

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный институт культуры**

**УТВЕРЖДАЮ:
Председатель УМС
Факультета государственной
культурной политики
Единак А.Ю.**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ**

Направление подготовки/специальности (код, наименование)
51.04.02 Народная художественная культура

Программа подготовки
Культурное наследие русского народа

Квалификация (степень) выпускника:
Магистр

Форма обучения:
очная, заочная

Раздел 1. Перечень компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций
<p>УК-6</p> <p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>Знать:</p> <p>основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, здоровьесбережения и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала.</p> <p>Уметь:</p> <p>выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности.</p> <p>Владеть:</p> <p>основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к укреплению здоровья.</p>
<p>ОПК-3</p> <p>Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности</p>	<p>Знать:</p> <p>современные проблемы управления персоналом и основы создания команды профессионалов, нормы социальной и этической ответственности</p> <p>Уметь:</p> <p>создавать благоприятные психолого-педагогические условия для успешного личностного и профессионального развития коллектива.</p> <p>Владеть:</p> <p>методами руководства коллективом на основе норм социальной и этической ответственности.</p>
<p>ПК – 8</p> <p>Готов к руководству учреждениями и организациями, участвующими в изучении, сохранении и развитии народной художественной культуры</p>	<p>ЗНАЕТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и правила организации коллектива. <p>УМЕЕТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать коллективную научную деятельность организаций и учреждений, участвующих в изучении, сохранении и развитии народной художественной культуры - принимать и реализовывать решения, связанные с особенностями управления учреждениями и организациями, участвующими в изучении, сохранении и развитии народной художественной культуры; - находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях. <p>ВЛАДЕЕТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организационно-управленческой деятельности.

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.

2.1.1 Темы контрольных работ.

Раздел	Тема контрольной работы
Общая характеристика менеджмента. Виды менеджмента.	Менеджмент в сфере культуры. Эффективность управления в области культуры. Современные технологии менеджмента в сфере народной художественной культуры.
Маркетинг. Особенности маркетинга в сфере культуры.	Современные технологии маркетинга в сфере народной художественной культуры. Отличительные особенности маркетинга в сфере народной художественной культуры.
Реклама и технологии ПР.	Выставка изделий декоративно-прикладного творчества как бренд: эффективные приемы и принципы продвижения. Реклама, PR и взаимодействие со СМИ как средство привлечения дополнительного внимания и средств в сфере народной художественной культуры. PR-технологии в сфере народной художественной культуры. Работа со СМИ в сфере народной художественной культуры .
Функция мотивации	Персонал как объект управления Маркетинг персонала. Управление профессиональным ростом руководителей и специалистов. Управление трудовой мотивацией. Управление развитием персонала. Управление социальным развитием
Организация как система	Особенности организации различных мероприятий (концертов, фестивалей, выставок, ярмарок, конкурсов, лотерей) в сфере народной художественной культуры (по выбору студента). Организация деятельности этнокультурных центров.
Функция контроля	Государственное (муниципальное) задание для учреждений культуры: расчет стоимости услуг.

2.1. Задания репродуктивного уровня

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

Тест

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов	Формируемая компетенция
1.	1. Как осуществляется текущий контроль в организации?	1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях; 2. Путем наблюдения за работой работников; 3. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами; 4. Путем докладов на сборах и совещаниях;	

		5. Вышестоящей структурой.	
2.	2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?	1. Специалисты; 2. Работники; 3. Руководители; 4. Отдельные руководители; 5. Министерства.	
3.	3. Контроль - это:	1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации; 2. Вид человеческой деятельности; 3. Наблюдение за работой персонала организации; 4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий; 5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.	
4.	4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:	1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала; 2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала; 3. Создавать соответствующие организационные условия для персонала; 4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала; 5. Постоянно повышать квалификацию персонала.	
5.	5. Контроль должен быть:	1. Объективным и гласным; 2. Гласным и действенным; 3. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным. 4. Эффективным; 5. Текущим.	
6.	6. Что является основой мотивации труда в японских корпорациях?	1. Получение высоких материальных вознаграждений; 2. Гармонизация между трудом и капиталом; 3. Признание заслуг; 4. Постоянное повышение квалификации персонала; 5. Достижение конкурентного преимущества	
7.	7. Оперативные планы разрабатываются сроком на:	1. Полгода, месяц, декаду, неделю; 2. По рабочим дням; 3. 3-5 лет; 4. 1 год; 5. 10 лет.	
8.	8. Под планированием понимают:	1. Вид деятельности; 2. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации; 3. Перспективу развития; 4. Состояние организации; 5. Интеграцию видов деятельности.	
9.	9. Организационное планирование осуществляется:	1. Только на высшем уровне управления; 2. На высшем и среднем уровнях управления; 3. На среднем уровне управления; 4. На всех уровнях управления; 5. Определение потребностей подчиненных.	
10.	10. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:	1. Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения; 2. Установление целей организации; 3. Определение путей и средств выполнения заданий; 4. Определение способов достижения целей организации; 5. Моделирование действий организации.	
11.	11. К средствам мотивации труда не относятся:	1. Вознаграждения; 2. Проведение производственных совещаний; 3. Повышение квалификации персонала; 4. Обеспечение условий для самовыражения; 5. Объявление благодарности.	

12.	12. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:	1. Справедливости; 2. Потребностей; 3. Вознаграждений; 4. Ожиданий; 5. Предположений.	
13.	13. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:	1. Планирование, организация, мотивация, контроль; 2. Организация, планирование, контроль, мотивация; 3. Планирование, организация, контроль, мотивация; 4. Мотивация, контроль, планирование, организация; 5. Стратегия, планирование, организация, контроль.	
14.	14. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?	1. До фактического начала выполнения работ; 2. После, выполнения запланированных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. После достижения поставленных целей.	
15.	15. Когда осуществляется текущий контроль в организации?	1. После выполнения определенных работ; 2. До фактического начала выполнения определенных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. Тогда, когда удобно коллективу.	
16.	16. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?	1. Достижение личных целей; 2. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач; 3. Исполнение принятых управленческих решений; 4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного; 5. Побуждение работников к деятельности.	
17.	17. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:	1. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей; 2. Побуждение себя к эффективной деятельности; 3. Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей; 4. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;	
18.	18. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:	1. Создание, становление, развитие, возрождение; 2. Рождение, зрелость; 3. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение; 4. Рождение, зрелость, возрождение; 5. Создание, развитие, зрелость, старение.	
19.	19. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:	1. Потребители, конкуренты, законы; 2. Цели, задачи; 3. Персонал, технологии; 4. Структура управления; 5. Потребители.	
20.	20. Что следует понимать под миссией организации?	1. Основные задания организации; 2. Основные функции организации; 3. Основное направление деятельности; 4. Четко выраженные причины существования; 5. Основные принципы организации.	
21.	21. Если Вам придется объяснять что следует понимать под организацией, Вы скажете, что это:	1. Объединение людей для выполнения определенных работ; 2. Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели; 3. Группа людей, которые совместно реализуют определенные	

		<p>программы; .</p> <p>4. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей;</p> <p>5. Объединение людей по интересам.</p>	
22.	22. К внутренней среде относятся:	<p>1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;</p> <p>2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;</p> <p>3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;</p> <p>4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ;</p> <p>5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.</p>	
23.	23. К внешней среде организации относятся: ?	<p>1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;</p> <p>2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;</p> <p>3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;</p> <p>4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль;</p> <p>5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.</p>	
24.	24. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?	<p>1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;</p> <p>2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;</p> <p>3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;</p> <p>4. В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом;</p> <p>5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.</p>	
25.	25. Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?	<p>1. Выполнение всеми работниками поставленных заданий;</p> <p>2. Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта;</p> <p>3. Выполнение менеджерами поставленных заданий;</p> <p>4. Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий;</p> <p>5. Полное подчинение работников руководящему аппарату.</p>	
26.	26. Что должны отражать современные принципы менеджмента?	<p>1. Основные закономерности управления;</p> <p>2. Основные связи, которые складываются в системе;</p> <p>3. Основные отношения, которые складываются в системе;</p> <p>4. Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;</p> <p>5. Обязательное наличие цели при управлении.</p>	
27.	27. Что является основой управления какой либо системы?	<p>1. Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;</p> <p>2. Методы менеджмента;</p> <p>3. Функции менеджмента;</p> <p>4. Финансовые ресурсы;</p> <p>5. Объект менеджмента.</p>	
28.	28. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?	<p>1. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси;</p> <p>2. В Киевской Руси;</p> <p>3. В Риме и Шумерии;</p> <p>4. В Шумерии и Македонии;</p> <p>5. В Русской империи.</p>	
29.	29. Подход, который	1. Ситуационный подход;	

	требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:	2. Системный подход; 3. Процессный подход; 4. Поведенческий подход; 5. Текущий подход.	
30	30. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:	1. Поведенческим подходом. 2. Процессным подходом; 3. Ситуационным подходом; 4. Системным подходом; 5. Текущим подходом.	
31	31. Что является составляющим элементом управления?	1. Маркетинг; 2. Менеджмент; 3. Экономические процессы; 4. Социально-экономические процессы; 5. Финансы.	
32	32. Каким методам управления организациями сегодня принадлежит ведущая роль?	1. Экономическим; 2. Социально-психологическим; 3. Организационно-распорядительным; 4. Распорядительным; 5. Социально-экономическим.	
33	33. К первичным потребностям относятся:	1. Психологические; 2. Физиологические; 3. Экономические; 4. Материальные; 5. Социальные.	
34	34. Мотивация базируется на:	1. Потребностях и самовыражении; 2. Потребностях и вознаграждениях; 3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей; 4. Удовлетворении всех людей; 5. Самовыражении и вознаграждениях.	
35	35. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:	1. Премии; 2. Премии и ценные подарки; 3. Ценные подарки и зарплата; 4. Зарплата; 5. Премии и зарплата.	
36	36. К этапам разработки целевых государственных программ не относится:	1. Выявление проблемы; 2. Разработка концепции; 3. Разработка проекта программы; 4. Реализация программы; 5. Контроль за реализацией программы.	

Ключи к тестовым заданиям

Тест № 1

№ вопроса	Правильный ответ
1	3
2	3
3	1

4	1
5	3
6	2
7	1
8	2
9	4
10	1
11	4
12	4
13	1
14	2
15	3
16	2
17	3
18	3
19	2
20	4
21	2
22	3
23	2
24	4
25	2
26	4
27	1
28	3
29	1
30	4
31	1
32	1
33	2
34	2
35	4
36	4,5

Оценивание выполнения тестов (пример)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;	Выполнено 95% заданий предложенного теста
Хорошо	3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность выполнения;	Выполнено 80 % заданий предложенного теста, однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.

Удовлетворительно		Выполнено 65 % заданий предложенного теста.
Неудовлетворительно		Выполнено менее 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или даны неверные ответы, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Критерии оценки

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения задания; 2. Качество выполнения заданий; 3. Самостоятельность выполнения заданий	Задание выполнено самостоятельно. При этом выбран правильный алгоритм решения, в выполненных упражнениях нет ошибок; правильно и полностью выполнены все задания
Хорошо		Задания выполнены самостоятельно, полностью выполнены все задания, нет существенных ошибок (допущено не более трех несущественных ошибок); или правильно, но неполно выполнено одно из заданий.
удовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно, полностью выполнены все задания, но при этом допущены две существенные ошибки или правильно, но неполно выполнены два задания.
неудовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно полностью, но при этом допущено более двух существенных ошибок или правильно, но неполно выполнил три и более задания.

2.2. Задания реконструктивного уровня:

2.2.1. Контрольная работа

Раздел	Тема контрольной работы
Общая характеристика менеджмента. Виды менеджмента.	Менеджмент в сфере культуры. Эффективность управления в области культуры. Современные технологии менеджмента в сфере культуры
Маркетинг. Особенности маркетинга в сфере культуры.	Современные технологии маркетинга в сфере культуры. Отличительные особенности маркетинга в сфере культуры

Реклама и технологии PR.	Вставка изделий декоративно-прикладного творчества как бренд: эффективные приемы и принципы продвижения. Реклама, PR и взаимодействие со СМИ как средство привлечения дополнительного внимания и средств. PR-технологии в сфере народной художественной культуры. Работа со СМИ в сфере народной художественной культуры .
Управление персоналом	Персонал как объект управления Маркетинг персонала. Управление профессиональным ростом руководителей и специалистов. Управление трудовой мотивацией. Управление развитием персонала. Управление социальным развитием
Организационная структура управления деятельностью коллективом народного художественного творчества	Особенности организации различных мероприятий (концертов, фестивалей, выставок, ярмарок, конкурсов, лотерей). По выбору студента. Организация деятельности этнокультурных центров.
Учёт, отчётность и контроль в сфере народной художественной культуры и народного искусства	Государственное (муниципальное) задание для учреждений культуры: расчет стоимости услуг.
Коммуникации в сфере народной художественной культуры и народного искусства. PR.	Маркетинговые коммуникации в сфере народной художественной культуры (PR, FR технологии). Связь с общественностью: концепция и технологии. Брендинг в сфере народной художественной культуры.
Источники финансирования деятельности в сфере культуры	Дополнительное финансирование: организация платных услуг, спонсорство, гранты. Разработка и оптимизация плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры. Фандрейзинг всферекультуры. Технология спонсоринга всферекультуры.

Критерии оценки

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	4. Качество выполнения заданий; 5. Самостоятельность выполнения заданий	Задания выполнены самостоятельно, выполнены правильно от 85 до 100 % заданий
Хорошо		Задания выполнены самостоятельно, Задания выполнены самостоятельно, выполнено правильно от 70 до 84 % заданий
Удовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно, выполнено правильно от 55 до 69 % заданий
Неудовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно, выполнено правильно менее 55 % заданий

2.3. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня

2.3.1. Темы для дискуссии:

- Докажите или опровергните утверждение: «Фандрейзинг — технология, свойственная как сфере культуры, так и социально-культурной сфере в целом».
- Докажите утверждение: «Организации культуры отличаются высокой диверсификацией источников финансирования».
- В чем рациональность практики ряда стран, где часть бюджетных средств идет на «непосредственное финансирование потребителя» в социально-культурной сфере.

2.3.2. Проектная деятельность (проект) ПК-9, ПК-11

не предусмотрена

2.4. Промежуточная аттестация не предусмотрена

2.5. Итоговая аттестация (экзамен)

Экзаменационные вопросы

1. Роль менеджмента в управлении, планировании, развитии учреждений культуры. Особенности менеджмента в сфере народной художественной культуры.
2. Трактовки понятия «Менеджмент» в научной литературе. Функции менеджмента. Цели менеджмента в сфере народной художественной культуры.
3. Характеристики современного менеджмента. Маркетинг и инновация. Технологии управления в сфере народной художественной культуры.
4. Инновационный менеджмент, понятие инновации. Комплексный анализ деятельности как основа инновационных разработок. Управление инновациями.
5. Стратегический менеджмент. Понятие стратегии управления в сфере народной художественной культуры.
6. Понятие планирования. Программный метод управления. Бизнес-план.
7. Финансовый менеджмент.
8. Технология фандрейзинга, ее организационное, информационное и техническое обеспечение. Планирование фандрейзинговых компаний.
9. Информационный менеджмент в сфере народной художественной культуры.
10. Понятие и сущность маркетинга. Маркетинг и культура. Маркетинг в сфере народной художественной культуры
11. Принципы сегментирования рынка. Виды маркетинга по возможности охвата рынка.
12. Методы продвижения этнокультурных услуг на потребительском рынке.
13. Понятие ценообразования и ценовой политики. Виды цен.
14. Коммерческий и некоммерческий маркетинг. Социальный маркетинг.
15. Понятие рекламы. Виды рекламы по целям, источникам финансирования. Функции рекламы.
16. Рекламные средства, носители и факторы рекламы.
17. Принципы и правила проведения рекламной кампании (план мероприятий, адресность, дизайн, ритмы, фактическая основа, языковой стиль).
18. Опыт рекламной деятельности в российской сфере культуры.
19. Планирование и проведение PR- кампаний.
20. Социально-психологические аспекты менеджмента.
21. Системы стимулирования и мотивации труда.
22. Принципы работы кадровой службы, требования к расстановке кадров. Оценка эффективности работы и аттестация.
23. Управление сопротивлением.
24. Лидерство и стили руководства. Управленческие решения.
25. Понятие корпоративной культуры, имиджа. Методы поддержания корпоративной культуры.
26. Особенности менеджмента в народной художественной культуре и народном искусстве.

27. Пути развития народной художественной культуры в русле решения управленческих проблем.
28. Подготовка менеджеров в сфере народной художественной культуры. Условия работы и основные требования к менеджеру в сфере народной художественной культуры.
29. Общие принципы менеджмента в преломлении к сфере народной художественной культуры.
30. Формирование целей или целеполагание. Общие и специфические цели. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели.
31. Миссия организации. Стратегия и тактика организации. Прогнозирование как основа определения цели и стратегии ее достижения организацией.
32. Задачи менеджмента. Типологизация задач по характеру их влияния на деятельность организации.
33. Определение функции менеджмента. Общие, специальные и вспомогательные функции, их характеристики.
34. Методы менеджмента. Особенности выбора методов управления в учреждениях этнокультурного профиля.
35. Организационно-управленческие основы работы коллектива народного художественного творчества.
36. Планирование и учет работы коллектива народного художественного творчества. Примерная структура плана работ коллектива народного художественного творчества.
37. Система информационного обеспечения в сфере народной художественной культуры. Задачи и функции системы информационного обеспечения в управлении сферой народной художественной культуры.
38. Деятельность информационно-аналитических, информационно-маркетинговых, рекламных, информационно-издательских и подобных служб по информационному обеспечению и продвижению этнокультурных программ и проектов.
39. Специфика менеджмента в сфере народной художественной культуры Особенности «продуктов» деятельности.
40. Характеристика основных видов маркетинга в сфере народной художественной культуры: коммерческий, социальный, некоммерческий (нонпрофитный).
41. Современные концепции и подходы к управлению персоналом в сфере культуры. Наиболее эффективные методы управления в сфере народной художественной культуры с учетом законов рынка. Новые требования к персоналу в связи с внедрением рыночных отношений. Специфика формирования механизма мотивации работников этнокультурной сферы к повышению эффективности труда. Важность учета не только экономической, но и социальной эффективности управления персоналом в этнокультурной сфере.
42. Учет деятельности учреждения культуры.
43. Роль и значение учета и отчетности.
44. Виды учета и отчетности.
45. Требования к их организации. Текущий учет. Статистический учет и отчетность. Творческий отчет.
46. Ресурсы PR-технологий и их использование в сфере народного художественного творчества.
47. Основные этапы разработки PR-проектов. Технология проектирования PR и рекламной кампании учреждения культурно-досуговой сферы.
48. Типы экономики культуры в зависимости от механизма ее финансирования.
49. Механизмы финансирования.
50. Технология фандрейзинга.

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

Оценивание ответа на экзамене (пример, в зависимости от структуры билета)

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 УК-6, ОПК-3, ПК-8 сформированы на уровне «высокий».
Хорошо		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 УК-6, ОПК-3, 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. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий (не более 3-4). Контролируемые компетенции УК-6, ОПК-3, ПК-8 сформированы на уровне "удовлетворительно"

Неудовлетворительно		<p>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 УК-6, ОПК-3, ПК-8 сформированы на уровне "Неудовлетворительно".</p>
---------------------	--	--

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 и практическое задание, соответствующие содержанию формируемых компетенций. Экзамен проводится в устной форме. На ответ и решение задачи студенту отводится 10 минут. За ответ на теоретические вопросы студент может получить следующие оценки:

- отлично, за полные ответы на два вопроса и полностью выполненное задание.
- хорошо, за достаточно полные ответы на вопросы, имеющие не более двух неточностей, и полностью выполненное задание; а также за полные ответы на вопросы, но незначительные ошибки при выполнении задания (нерациональное выполнение) и т.д.