

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент культуры

<i>Направление подготовки</i>	Журналистика
<i>Код</i>	42.04.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Арт-медиа
<i>Квалификация выпускника</i>	магистр

**Москва
2025**

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Общепрофессиональные	Аудитория	ОПК-4
Профессиональные	-	ПК-1

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1- определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели проекта, исходя из действующих правовых норм. УК-2.2- определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели. УК-2.3- оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач проекта. УК-2.4 Определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач. УК-2.5- владеет навыками работы оформления документации, публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта или проекта в целом.
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1- выстраивает социальный диалог с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия. УК-3.2- демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения. УК-3.3- предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия УК-3.4- понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в

		команде УК-3.5- проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды.
ОПК-4	Способен анализировать потребности общества и интересы аудитории в целях прогнозирования и удовлетворения спроса на медиатексты и (или) медиапродукты, и (или) коммуникационные продукты.	ОПК-4.1- интерпретирует данные социологических исследований о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп ОПК-4.2- организует процесс изучения аудиторий и использует его результаты, выявленные данные о потребностях общества и целевых групп при подготовке текстов о культуре.
ПК-1	Способен организовывать работу СМИ в сфере культуры.	ПК-1.1- способен организовать работу и руководить предприятием (подразделением) в современной медиаиндустрии ПК-1.2- способен осуществлять функции и задачи редактора ПК-1.3- выстраивает редакционный менеджмент ПК-1.4- определяет особенности производственного менеджмента редакции с учетом специфики культурной сферы. ПК-1.5- осуществляет редакционный маркетинг в сфере культуры ПК-1.6- способен вести редакционно-издательский процесс в сфере культуры.

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	- правовые нормы, определяющие профессиональную сферу деятельности - особенности различных	- определять на практике действия правовых норм - ставить задачи с учетом возможностей имеющихся ресурсов - учитывать риски при решении задач	- навыками принятия решений исходя из правовых норм - навыками определения возможностей использования ресурсов - методикой учета

	ресурсов для осуществления профессиональной деятельности - разновидности рисков в решении задач вероятностные прогнозы при решении производственных задач - требования оформления документации в осуществлении производственной деятельности.	- прогнозировать результаты при поставке задач - оформлять документы на всех этапах производственной деятельности.	рисков при решения профессиональных задач - постановкой задач с учетом планирования результатов - навыками работы с документами.
Код компетенции	УК-3		
	- основы межличностного взаимодействия - основы командной работы - основы конфликтологии - принципы работы в команде - особенности ролевого поведения в командной работе.	- выстраивать диалог в социальном пространстве - выстраивать отношения в организации профессиональной деятельности - предупреждать конфликты в социальной практике - распределять роли в командной работе - проявлять готовность к исполнению различных ролей в командной работе.	- навыками ведения социального взаимодействия - навыками организации и ведения работы в команде - навыками социального взаимодействия - навыками командной работы - навыками к исполнению разных ролей в производственной деятельности.
Код компетенции	ОПК-4		
	- подходы к организации социологических исследований о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп - методологию изучения аудиторий при подготовке текстов о	- интерпретировать данные о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп - организовывать процесс изучения аудиторий при создании текстов с культурной проблематикой.	- навыками интерпретирования данными о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп - навыками изучения аудиторий при разработке/реализации иных коммуникационных продуктов.

	культуре.		
Код компетенции	ПК-1		
	- основу работу предприятием (подразделением) в современной медиаиндустрии - функции и задачи редактора - основы редакционного менеджмента - особенности производственного менеджмента редакции с учетом специфики культурной сферы. - основы редакционного маркетинга в сфере культуры - основы редакционно-издательского процесса в сфере культуры.	- организовать работу и руководить предприятием (подразделением) в современной медиаиндустрии - осуществлять функции и задачи редактора - выстраивать редакционный менеджмент - определять особенности производственного менеджмента редакции. - осуществлять редакционный маркетинг в сфере культуры - вести редакционно-издательский процесс в сфере культуры.	- навыками организатора современной медиаиндустрии - навыками работы редактора - навыками редакционного менеджмента - навыками производственного менеджмента редакции с учетом специфики культурной сферы - навыками редакционного маркетинга в сфере культуры - навыками организации редакционно-издательского процесса в сфере культуры.

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «История и теория медиа», «Межкультурные коммуникации».

В рамках освоения программы магистратуры выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: научно-исследовательский, производственно-технологический, проектно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Арт-медиа

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>
	<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2/72
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	18
Занятия семинарского типа	18
Промежуточная аттестация: экзамен	18

Самостоятельная работа (СРС)	18
------------------------------	----

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоят ельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекци и	Иные учебные занятия	Прак тичес кие занят ия	Семин ары	Лабора торны е работ ы	Иные заняти я	
1.	Сфера культуры и технология менеджмента	2			2			2
2.	Культура менеджмента и организационная культура фирмы	2			2			2
3.	Разработка организационных документов. Информационный обмен	2			2			2
4.	Планирование деятельности учреждений социокультурного профиля	2			2			2
5.	Технология управления персоналом в сфере культуры и искусств	2			2			2
6.	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами	2			2			2
7.	Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к	2			2			2

	работникам сферы культуры и проблемы их подготовки							
8.	Профессиональная компетентность менеджера культуры	2			2			2
9.	Система повышения квалификации и аттестация кадров	2			2			2
		18			18			18
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	72						

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1.Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Особенности менеджмента в сфере культуры. Система механизмов менеджмента	Механизмы менеджмента, как относительно целостное единство целей, функций и средств, позволяющих добиваться вполне определенных результатов. Организационно-административный механизм, включающий в себя систему распределения полномочий (прав и обязанностей), фиксируемой в организационных документах (уставах, положениях, должностных инструкциях), а также аппарат управления. Система ресурсного обеспечения (финансовых, материально-технических ресурсов — прежде всего), хозяйственного содержания, хозяйственного расчета и экономического стимулирования - экономический механизм. Работа с кадрами как относительно самостоятельный механизм менеджмента, действие которого способно давать результаты в масштабах, как отдельных фирм, так и общества в целом. Информационный механизм. Соотношение всей системы механизмов.
2.	Культура менеджмента и организационная культура фирмы	Понятие и сущность организационной культуры. Характеристика основных типов организационных культур. Корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Характеристика основных компонентов организационной культуры: информационный дизайн, архитектурный дизайн, оформительский дизайн, внешний облик сотрудников. Компоненты психологии

		управления, которые определяют организационную культуру и фирменный стиль.
3.	Разработка организационных документов. Информационный обмен	В ней рассматриваются основные организационные документы «Ус-тав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция». Понятие и сущность делопроизводства. Унификация управленческих документов. Основные положения к оформлению документов. Виды управленческих документов. Организация работы с документами. Разработка организационных документов. Основные аспекты в раскрытии сущности каждого документа: показывать их содержание, выявлять особенности их действия в условиях учреждений культуры.
4.	Планирование деятельности учреждений культурного профиля	Понятие и сущность "планирование" деятельности культурных учреждений. Планирование – функция менеджера. Организация, руководство и контроль. Заявление о миссии культурного учреждения. Этапы процесса планирования. Стратегические цели и планы учреждения в целом. Тактические цели и планы. Типы культурных учреждений, их миссия и характеристика планируемой деятельности. Виды планов в сфере культуры различаются в зависимости 1) от содержания планируемой деятельности, 2) уровня принятия плановых решений, 3) степени директивности и 4) сроков, на которые они рассчитаны. Стратегическое и тактическое планирование.
5.	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами	Рабочая сила. Численность рабочей силы включает занятых и безработных. Экономически не активное население. Две группы экономически активного населения: наёмные работники и лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой. Организация деятельности по управлению кадрами. Задачи современной кадровой службы. Основные задачи по управлению кадрами. Организация деятельности службы труда и заработной платы. Порядок подбора, подготовки и расстановки персонала. Необходимые действия при приёме работника на работу. Задачи службы управления персоналом при подборе кандидатов на вакантное место. Оценка персонала.
6.	Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки	Персонал учреждений культуры. Кадровая политика предприятия. Общие и универсальные требования к работникам сферы культуры. Содержание и методы подбора компетентного персонала. Работа с информацией о кандидатах. Требования к расстановке кадров. Принятие решения о найме и оформление соответствующих документов. Санкции. Система последовательных действий мер воздействий на персонал.

7.	Профессиональная компетентность менеджера культуры	Особенности деятельности менеджера культурной деятельности. Специфические требования, обусловленные особенностями культурной деятельности и ее конкретных субъектов. Сопричастный менеджмент и его особенности. Профессионализм и компетентность. Показатели профессиональной компетентности менеджера социально-культурной деятельности. Взаимосвязь знаний и деятельности менеджера. Виды знаний, определяющие компетентность менеджера. Структура профессиональной компетентности. Профессиональное мышление менеджера. Типы мышления. Этические нормы менеджера социально-культурной деятельности. Взаимоотношения менеджера и исполнителя. Этика взаимоотношений менеджера с представителями. Этика отношений: менеджер – менеджер. Условия формирования инновационной личности менеджера. Понятие "профессия менеджера". Характеристика мотиваций традиционной и инновационной личности менеджера. Роль рыночных отношений на формирование инновационной личности.
8.	Система повышения квалификации и аттестация кадров	Оценка и аттестация. Виды оценок. Основные методы оценки. Аттестация как фактор, стимулирующий у работников потребность в повышении квалификации. Технология аттестации кадров. Итоги аттестации: система мер поощрения, предупреждения и наказания. Переподготовка и повышение квалификации. Формы реквалификации работников сферы культуры. Непрерывное образование и повышение квалификации кадров как условие эффективности работы культурных учреждений. Структура институтов непрерывного образования и повышения квалификации. Специфика учебного процесса и учебных планов в системе повышения квалификации. Принципы дифференциации специалистов в процессе формирования учебных групп. Соотношение теоретических и практических дисциплин. Дифференциация слушателей в процессе обучения в системе повышения квалификации. Методы "обучение через деятельность". Задачи системы дополнительного образования и переподготовки кадров. Подготовка менеджеров социально-культурной деятельности. Задачи учебного процесса в системе повышения квалификации и переподготовки.
9.	Симулирование и мотивация работников культуры	Моральное и материальное стимулирование. Содержание мотивации и виды мотивов. Внутреннее и внешнее вознаграждение. Различия в понятиях мотива и стимула. Модель мотивации А. Маслоу. Виды успеха и соответствующих основных видов мотивации, и типах личности. Использование мотивации в практике менеджмента. Способы вознаграждения людей за труд. Организация заработной платы на предприятии, как система стимулирования. Тарифная система. Формы и системы заработной платы. Свобода и ответственность.

		Учет мотивации конкретных работников и создание условий, способствующих закреплению и развитию мотивации к конструктивной активной деятельности.
--	--	--

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Особенности менеджмента в сфере культуры. Система механизмов менеджмента	Система ресурсного обеспечения (финансовых, материально-технических ресурсов — прежде всего), хозяйственного содержания, хозяйственного расчета и экономического стимулирования - экономический механизм
2.	Культура менеджмента и организационная культура фирмы	Корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации.
3.	Разработка организационных документов. Информационный обмен	Понятие и сущность делопроизводства. Унификация управленческих документов. Основные положения к оформлению документов.
4.	Планирование деятельности учреждений культурного профиля	Виды планов в сфере культуры различаются в зависимости 1) от содержания планируемой деятельности, 2) уровня принятия плановых решений, 3) степени директивности и 4) сроков, на которые они рассчитаны.
5.	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами	Организация деятельности по управлению кадрами. Задачи современной кадровой службы. Основные задачи по управлению кадрами. Организация деятельности службы труда и заработной платы
6.	Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки	Общие и универсальные требования к работникам сферы культуры. Содержание и методы подбора компетентного персонала
7.	Профессиональная компетентность менеджера культуры	Взаимосвязь знаний и деятельности менеджера. Виды знаний, определяющие компетентность менеджера. Структура профессиональной компетентности. Профессиональное мышление менеджера.
8.	Система повышения	Специфика учебного процесса и учебных планов в

	квалификации и аттестация кадров	системе повышения квалификации. Принципы дифференциации специалистов в процессе формирования учебных групп
9.	Симулирование и мотивация работников культуры	Свобода и ответственность. Учет мотивации конкретных работников и создание условий, способствующих закреплению и развитию мотивации к конструктивной активной деятельности

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Особенности менеджмента в сфере культуры. Система механизмов менеджмента	Организационно-административный механизм, включающий в себя систему распределения полномочий (прав и обязанностей), фиксируемой в организационных документах (уставах, положениях, должностных инструкциях), а также аппарат управления
2.	Культура менеджмента и организационная культура фирмы	Компоненты психологии управления, которые определяют организационную культуру и фирменный стиль
3.	Разработка организационных документов. Информационный обмен	Основные аспекты в раскрытии сущности каждого документа: показывать их содержание, выявлять особенности их действия в условиях учреждений культуры.
4.	Планирование деятельности учреждений культурного профиля	Стратегические цели и планы учреждения в целом. Тактические цели и планы. Типы культурных учреждений, их миссия и характеристика планируемой деятельности
5.	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами	Тактические цели и планы. Типы культурных учреждений, их миссия и характеристика планируемой деятельности
6.	Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки	Персонал учреждений культуры. Кадровая политика предприятия. Общие и универсальные требования к работникам сферы культуры
7.	Профессиональная компетентность менеджера культуры	Взаимосвязь знаний и деятельности менеджера. Виды знаний, определяющие компетентность менеджера

8.	Система повышения квалификации и аттестация кадров	Принципы дифференциации специалистов в процессе формирования учебных групп. Соотношение теоретических и практических дисциплин.
9.	Симулирование и мотивация работников культуры	Свобода и ответственность. Учет мотивации конкретных работников и создание условий, способствующих закреплению и развитию мотивации к конструктивной активной деятельности

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Особенности менеджмента в сфере культуры. Система механизмов менеджмента	Опрос и собеседование по типовым вопросам
2.	Культура менеджмента и организационная культура фирмы	Опрос и собеседование по типовым вопросам
3.	Разработка организационных документов. Информационный обмен	Опрос и собеседование по типовым вопросам
4.	Планирование деятельности учреждений культурного профиля	Опрос и собеседование по типовым вопросам
5.	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами	Опрос и собеседование по типовым вопросам
6.	Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки	Опрос и собеседование по типовым вопросам
7.	Профессиональная компетентность менеджера культуры	Опрос и собеседование по типовым вопросам
8.	Система повышения квалификации и аттестация	Опрос и собеседование по типовым вопросам

	кадров	
9.	Симулирование и мотивация работников культуры	Опрос и собеседование по типовым вопросам

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Особенности менеджмента в сфере культуры.
2. Система механизмов менеджмента.
3. Механизмы передачи информации в учреждениях культуры. Признаки информационной системы менеджмента.
4. Понятие, сущность и основные компоненты организационной культуры.
5. Корпоративная культура. Фирменный стиль учреждений КС.
6. Система разработки организационных документов «Устав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция» в учреждениях культуры.
7. Планирование культурной деятельности в современных условиях.
8. Виды и содержание планов в сфере культуры.
9. Разработка этапов планирования в учреждениях КС.
10. Организация деятельности по управлению кадрами. Содержание и методы подбора компетентного персонала.
11. Требования к работникам сферы культуры.
12. Применение санкций, как определённой меры воздействия на подчиненных.
13. Особенности деятельности менеджера культурной сферы.
14. Переподготовка и повышение квалификации персонала учреждений КС.
15. Учёт и отчётность в сфере культуры.
16. Система контроля в учреждениях культуры.
17. Организация и проведения ревизии в учреждениях клубного типа.
18. Организационные отношения в коллективе.
19. Виды и методы стимулирования творческого персонала.
20. Содержание мотивации и виды мотивов.
21. Лидерство и социально-психологическое содержание руководства.
22. Виды стилей руководства.
23. Основные менеджерские характеристики. Управленческие способности.
24. Преодоление конфликтов в трудовом коллективе.
25. Особенности менеджмента в сфере культуры.
26. Система механизмов менеджмента.
27. Механизмы передачи информации в учреждениях культуры. Признаки информационной системы менеджмента.
28. Понятие, сущность и основные компоненты организационной культуры.
29. Корпоративная культура. Фирменный стиль учреждений КС.
30. Система разработки организационных документов «Устав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция» в учреждениях культуры.
31. Планирование культурной деятельности в современных условиях.
32. Виды и содержание планов в сфере культуры.
33. Разработка этапов планирования в учреждениях КС.
34. Организация деятельности по управлению кадрами. Содержание и методы подбора компетентного персонала.
35. Требования к работникам сферы культуры.
36. Применение санкций, как определённой меры воздействия на подчиненных.

37. Особенности деятельности менеджера культурной сферы.
38. Переподготовка и повышение квалификации персонала учреждений КС
39. Учёт и отчётность в сфере культуры.
40. Система контроля в учреждениях культуры.
41. Организация и проведения ревизии в учреждениях клубного типа.
42. Организационные отношения в коллективе.
43. Виды и методы стимулирования творческого персонала.
44. Содержание мотивации и виды мотивов.
45. Лидерство и социально-психологическое содержания руководства.
46. Виды стилей руководства.
47. Основные менеджерские характеристики. Управленческие способности.
48. Преодоление конфликтов в трудовом коллективе.
49. Особенности менеджмента в сфере культуры.
50. Система механизмов менеджмента.
51. Механизмы передачи информации в учреждениях культуры. Признаки информационной системы менеджмента.
52. Понятие, сущность и основные компоненты организационной культуры.
53. Корпоративная культура. Фирменный стиль учреждений КС.
54. Система разработки организационных документов «Устав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция» в учреждениях культуры.
55. Планирование культурной деятельности в современных условиях.
56. Виды и содержание планов в сфере культуры.

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Виды заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1). Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только

основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2). Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; недостаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования.

3). Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной

литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4). Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5). Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное

понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6). Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц, 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7). Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или

частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8). Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усваиваемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9). Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос.

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50%

заданий.

10). Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Чиликина, И. А. Основы управления персоналом : курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — ISBN 978-5-88247-817-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74411.html>
2. Юдина, А. И. Инновационный менеджмент и маркетинг организаций сферы культуры. Оценка качества и прогнозирование социально-культурной деятельности : учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 51.04.03 «Социально-культурная деятельность», квалификация (степень) выпускника «магистр» / А. И. Юдина. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2018. — 127 с. — ISBN 978-5-8154-0425-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93499.html>
3. Кириллова, Н. Б. Менеджмент социокультурной сферы : учебное пособие / Н. Б. Кириллова. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2012. — 186 с. — ISBN 978-5-7996-0795-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68442.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Лазарева, М. В. Менеджмент в сфере культуры и искусства : учебно-методическое пособие для обучающихся по направлению подготовки 51.03.05 «Режиссура театрализованных представлений и праздников», профиль подготовки «Театрализованные представления и праздники», квалификация (степень) выпускника «бакалавр» / М. В. Лазарева, О. В. Устимова. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2023. — 129 с. — ISBN 978-5-8154-0672-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138287.html>

2. Баканов, Е. А. Основы менеджмента социально-культурной деятельности : практикум для обучающихся по направлению подготовки 51.03.03 «Социально-культурная деятельность», профиль подготовки «Менеджмент социально-культурной деятельности», квалификация (степень) выпускника «бакалавр» / Е. А. Баканов. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2022. — 104 с. — ISBN 978-5-8154-0658-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138292.html>

8.3. Печатные издания

1. Вradeмaс, Д. Управление и искусство / Д. Вradeмaс // Культура и власть. — Санкт - Петербург, 2005. — С. 23 - 28.
2. Витевская, Т. С. Проекты в практике менеджмента в сфере культуры / Т. С. Витевская // Культура: управление, экономика, право. — 2004. — No 1. — С. 29 - 32.
3. Герчикова, И. Н. Менеджмент. / И. Н. Герчикова — Москва: Банки и биржи, 2000. — 602 с.
4. Гордин, В. Э. Социальная политика и социальный маркетинг. / В.Э. Гордин — Санкт - Петербург : СПбУЭиФ, 1993. — 102 с.
5. Дафт, Р. Л. Менеджмент. / Р. Л. Дафт — Санкт - Петербург: Питер, 2000.
6. Джевникер, Д. Искусство и бизнес: разными путями — к одной цели. / Д. Джевникер // Культура и власть. — Санкт - Петербург , 2004. — С. 78 - 84.
7. Джеффри, Дж. Независимое искусство. / Дж. Джеффри // Культура и власть. — Санкт - Петербург , 1994. — С. 56 - 61.
8. Жарков, А. Д. Технология культурно-досуговой деятельности. / А. Д. Жарков — Москва: Профиздат, 2002 — 288 с.
9. Зарубина, Н. Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. / Н. Н. Зарубина — Москва : Магистр, 1998. — 360 с.
10. Зеленина, Л. Э. Программно-целевое планирование деятельности учреждений культуры. / Л. Э. Зеленина, Г. Л. Тульчинский. — Москва, 2007. — 66 с.
11. Инновационный менеджмент. — Москва : ЮНИТИ, 2009
12. Киселёва, Т. Г. Социально-культурная деятельность: история, теоретические основы, сферы реализации, субъекты, ресурсы, технологии. / Т.Г. Киселёва — Москва: МГУКИ, 2001.
13. Михеева, Н.А. Менеджмент в социально-культурной сфере. / Н.А. Михеева, Л.Н. Галенская. — Санкт - Петербург: Изд-во Михайлова В.А., 2000. — 170 с.
14. Рудич, Л. И. Менеджмент социально-культурной сферы. Основы технологии. / Л. И. Рудич — Кемерово : Кузбассвузиздат, 2008. — 268 с.
15. Соколов, К. В. Долгосрочное планирование в сфере культуры. / К.В. Соколов — Москва : ВПКСР, 1987. — 118 с.
16. Социально-культурная деятельность: история, теоретические основы, сфера реализации, субъекты, ресурсы, технология. — Москва: МГУКИ, 2001.
17. Столяров, И. А. Управление культурой. / И. А. Столяров — Москва, 1989.
18. Тульчинский, Г. Л. Планирование деятельности культурно- досуговых учреждений. / Г. Л. Тульчинский — Ленинград : ЛГИК, 1983.- 84 с.
19. Тульчинский Г. Л. Маркетинг в сфере культуры. / Г. Л. Тульчинский — Санкт - Петербург : СПбГАК, 1995. - 90с.
20. Тульчинский Г. Л. Public relations: репутация, влияние, связи с прессой и общественностью, спонсорство. / Г. Л. Тульчинский — Санкт - Петербург : СПбГАК, 1994. — 80 с.
21. Тульчинский, Г. Л. Проблема эффективности в сфере культуры / Г.Л. Тульчинский // Экономика культуры. Проблемы теории и практики. — Москва: НИИК, 1986. — С.15 — 24.

22. Тульчинский, Г. Л. Технология менеджмента в сфере культуры. / Г.Л. Тульчинский – Санкт - Петербург : СПбГАК, 1996. – 192 с.
23. Тульчинский, Г. Л. Привлечение и аккумуляция финансовых средств. Фандрейзинг в сфере культуры. – Санкт - Петербург : ГУКИ, 2005. – 108 с.
24. Уткин, Э. А. Мотивационный менеджмент. / Э. А. Уткин – Москва, 2009.
25. Фомичёв, А. Н. Административный менеджмент. / А. Н. Фомичёв – Москва : Дашков и Ко, 2003. – 228 с.
26. Чижиков, В. М. Введение в социокультурный менеджмент. / В.М. Чижиков, В. В. Чижиков. – Москва : МГУКИ, 2003. – 382 с.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Научная электронная библиотека КиберЛенинка [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.biblioclub.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

«Менеджмент культуры»

<i>Направление подготовки</i>	Журналистика
<i>Код</i>	42.04.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Арт-медиа
<i>Квалификация выпускника</i>	магистр

**Москва
2025**

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Общепрофессиональные	Аудитория	ОПК-4
Профессиональные	-	ПК-1

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1- определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели проекта, исходя из действующих правовых норм. УК-2.2- определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели. УК-2.3- оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач проекта. УК-2.4 Определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач. УК-2.5- владеет навыками работы оформления документации, публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта или проекта в целом.
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1- выстраивает социальный диалог с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия. УК-3.2- демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения. УК-3.3- предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия УК-3.4- понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в

		команде УК-3.5- проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды.
ОПК-4	Способен анализировать потребности общества и интересы аудитории в целях прогнозирования и удовлетворения спроса на медиатексты и (или) медиапродукты, и (или) коммуникационные продукты.	ОПК-4.1- интерпретирует данные социологических исследований о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп ОПК-4.2- организует процесс изучения аудиторий и использует его результаты, выявленные данные о потребностях общества и целевых групп при подготовке текстов о культуре.
ПК-1	Способен организовывать работу СМИ в сфере культуры.	ПК-1.1- способен организовать работу и руководить предприятием (подразделением) в современной медиаиндустрии ПК-1.2- способен осуществлять функции и задачи редактора ПК-1.3- выстраивает редакционный менеджмент ПК-1.4- определяет особенности производственного менеджмента редакции с учетом специфики культурной сферы. ПК-1.5- осуществляет редакционный маркетинг в сфере культуры ПК-1.6- способен вести редакционно-издательский процесс в сфере культуры.

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	- правовые нормы, определяющие профессиональную сферу деятельности - особенности различных	- определять на практике действия правовых норм - ставить задачи с учетом возможностей имеющихся ресурсов - учитывать риски при решении задач	- навыками принятия решений исходя из правовых норм - навыками определения возможностей использования ресурсов - методикой учета

	ресурсов для осуществления профессиональной деятельности - разновидности рисков в решении задач вероятностные прогнозы при решении производственных задач - требования оформления документации в осуществлении производственной деятельности.	- прогнозировать результаты при поставке задач - оформлять документы на всех этапах производственной деятельности.	рисков при решения профессиональных задач - постановкой задач с учетом планирования результатов - навыками работы с документами.
Код компетенции	УК-3		
	- основы межличностного взаимодействия - основы командной работы - основы конфликтологии - принципы работы в команде - особенности ролевого поведения в командной работе.	- выстраивать диалог в социальном пространстве - выстраивать отношения в организации профессиональной деятельности - предупреждать конфликты в социальной практике - распределять роли в командной работе - проявлять готовность к исполнению различных ролей в командной работе.	- навыками ведения социального взаимодействия - навыками организации и ведения работы в команде - навыками социального взаимодействия - навыками командной работы - навыками к исполнению разных ролей в производственной деятельности.
Код компетенции	ОПК-4		
	- подходы к организации социологических исследований о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп - методологию изучения аудиторий при подготовке текстов о	- интерпретировать данные о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп - организовывать процесс изучения аудиторий при создании текстов с культурной проблематикой.	- навыками интерпретирования данными о потребностях общества и интересах отдельных аудиторных групп - навыками изучения аудиторий при разработке/реализации иных коммуникационных продуктов.

	культуре.		
Код компетенции	ПК-1		
	- основу работу предприятием (подразделением) в современной медиаиндустрии - функции и задачи редактора - основы редакционного менеджмента - особенности производственного менеджмента редакции с учетом специфики культурной сферы. - основы редакционного маркетинга в сфере культуры - основы редакционно-издательского процесса в сфере культуры.	- организовать работу и руководить предприятием (подразделением) в современной медиаиндустрии - осуществлять функции и задачи редактора - выстраивать редакционный менеджмент - определять особенности производственного менеджмента редакции. - осуществлять редакционный маркетинг в сфере культуры - вести редакционно-издательский процесс в сфере культуры.	- навыками организатора современной медиаиндустрии - навыками работы редактора - навыками редакционного менеджмента - навыками производственного менеджмента редакции с учетом специфики культурной сферы - навыками редакционного маркетинга в сфере культуры - навыками организации редакционно-издательского процесса в сфере культуры.

3.2 Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.

	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО /ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,

		- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО / НЕ ЗАЧЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые вопросы

1. Особенности менеджмента в сфере культуры.
2. Система механизмов менеджмента.
3. Механизмы передачи информации в учреждениях культуры. Признаки информационной системы менеджмента.
4. Понятие, сущность и основные компоненты организационной культуры.
5. Корпоративная культура. Фирменный стиль учреждений КС.
6. Система разработки организационных документов «Устав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция» в учреждениях культуры.
7. Планирование культурной деятельности в современных условиях.
8. Виды и содержание планов в сфере культуры.
9. Разработка этапов планирования в учреждениях КС.
10. Организация деятельности по управлению кадрами. Содержание и методы подбора компетентного персонала.
11. Требования к работникам сферы культуры.
12. Применение санкций, как определённой меры воздействия на подчиненных.
13. Особенности деятельности менеджера культурной сферы.
14. Переподготовка и повышение квалификации персонала учреждений КС
15. Учёт и отчётность в сфере культуры.
16. Система контроля в учреждениях культуры.
17. Организация и проведения ревизии в учреждениях клубного типа.
18. Организационные отношения в коллективе.
19. Виды и методы стимулирования творческого персонала.
20. Содержание мотивации и виды мотивов.
21. Лидерство и социально-психологическое содержания руководства.
22. Виды стилей руководства.
23. Основные менеджерские характеристики. Управленческие способности.

24. Преодоление конфликтов в трудовом коллективе.
25. Особенности менеджмента в сфере культуры.
26. Система механизмов менеджмента.
27. Механизмы передачи информации в учреждениях культуры. Признаки информационной системы менеджмента.
28. Понятие, сущность и основные компоненты организационной культуры.
29. Корпоративная культура. Фирменный стиль учреждений СКС.
30. Система разработки организационных документов «Устав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция» в учреждениях культуры.
31. Планирование культурной деятельности в современных условиях.
32. Виды и содержание планов в сфере культуры.
33. Разработка этапов планирования в учреждениях СКС.
34. Организация деятельности по управлению кадрами. Содержание и методы подбора компетентного персонала.
35. Требования к работникам сферы культуры.
36. Применение санкций, как определённой меры воздействия на подчиненных.
37. Особенности деятельности менеджера культурной сферы.
38. Переподготовка и повышение квалификации персонала учреждений КС
39. Учёт и отчётность в сфере культуры.
40. Система контроля в учреждениях культуры.
41. Организация и проведения ревизии в учреждениях клубного типа.
42. Организационные отношения в коллективе.
43. Виды и методы стимулирования творческого персонала.
44. Содержание мотивации и виды мотивов.
45. Лидерство и социально-психологическое содержание руководства.
46. Виды стилей руководства.
47. Основные менеджерские характеристики. Управленческие способности.
48. Преодоление конфликтов в трудовом коллективе.
49. Особенности менеджмента в сфере культуры.
50. Система механизмов менеджмента.
51. Механизмы передачи информации в учреждениях культуры. Признаки информационной системы менеджмента.
52. Понятие, сущность и основные компоненты организационной культуры.
53. Корпоративная культура. Фирменный стиль учреждений СКС.
54. Система разработки организационных документов «Устав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция» в учреждениях культуры.
55. Планирование культурной деятельности в современных условиях.
56. Виды и содержание планов в сфере культуры.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется

посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.