2002. 90 с.

2.1.3 Вопросы для коллоквиума

по дисциплине «**Менеджмент социально-культурной деятельности**»

Тема I. Научные идеи и теории деятельности

1. Деятельность как социальная основа менеджмента.
2. Действие и деятельность.
3. Мотивы деятельности.
4. Саморегуляция и социальная направленность деятельности.
5. Коллективная деятельность людей.
6. Правила социальной организации

Тема 2: Научные школы управления

1. Школа научного управления Ф. Тейлора.
2. Формальная система организации М. Вебера.
3. Классическая школа менеджмента.
4. Факторы человеческих отношений в менеджменте.
5. Развитие менеджмента в России.
6. Организационные структуры менеджмента.
7. Организационная культура и корпоративное управление.

Тема 3. Исторические этапы развития менеджмента

1. Роль менеджера в деятельности организации.
2. Назовите основные периоды эволюционного накопления признаков менеджмента.
3. Трансформации функций менеджера.
4. Некоммерческий характер социокультурной сферы.
5. Специфика предпринимательской деятельности некоммерческих организаций.
6. Какими законодательными актами регулируется правовое поле культуры?
7. Охарактеризуйте основные закономерности развития менеджмента.

8. Перечислите основные принципы менеджмента.

9. Сущность современных законодательных актов преобразования социокультурной сферы

Тема 4. Условия формирования отечественного менеджмента

1. Каковы причины медленной адаптации части людей к рыночной экономике?

2. Дайте характеристику позитивных изменений в отношении к предпринимательству в России.

3. Каковы результаты рыночных преобразований в стране?

4. Каковы предпосылки, определяющие становление предпринимателя как нового субъекта экономических отношений?

5. Функции менеджера и предпринимателя.

Тема 5. Закономерности развития социокультурной системы

1. Дайте характеристику основных признаков социокультурных институтов.

2. В чем заключается динамичность социокультурных процессов?

3. Каковы основные направления развития социокультурной системы?

4. Человек как носитель культуры и объект социокультурной деятельности.

5. В чем заключаются новые подходы в модернизации социокультурной деятельности?

6. Назовите культурные компоненты социокультурной системы.

7. "Событийность" как основа развития потенциала социокультурной системы.

Тема 6. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики государства

1. Культурная политика как часть государственной политики.

2. Механизмы реализации культурной политики государства в ее исторической ретроспективе.

3. Ведомственный подход в реализации целей и задач культурной политики.

4. Функции государства в управлении социокультурной сферой.

5. Стратегические цели государственной культурной политики.

6. Ориентиры культурной политики современной России.

7. Премии как механизм поддержки сферы культуры.

8. Структура органов управления Министерства культуры.

Тема 7. Социокультурная деятельность как объект управления

1. Традиционные и инновационные подходы в развитии культуры.

2. Мировоззренческие и технологические аспекты управления социокультурной деятельностью.

3. В чем заключаются современные концептуальные управленческие проблемы?

4. Структура федеральных органов управления культурой.

5. Права и обязанности руководителей федеральных органов культуры.

6. Модели социокультурного управления.

7. Функции министерства культуры и массовых коммуникаций.

Тема 8. Социально-культурная деятельность как самоуправляемый процесс

1. Раскройте содержание и смысл положения "социокультурная деятельность есть деятельность по организации деятельности".

2. Почему личность является субъектом социокультурного процесса?

3. Раскройте двойственный характер социокультурных процессов: управляемость и самоорганизация.

4. В чем заключается суть Закона "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"?

5. Типы муниципальных образований.

6. Объективные предпосылки модернизации процессов самоуправления и самоорганизации населения.

7. Новый статус учреждений культуры.

Тема 9. Нормативно-правовой статус муниципальных организаций культуры

1. Понятие "организация культуры".
2. Функции клубных учреждений в новых нормативно-правовых условиях.
3. Механизмы разграничения бюджета и полномочий.
4. Первоочередные шаги преобразований.
5. Гарантии учреждений культуры.
6. Правовой статус учреждений культуры.
7. Законодательная база социокультурных учреждений.

Тема 10. Государственное регулирование в области кинофикации и кинопроката

1. Дайте характеристику общей ситуации с использованием сети кинотеатров.
2. Кризис отечественной киноиндустрии и его причины.
3. Способы восстановления управляемости киноиндустрии.
4. В чем должна заключаться репертуарная политика государственных кинотеатров?
5. В чем заключаются задачи развития кинорынка детской аудитории?

Тема 11. Традиционная народная культура – истоки и современность

1. Понятие "традиционная культура".
2. В чем проявляется самобытность сельской культуры?
3. Какими факторами определяются фольклорные начала сельской культуры?
4. Что является источником традиций народной культуры?
5. Понятие "фольклор" и его характеристика.

2.2. Задания реконструктивного уровня: (обучающиеся демонстрируют способность к анализу, синтезу, установлению причинно-следственных связей, самостоятельным выводам)

2.2.1 Варианты заданий

КОМПЛЕКТ РАЗНО УРОВНЕВЫХ ЗАДАЧ

по дисциплине «Менеджмент социально-культурной деятельности»

Задачи репродуктивного уровня

- Задача (задание) 1. Понятия «менеджмент», «управление» в динамике их развития.
- Задача (задание) 2. Квалификационные характеристики специалиста.
- Задача (задание) 3. Образцы менеджмента в истории русской культуры.
- Задача (задание) 4. Основные принципы менеджмента.

Задачи реконструктивного уровня

- Задача (задание) 1. Организационно-управленческие функции технологий менеджмента в основных видах деятельности учреждения культуры.
- Задача (задание) 2. Современные технологии взаимодействия "центра" и регионов.
- Задача (задание) 3. В чем проявляется взаимосвязь знаний и деятельности менеджера сферы культуры.

Задачи творческого уровня

- Задача (задание) 1. Разработайте инновационную модель совершенствования технологий управления в сфере культуры.
- Задача (задание) 2. Разработайте положение о многофункциональном культурном центре.
- Задача (задание) 3. Начертите наиболее эффективную модель управления сферой культуры на федеральном уровне и охарактеризуйте ее.

2.3. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня (

ПЕРЕЧЕНЬ ДИСКУССИОННЫХ ТЕМ для «круглого стола»

по дисциплине «Менеджмент социально-культурной деятельности»

1. Научные идеи и теории деятельности

2. Развитие представлений о субъекте действия
3. Хозяйствующие структуры и деятельность
4. Исторические этапы становления менеджмента
5. Научные школы управления
6. Условия формирования социокультурного менеджмента
7. Закономерности развития социокультурной системы
8. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики государства
9. Социокультурная деятельность как объект управления
10. Социокультурная деятельность как самоуправляемый процесс
11. Нормативно-правовой статус муниципальных организаций культуры
12. Государственное регулирование в области кинофикации и кинопроката
13. Традиционная народная культура – истоки и современность

ТЕМЫ ГРУППОВЫХ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ/ПРОЕКТОВ

по дисциплине «**Менеджмент социально-культурной деятельности**»
Групповые творческие задания (презентация-проект):

1. Историко-художественное эссе «МОЯ МАЛАЯ РОДИНА»
ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОЕ ЭССЕ «МОЯ МАЛАЯ РОДИНА»
по дисциплине Менеджмент социально-культурной деятельности

Для того чтобы усовершенствовать ум, надо больше размышлять, чем заучивать.

Р. Декарт.

Эссе – «МОЯ МАЛАЯ РОДИНА» используются как **входное оценивание индивидуального начального уровня академической подготовленности студента** в индивидуальном профиле успешности и готовности быстрой адаптации к личностно-ориентированным образовательным технологиям учебного процесса и построения индивидуальных траекторий обучения на кафедре.

Д.С. Лихачев писал, что «воспитание любви к родному краю, к родной природе, к родному селу» начинается в детстве на просторах малой родины. «Она начинается с малого – с любви к своей семье, к своему жилищу, к своей школе. Постепенно расширяясь, эта любовь к родному переходит в любовь к своей стране – к ее истории, ее прошлому и настоящему».

В написании Эссе необходимо изложить авторскую позицию: малая родина-это все то, что западает в душу с раннего детства, что заставляет и позже радоваться, ликовать и познавать вдохновение.

Эссе «моя малая родина» - это **прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции**, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Написание эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Индивидуальные творческие задания (проекты):

1. Общество как саморазвивающаяся система.
2. Правила социальной организации.
3. Основные этапы развития субъекта действия.
4. Культурный уровень субъекта деятельности.
5. Труд и его обусловленность определенными видами деятельности.
6. Виды деятельности и их взаимосвязь с социокультурным менеджментом.
7. Специфика предпринимательской деятельности некоммерческих организаций.
8. Законодательные акты регулирующие правовое поле культуры?
9. Научная система управления Фредерика Тейлора.
10. Школа администрирования Анри Файоля.
11. Классическая школа управления Макса Вебера.
12. Теория удовлетворения потребностей Абрахама Маслоу.
13. Двухвекторная теория трудовой деятельности Фредерика Херцберга.
14. Теория "X" и теория "Y" Дугласа Макгрегора.
15. Развитие менеджмента в России.
16. Научная организация труда А.К. Гастева.
17. Теории эффективной организации и организационных структур Ренсиса Лайкерта.
18. Организационная культура и корпоративное управление.
19. Корпоративная культура и теория "Z" У. Оучи.
20. Мотивация деятельности во взглядах Аристотеля, Гегеля, Ш.Монтескье, К.Маркса.
21. Классификация человеческих потребностей, мотивирующих деятельность.
22. Зарубежные психологи о социальных мотивах деятельности.
23. Деятельность как воплощение индивидуальных качеств личности.

2.4. Промежуточная аттестация

2.4.1. Контрольные вопросы к зачету с оценкой.

1. Организационная система управления в сфере культуры.
2. Основные исторические этапы развития практики менеджмента.
3. Принципы управления персоналом.
4. Особенности управления учреждениями культуры муниципального уровня.
5. Труд и его обусловленность определенными видами деятельности.
6. Цели и задачи менеджмента. Объект и субъект менеджмента СКД.
7. Характерные черты современного менеджмента.
8. Основные методы социокультурного менеджмента.
9. Научная система управления Фредерика Тейлора.
10. Школа администрирования Анри Файоля.
11. Классическая школа управления Макса Вебера.
12. Теория удовлетворения потребностей Абрахама Маслоу.

13. Двухвекторная теория трудовой деятельности Фредерика Херцберга.
14. Теория "X" и теория "Y" Дугласа Макгрегора.
15. Развитие менеджмента в России.
16. Научная организация труда А.К. Гастева.
17. Теории эффективной организации и организационных структур Ренсиса Лайкерта.
18. Этика социокультурного менеджмента.
19. Корпоративная культура и теория "Z" У. Оучи.
20. Мотивация деятельности во взглядах Аристотеля, Гегеля, Ш.Монтескье, К.Маркса.
21. Классификация человеческих потребностей, мотивирующих деятельность.
22. Эффективность и результативность социокультурного менеджмента.
23. Европейская модель менеджмента.
24. Азиатская модель менеджмента.
25. Американская модель менеджмента.
26. Менеджер, его личные качества и умения.
27. Школа «человеческих отношений» и ее основные представители.
28. Общество как саморазвивающаяся система.
29. Правила социальной организации.
30. Основные этапы развития субъекта действия.
31. Корпоративные интересы субъектов деятельности в общественном прогрессе.
32. Характеристики субъекта деятельности.
33. Культурный уровень субъекта деятельности.
34. Труд и его обусловленность определенными видами деятельности.
35. Виды деятельности и их взаимосвязь с социокультурным менеджментом.
36. Творчество как процесс человеческой деятельности.
37. Роль менеджера в деятельности организации.

2.5. Итоговая аттестация

Экзаменационные вопросы

Контрольные вопросы к экзамену

1. Социокультурная деятельность как система.
2. Элементы социокультурной системы.
3. Функции социокультурных учреждений.
4. Социокультурная система и человек.
5. Социокультурная деятельность как объект управления.
6. Социокультурная деятельность как самоуправляемый процесс.
7. Субъекты социально-культурной системы и их характеристика.
8. Структура органов управления в сфере культуры.
9. Характеристика объектов социально-культурной деятельности.
10. Культура и политика.
11. Политика государства в сфере культуры.
12. Премии в области культуры.

13. Основы государственной культурной политики (24.12.2014 г.).
14. Механизмы реализации культурной политики.
15. Специфические особенности управления социокультурными процессами.
16. Технологии организации и самоорганизации деятельности учреждений культуры.
17. Правовой статус организаций культуры.
18. Нормативно правовая база социально-культурной деятельности.
19. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.
20. Стратегические задачи государственной культурной политики.
21. Механизмы реализации культурной политики.
22. Структура органов управления социально-культурной деятельностью.
23. Структура Министерства культуры РФ и его функции.
24. Подведомственные Министерству культуры РФ организации и учреждения.
25. Реформа местного самоуправления и правовой статус муниципальных учреждений культуры.
26. Характеристика основных признаков социокультурных институтов.
27. В чем заключается динамичность социокультурных процессов?
28. Каковы основные направления развития социокультурной системы?
29. Человек как носитель культуры и объект социокультурной деятельности.
30. Назовите культурные компоненты социокультурной системы.
31. "Событийность" как основа развития потенциала социокультурной системы.
32. Охарактеризуйте ассортимент продуктов социокультурной деятельности.
33. Дифференцируйте продукты, относящиеся к тем или иным типам учреждений культуры.
34. В чем заключаются временные циклы жизни продуктов культуры?
35. Материальные продукты культуры.
36. Духовные продукты культуры.
37. Услуги социокультурных учреждений.
38. Специфика процесса потребления культурных услуг.

2.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

-оценка «отлично», выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа;

-оценка «хорошо», выставляется за полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.

-оценка «удовлетворительно», выставляется за недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции;

-оценка «неудовлетворительно», баллов выставляется в тех случаях, когда ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, гистологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.

-оценка «зачтено», баллов выставляется студенту, который: прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; без ошибок выполнил практическое задание.

Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь в быстром или умеренном темпе.

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях

-оценка «не зачтено», баллов выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и задания, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Оценивается качество устной и письменной речи, как и при выставлении положительной оценки.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ учебных действий студентов (выступление по обсуждаемому вопросу)

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	- студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями логистики и процесса управления в цепях поставок.

Хорошо	- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий логистики и ее значения в управлении цепями поставок.
Удовлетворительно	тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении психологических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет понятием логистики и не имеет четкого представления о процессе управления цепями поставок.
Неудовлетворительно	- студент не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом и не имеет представления о процессе управления цепями поставок

Критерии оценки учебных действий студентов по овладению первичными навыками при проведении деловых игр

Оценка	Характеристики действий студента
Отлично	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

Удовлетворительно	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым “удовлетворительно”.

Оценивание выполнения практических заданий ЭССЕ

Оценочный лист ЭССЕ

Преподаватель Чижиков В.В. Группа _____, ДАТА _____

Оценка	Описание
5	1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; 2) деление текста на введение, основную часть и заключение в основной части; 3) логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; 4) заключение содержит логично вытекающие из содержания выводы; 5) правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные
4	1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; 2) деление текста на введение, основную часть и заключение в основной части; 3) логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; 4) заключение содержит логично вытекающие из содержания выводы; правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные
3	1) во введении тезис сформулирован нечётко / не вполне соответствует теме эссе; 2) выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично и последовательно; 3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; 4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи; 5) язык работы в целом не соответствует уровню данного курса

2	1) во введение тезис отсутствует или не соответствует теме эссе; 2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; 3) выводы не вытекают из основной части; 4) средства связи не обеспечивают связность изложения; 5) отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; 6) язык работы можно оценить, как «примитивный»
0	1) работа написана не по теме; 2) в работе один абзац и больше

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых заданий;	Выполнено 95 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	2. Своевременность выполнения;	Выполнено 70 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 35 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно	4. Самостоятельность выполнения;	Выполнено 20 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).
	5. и т.д.	

Оценивание ответа на экзамене

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 4. Самостоятельность ответа; 5. Культура речи;	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, продемонстрировано знание предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко анализируется соответствующий вопросу раздел дисциплины, ответы на дополнительные вопросы самостоятельны и исчерпывающи, приводятся собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, предложенные практические задания выполнены без ошибок. Контролируемые компетенции сформированы на уровне «высокий».

Хорошо	6. и т.д.	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, ответ демонстрирует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность суждений, однако в ответе имеются незначительные неточности (не более двух). Дополнительные вопросы вызвали затруднения – в ответах имеются небольшие неточности. Контролируемые компетенции ПК-7, ПК-8 сформированы на уровне хорошо
Удовлетворительно		Дан ответ, свидетельствующий об общем знании материала изучаемой дисциплины, отмечается недостаточная глубина и полнота раскрытия темы, фиксируется знание основных вопросов теории, но слабо сформированы навыки анализа материала, процессов, недостаточны умения выстраивать аргументированные ответы и приводить примеры, отмечается ограниченное владение монологической речью, нарушены логичностью и последовательностью ответа. Контролируемые компетенции ПК-7, ПК-8 сформированы на уровне удовлетворительно
Неудовлетворительно		Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, нет ответов на дополнительные и наводящие вопросы преподавателя. Контролируемые компетенции ПК-7, ПК-8 сформированы на уровне неудовлетворительно

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В экзаменационный билет включено два теоретических вопроса, соответствующие содержанию формируемых компетенций. Экзамен проводится в устной форме. На ответ и решение задачи студенту отводится 15 минут. За ответ на теоретические вопросы студент может получить следующие оценки:

- отлично, за полные ответы на два вопроса.
- хорошо, за достаточно полные ответы на вопросы, имеющие не более двух неточностей и т.д.

- удовлетворительно, за недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения.

Для зачета по итогам практических занятий и ответов на вопросы зачета (или выполненных тестовых заданий) выставляется оценка:

- зачтено – выставляется студенту, который: прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; без ошибок выполнил практическое задание.

- не зачтено – выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и задания, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Разработано в соответствии с требованиями ФГОС ВО Составитель: В.В. Чижиков
--