ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И УПРАВЛЕНИЯ»



УТВЕРДЖЕНО

Рассмотрено и одобрено на заседании Учебно- Проректор по учебной работе

Методического совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.И. Паничкин

Протокол № 1 от 23 августа 2024 г. Личная подпись инициалы, фамилия

«23» августа 2024 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ  
«УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ»**

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Уровень программы

Форма обучения

**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

**Эффективное государственное управление**

**бакалавриат**

**Очно-заочная**

Рязань

2024 г.

**Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление в социально-культурной сфере»**

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и основной профессиональной образовательной программы.

Фонд оценочных средств представляет собой комплекс учебных заданий, предназначенных для измерения уровня достижений обучающимся установленных результатов обучения, и используется при проведении текущей и промежуточной аттестации (в период зачетно-экзаменационной сессии).

Цель ФОС – установление соответствия уровня подготовки обучающихся на данном этапе обучения требованиям рабочей программы дисциплины.

Основными задачами ФОС по учебной дисциплине являются:

* контроль достижений целей реализации ОП – формирование компетенций;
* контроль процесса приобретения обучающимся необходимых знаний, умений, навыков(владения/опыта деятельности) и уровня сформированности компетенций;
* оценка достижений обучающегося;
* обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование методов обучения в образовательном процессе.

**1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

Процесс освоения дисциплины «Управление в социально-культурной сфере» направлен на формирование следующих компетенций:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Код** | **Содержание компетенции** |
| 1 | ПК-2 | Построение интегрированной системы управления рисками |
| 2 | ПК-3 | Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд |

**Формы текущего контроля успеваемости**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование и содержание по темам (разделам)** | **Краткое содержание** | **Формы текущего контроля** | **Компетенции** |
| Тема 1. Государственное регулирование в социально-культурной сфере | 1. Роль государства в управлении социально-культурной сферой 2. Социальная и культурная политика как часть государственной политики 3. Функции государства в управлении социально-культурной сферой. 4. Механизмы реализации социальной и культурной политики государства 5. Ведомственный подход в реализации целей и задач социальной и культурной политики | О Р | ПК-2 ПК-3 |
| Тема 2. Модели менеджмента в социально-культурной сфере | 1. Механизмы управления социально­культурной деятельностью 2. Модификации региональных систем управления социально-культурной   деятельностью   1. Приоритеты региональных систем управления 2. Инновационные формы   регионального управления | О Р | ПК-2 ПК-3 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 5 Принципы формирования инновационных моделей управления социально-культурной деятельностью |  |  |
| Тема 3. Разработка и реализация проектов и программ в социально­-культурной сфере | 1. Социально-культурное   проектирование   1. Проектная культура как базовое условие профессиональной   успешности   1. Специфика проектирования как социальной технологии 2. Виды социально-культурного   проектирования   1. Этапы социально-культурного   проектирования   1. Технология разработки проектов и программ в социально-культурной сфере | О Р | ПК-2  ПК-3 |
| Тема 4. Менеджмент в социально­культурных учреждениях | 1. Виды социально-культурного менеджмента и функции менеджера 2. Субъекты социально-культурной деятельности 3. Типы менеджеров 4. Профессиональная компетентность социально-культурного менеджера 5. Показатели профессиональной компетенции 6. Условия формирования   инновационной личности менеджера   1. Подготовка менеджеров социально - культурной деятельности 2. Востребованность профессии менеджера СКС 3. Квалификационные характеристики специалиста 4. Система повышения квалификации и аттестация кадров в социально­культурной сфере | О Р | ПК-2  ПК-3 |

**2. Соответствие уровня освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Код** | **Содержание компетенции** |
| 1 | ПК-2 | Построение интегрированной системы управления рисками |
| 2 | ПК-3 | Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Перечень компетенций** | **Показатели оценивания компетенций** | **Критерии оценивания результатов обучения по образовательной программе (уровни освоения компетенций)** | | | |
| **Неудовлетворительно** | **Удовлетворительно** | **Хорошо** | **Отлично** |
| ПК-2. Построение  интегрированной системы управления  рисками | **на уровне знаний:** знать формы и методы антикризисного управления регионами,  страной  **на уровне умений:** уметь применять принципы и методы антикризисного  управления при решении практических проблем, прогнозировать и предотвращать критические ситуации на начальном этапе  **на уровне навыков:** владеть навыками антикризисного управления при решении практических проблем, нести ответственность за принятые решения | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |
| ПК-3. Осуществление закупок для  государственных, муниципальных и  корпоративных нужд | **на уровне знаний:** знать базовые подходы при выборе направлений развития территорий; основы выбора предлагаемых вариантов управленческих решений с учетом определенных критериев.  **на уровне умений:** уметь анализировать, разрабатывать, управлять и принимать управленческие решения в кризисных ситуациях;  **на уровне навыков:** владеть навыками самостоятельного анализа управленческих механизмов конкурентных закупок, а также моделирования управленческих ситуаций в области управления государственными и муниципальными закупками | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |

1. **Фонд оценочных средств и материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине**
   1. В ходе реализации дисциплины «Управление в социально-культурной сфере» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся: опрос, реферат.
   2. Преподаватель при текущем контроле успеваемости, оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

* устные (письменные) ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
* аргументированности, актуальности, новизне содержания реферата и др.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

* **.2.1. Опрос**

Цель – развитие способности к самостоятельному поиску, анализу, систематизации и обобщению научной литературы. Опрос проходит по изученным темам.

Перечень вопросов для опроса:

1. Роль государства в управлении социально-культурной сферой
2. Социальная политика как часть государственной политики
3. Культурная политика как часть государственной политики
4. Функции государства в управлении социально-культурной сферой.
5. Механизмы реализации социальной политики государства
6. Механизмы реализации культурной политики государства
7. Ведомственный подход в реализации целей и задач социальной и культурной политики.
8. Механизмы управления социально-культурной деятельностью
9. Модификации региональных систем управления социально-культурной деятельностью
10. Приоритеты региональных систем управления
11. Инновационные формы регионального управления
12. Принципы формирования инновационных моделей управления социально­культурной деятельностью
13. Социально-культурное проектирование
14. Проектная культура как базовое условие профессиональной успешности
15. Специфика проектирования как социальной технологии
16. Виды социально-культурного проектирования
17. Этапы социально-культурного проектирования
18. Технология разработки проектов и программ в социально-культурной сфере
19. Виды социально-культурного менеджмента и функции менеджера
20. Субъекты социально-культурной деятельности
21. Типы менеджеров
22. Профессиональная компетентность социально-культурного менеджера
23. Показатели профессиональной компетенции
24. Условия формирования инновационной личности менеджера
25. Подготовка менеджеров социально-культурной деятельности
26. Востребованность профессии менеджера социально-культурной сферы
27. Квалификационные характеристики специалиста
28. Система повышения квалификации кадров в социально-культурной сфере
29. Система аттестации кадров в социально-культурной сфере
30. Организация как основа деятельности социально-культурного учреждения.
31. Команда как часть формальной структуры в социально-культурном учреждении.
32. Инновационный характер менеджмента в коллективе учреждения культуры
33. Статусная иерархия в коллективах органов культуры.
34. Специфика деятельности первичных социально-культурных коллективов.
35. Механизмы финансирования социально-культурной деятельности
36. Экономический потенциал культуры
37. Прямые и опосредованные механизмы экономического развития
38. Дифференциация видов социально-культурной деятельности в рыночной экономике
39. Бюджетные и внебюджетные средства в бюджете социально-культурного учреждения
40. Способы привлечения внебюджетных средств в социально-культурном учреждении
41. Социально-культурные учреждения и рынок
42. Продукты культуры и культурные потребности
43. Специфика социально-культурного маркетинга
44. Внешняя социально-культурная среда как маркетинговое пространство
45. Создание маркетинговой службы в учреждениях социально-культурной сферы
46. Социально-культурное проектирование
47. Проектная культура как базовое условие профессиональной успешности
48. Специфика проектирования как социальной технологии
49. Виды социально-культурного проектирования
50. Этапы социально-культурного проектирования
51. Технология разработки проектов и программ в социально-культурной сфере
52. Материальные и духовные продукты социально-культурной деятельности
53. Виды деятельности и их взаимосвязь с социально-культурным менеджментом
54. Традиционные подходы в развитии культуры
55. Инновационные подходы в развитии культуры
56. Структура федеральных органов управления культурой
57. Управленческие взаимоотношения федеральных и региональных органов управления социально-культурной сферой
58. Инновационные формы регионального управления социально-культурной сферой
59. Параметры экспертных оценок состояния социально-культурной среды
60. Диагностика творческого потенциала сотрудников.

Устный (письменный) опрос (контрольная работа) проводится в течение установленного времени преподавателем. Опрашиваются все обучающиеся группы. За опрос выставляется оценка до 10 баллов. Набранные баллы являются рейтинг-баллами.

При оценивании учитывается:

1. Целостность, правильность и полнота ответов
2. В ответе приводятся примеры из практики, даты, Ф.И.О. авторов.
3. Применяются профессиональные термины и определения

Процедура оценки опроса:

1. Если ответ удовлетворяет 3-м условиям – 8-10 баллов.
2. Если ответ удовлетворяет 2-м условиям – 6-7 баллов.
3. Если ответ удовлетворяет 1-муусловию – 4-5 баллов.
4. Если ответ не удовлетворяет ни одному условию – 0-3

|  |  |
| --- | --- |
| Рейтинг-баллы | Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в национальной системе оценивания |
| 8-10 | отлично |
| 6-7 | хорошо |
| 4-5 | удовлетворительно |
| 0-3 | неудовлетворительно |

**Реферат**

Цель выполнения задания: задание ориентировано на многостороннее анализирование изучаемой темы, включая обоснование гипотез и постановку задач исследования в определенной области психологии. Реферирование способствует самостоятельному осуществлению студентом обработки научной информации. Написание реферата позволяет студенту научаться работать с научной информацией: осмыслять, анализировать, переструктурировать, обобщать, выдвигать гипотезы и решать поставленные задачи.

С помощью проектной деятельности проверяется: умение раскрывать тему; умение осуществлять сбор материала по проблеме исследования; умение использовать предметные понятия, в соответствии со стилем, темой и задачей работы; качество оформления работы, широта охвата источников и дополнительной литературы.

Описание задания

Реферат – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного выступления содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определённую тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников. В реферате излагается сущность изучаемых вопросов, основные фактические данные и делаются общие выводы. Реферат представляет собой объективное, лишенное эмоций сообщение информации первоисточника на основе ее смысловой переработки. Он акцентирует внимание на новых сведениях и определяет целесообразность обращения к первоисточнику.

При этом происходит необходимое в процессе обучения упрощение восприятия информации посредством ее сжатия и систематизации.

Реферирование заключается в выборке из всего массива информации ключевых моментов и их фиксировании на основе сформулированных гипотез и задач.

Реферат оформляется в текстовом виде в свободной форме, где должно быть отражено ключевое содержание по раскрытию проблемы. Основным источником для оценивания является презентация.

**Темы для рефератов:**

1. Закономерности развития социально-культурной системы
2. Условия формирования социально-культурного менеджмента
3. Природа социально-культурного менеджмента
4. Социально-культурный менеджмент как компонент культурной политики
5. Социально-культурная деятельность как объект управления
6. Социально-культурная деятельность как самоуправляемый процесс
7. Модификация систем управления социально-культурной деятельностью
8. Принципы формирования инновационных моделей управления социально­культурной деятельностью
9. Социально-культурное программирование в структуре управленческих технологий
10. Технологии планирования деятельности учреждений социально-культурной сферы
11. Виды социально-культурного менеджмента и функции менеджера.
12. Профессиональная компетентность социально-культурного менеджера
13. Подготовка менеджеров социально – культурной деятельности
14. Система повышения квалификации и аттестация кадров
15. Информационные ресурсы социально-культурного менеджмента
16. Формы управленческих отношений в коллективе
17. Внешняя социально-культурная среда как маркетинговое пространство
18. Управление кадрами в социально-культурном учреждении
19. Управлять или действовать: функциональные различия
20. Стиль работы руководителя
21. Механизмы финансирования социально-культурной деятельности
22. Способы привлечения внебюджетных средств
23. Материальные и духовные продукты социально-культурной деятельности
24. Маркетинговые технологии социально-культурных учреждений
25. Виды деятельности и их взаимосвязь с социально-культурным менеджментом

Критерии оценивания:

1. Выполнение задания в срок.
2. Отражены суждения и оценки, основанные на значимых фактах и практических результатах.
3. Использованы электронные информационные ресурсы, базы данных, ЭБС.

Процедура оценки:

1. Если ответ удовлетворяет 3-м условиям – 18-20 баллов.
2. Если ответ удовлетворяет 2-м условиям – 15-17 баллов.
3. Если ответ удовлетворяет 1-му условию – 10-14 баллов.
4. Если ответ не удовлетворяет ни одному условию – 1-9.
5. **Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации**
   1. Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

Средства выявления уровня освоения компетенции – устное собеседование.

Экзамен проводится в устной форме. Время, отведенное на подготовку вопросов на экзамене, составляет 30 мин. По рейтинговой системе оценки, формы контроля оцениваются отдельно. Экзамен составляет от 0 до 20 баллов. Допуск к экзамену составляет 45 баллов.

* 1. **Типовые оценочные средства**

**Вопросы к экзамену**

1. Роль государства в управлении социально-культурной сферой
2. Социальная политика как часть государственной политики
3. Культурная политика как часть государственной политики
4. Функции государства в управлении социально-культурной сферой.
5. Механизмы реализации социальной политики государства
6. Механизмы реализации культурной политики государства
7. Ведомственный подход в реализации целей и задач социальной и культурной политики.
8. Механизмы управления социально-культурной деятельностью
9. Модификации региональных систем управления социально-культурной деятельностью
10. Приоритеты региональных систем управления
11. Инновационные формы регионального управления
12. Принципы формирования инновационных моделей управления социально­культурной деятельностью
13. Социально-культурное проектирование
14. Проектная культура как базовое условие профессиональной успешности
15. Специфика проектирования как социальной технологии
16. Виды социально-культурного проектирования
17. Этапы социально-культурного проектирования
18. Технология разработки проектов и программ в социально-культурной сфере
19. Виды социально-культурного менеджмента и функции менеджера
20. Субъекты социально-культурной деятельности
21. Типы менеджеров
22. Профессиональная компетентность социально-культурного менеджера
23. Показатели профессиональной компетенции
24. Условия формирования инновационной личности менеджера
25. Подготовка менеджеров социально-культурной деятельности
26. Востребованность профессии менеджера социально-культурной сферы
27. Квалификационные характеристики специалиста
28. Система повышения квалификации кадров в социально-культурной сфере
29. Система аттестации кадров в социально-культурной сфере
30. Организация как основа деятельности социально-культурного учреждения.
31. Команда как часть формальной структуры в социально-культурном учреждении.
32. Инновационный характер менеджмента в коллективе учреждения культуры
33. Статусная иерархия в коллективах органов культуры.
34. Специфика деятельности первичных социально-культурных коллективов.
35. Механизмы финансирования социально-культурной деятельности
36. Экономический потенциал культуры
37. Прямые и опосредованные механизмы экономического развития
38. Дифференциация видов социально-культурной деятельности в рыночной экономике
39. Бюджетные и внебюджетные средства в бюджете социально-культурного учреждения
40. Способы привлечения внебюджетных средств в социально-культурном учреждении
41. Социально-культурные учреждения и рынок
42. Продукты культуры и культурные потребности
43. Специфика социально-культурного маркетинга
44. Внешняя социально-культурная среда как маркетинговое пространство
45. Создание маркетинговой службы в учреждениях социально-культурной сферы
46. Социально-культурное проектирование
47. Проектная культура как базовое условие профессиональной успешности
48. Специфика проектирования как социальной технологии
49. Виды социально-культурного проектирования
50. Этапы социально-культурного проектирования
51. Технология разработки проектов и программ в социально-культурной сфере
52. Материальные и духовные продукты социально-культурной деятельности
53. Виды деятельности и их взаимосвязь с социально-культурным менеджментом
54. Традиционные подходы в развитии культуры
55. Инновационные подходы в развитии культуры
56. Структура федеральных органов управления культурой
57. Управленческие взаимоотношения федеральных и региональных органов управления социально-культурной сферой
58. Инновационные формы регионального управления социально-культурной сферой
59. Параметры экспертных оценок состояния социально-культурной среды
60. Диагностика творческого потенциала сотрудников.

**Градация перевода рейтинговых баллов обучающихся в пятибалльную**

**систему аттестационных оценок и систему аттестационных оценок ECTS.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Академический рейтинг обучающегося** | **Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в национальной системе оценивания** | **Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в системе ECTS** |
| 95-100 | Отлично | + A (excellent) |
| 80-94 | A (excellent) |
| 75-79 | Хорошо | +B (good) |
| 70-74 | B (good) |
| 55-69 | Удовлетворительно | C (satisfactory) |
| 50-54 | D (satisfactory) |
| 45-49 | Неудовлетворительно | E (satisfactory failed) |
| 1-44 | F (not rated) |
| 0 | N/A (not rated) |

1. **Практическая работа (практическая подготовка):** проверка выполнения заданий по практической подготовке в профессиональной деятельности и самостоятельной работы на практических занятиях.

Практическое задание *–* это частично регламентированное заданиепо практической подготовке в профессиональной деятельности**,** имеющее алгоритмическое или нестандартное решение, позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных научных областей в практическую подготовку, связанную с профессиональной деятельности. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Работа во время проведения практического занятия состоит из следующих элементов:

* консультирование обучающихся преподавателем с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем практических заданий и задач;
* самостоятельное выполнение практических заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;
* ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе в аудитории.

Обработка, обобщение полученных результатов практической подготовки проводиться обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач).

1. **Курсовые проекты (работы)**

Не предусмотрены

1. **Оценка компетенций (в целом)**

Оценка компетенций (в целом) осуществляется по итогам суммирования текущих результатов обучающегося и промежуточной аттестации.

В оценке освоения компетенций (в целом) учитывают: полноту знания учебного материала по теме, степень активности обучающегося на занятиях в семестре; логичность изложения материала; аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления, практической подготовки; умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью с промежуточной аттестации.