

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Менеджмент физкультурно-спортивных организаций»

для направления подготовки 49.03.01 – Физическая культура

профиль Спортивная тренировка (набор 2014 года)

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

Наименование дисциплины	Семестр							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ОПК-9 – способность осуществлять планирование и методическое обеспечение деятельности физкультурно-спортивных организаций, проводить учет и отчетность, руководить работой малых коллективов								
Теория и методика спортивной тренировки	+	+	+	+	+	+	+	+
Менеджмент физкультурно-спортивных организаций				+				
Организационные основы детско-юношеского и массового спорта					+			
<i>Этапы формирования компетенции</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
ПК-22 – способность разрабатывать оперативные планы работы и обеспечивать их реализацию в структурных подразделениях организаций								
Теория и методика спортивной тренировки	1	2	3	4	5	6	7	8
Менеджмент физкультурно-спортивных организаций				+				
Маркетинг в сфере физической культуры и спорта	+							
Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков				+				
Практика по получению профессиональных умений опыта профессиональной деятельности						+	+	
Преддипломная практика								+
<i>Этапы формирования компетенции</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
ПК-27 – способность осуществлять маркетинговую деятельность по продвижению физкультурно-спортивных услуг и товаров								
Технологии спортивно-зрелищных мероприятий					+			
Технологии физкультурно-оздоровительной деятельности	+							
Менеджмент физкультурно-спортивных организаций				+				
Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков				+				
Практика по получению профессиональных умений опыта профессиональной деятельности						+	+	
Преддипломная практика								+
<i>Этапы формирования компетенции</i>	<i>1</i>			<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>

* В качестве этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определены семестры.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным

требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

<i>Индекс</i>	<i>Компетенция</i>	<i>Компоненты</i>
ОПК-9	способность осуществлять планирование и методическое обеспечение деятельности физкультурно-спортивных организаций, проводить учет и отчетность, руководить работой малых коллективов	1) осуществляет планирование деятельности физкультурно-спортивных организаций, проводит учет и отчетность, руководит работой малых коллективов 2) осуществляет методическое обеспечение деятельности физкультурно-спортивных организаций, проводит учет и отчетность
ПК-22	способность разрабатывать оперативные планы работы и обеспечивать их реализацию в структурных подразделениях организаций	разрабатывает оперативные планы работы и обеспечивает их реализацию в структурных подразделениях организаций
ПК-27	способность осуществлять маркетинговую деятельность по продвижению физкультурно-спортивных услуг и товаров	осуществляет маркетинговую деятельность по продвижению физкультурно-спортивных услуг и товаров

В рамках данной дисциплины формируется первый компонент компетенции ОПК-9 и компетенции ПК-22 и ПК-27.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Показате ли	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство
	пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОПК-9 - осуществляет планирование деятельности физкультурно-спортивных организаций, проводит учет и отчетность, руководит работой малых коллективов				
Знать	1) организационные основы деятельности физкультурно-спортивных организаций (ФСО); 2) основные документы планирования и учетно-отчетной деятельности ФСО; 3) организационную основу руководства работой малых коллективов	1) управленческие основы деятельности ФСО; 2) основные принципы и планирования, учетно-отчетной деятельности ФСО; 3) принципы и методы руководства работой малых коллективов	1) организационно-управленческие основы деятельности ФСО; 2) технологические основы планирования, учетно-отчетной деятельности ФСО; 3) организационно-управленческие подходы в руководстве работой малых коллективов.	Терминологический диктанг, выступление на практическом занятии, тестирование
Уметь	1) избирать нормативные акты, нормы Законодательства (трудового и гражданского кодексов), необходимые для планирования деятельности ФСО; 2) применять способы, методы и формы контроля деятельности ФСО; 3) осуществлять руководство работой малых коллективов на низовом уровне.	1) применять нормативные акты, нормы Законодательства, необходимые для планирования деятельности ФСО в типовых условиях; 2) осуществлять контроль деятельности ФСО в стандартных условиях; 3) руководить работой малых коллективов в стандартных условиях	1) самостоятельно осуществлять планирование деятельности ФСО в соответствии с требованиями нормативных актов, Законодательства; 2) осуществлять контроль деятельности ФСО в нестандартных условиях; 3) руководить работой малых коллективов в нестандартных условиях	Деловая игра, тестирование с выбором нескольких ответов и сопоставлением

Владеть	1) технологиями поиска нормативные акты, нормы Законодательства (трудового и гражданского кодексов), необходимые для планирования деятельности ФСО; 2) способами, методами и формами контроля деятельности ФСО; 3) приемами руководства работой малых коллективов на низовом уровне.	1) технологиями применения в типовых условиях нормативных актов, норм Законодательства при планировании деятельности ФСО; 2) приемами контроля деятельности ФСО в стандартных условиях; 3) в стандартных условиях	1) технологиями планирования деятельности ФСО в соответствии с требованиями нормативных актов, Законодательства в нестандартных условиях; 2) технологиями контроля деятельности ФСО; 3) технологиями руководства работой малых коллективов в нестандартных условиях	Решение ситуационных задач
ПК-22 – разрабатывает оперативные планы работы и обеспечивает их реализацию в структурных подразделениях организаций				
Знать	роль планирования в сфере физической культуры и спорта	основные виды планов, методы разработки оперативных планов работы в сфере физической культуры и спорта	технологии оперативного планирования в первичных структурных подразделениях	ТД, Тестирование
Уметь	использовать методы планирования в профессиональной деятельности	разрабатывать оперативные планы работы первичных структурных подразделений	реализовывать оперативные планы работы в структурных подразделениях ФСО	Деловая игра
Владеть	методами планирования в профессиональной деятельности	технологией разработки оперативных планов работы первичных структурных подразделений	технологией реализации оперативных планов работы в структурных подразделениях ФСО	
ПК-27 – осуществляет маркетинговую деятельность по продвижению физкультурно-спортивных услуг и товаров				
Знать	основные положения, функции и методы маркетинга; принципы сегментирования и условия формирования конъюнктуры рынка	специфику и требования к качеству товаров и услуг в профессиональной деятельности	условия, принципы и методы формирования цены физкультурно-спортивных услуг и товаров	ТД, Тестирование
Уметь	квалифицированно применять принципы и методы маркетинга при сегментировании рынка услуг и товаров спортивного назначения	находить целевую аудиторию и формировать у нее полноценное представление о предоставляемых услугах	анализировать рыночную информацию и формирование цены, позиционирование и коммуникации продвижения товара	Сообщение с презентацией/презентация
Владеть	различными видами устной и письменной коммуникации	навыками получения первичной информации о рынке товаров и услуг в сфере ФК и С	навыками работы с программными средствами при обработке информации	

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые

разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице:

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретико-методологические основы управленческой деятельности в сфере ФК и С	ОПК-9, ПК-22,27	ТД
			Составление таблицы «Управление и менеджмент в физической культуре и спорте: общее и особенное»
			Выступление на практическом занятии
			<i>СП "Основные принципы менеджмента в сфере ФК и С" - элективно</i>
			Деловая игра «Роли менеджера в профессиональной деятельности» (анализ профстандарта Инструктора-методиста по АФК)
			Тестирование по разделу 1.
2	Формы и средства менеджмента в физической культуре и спорте	ОПК-9	ТД.
			САР - составление опорных схем по классификации управленческой информации и управленческих решений.
			Составление реестра документов, составляющих НПО создания и функционирования АФСО
			Выступление на практическом занятии
			<i>СП(презентация для студентов, обучающихся дистанционно) «Информатизация ФК и С как явление и процесс» - элективно</i>
			Тестирование по разделу 2
3	Организация управления физической культурой и спортом	ПК-22,27	ТД.
			Составление блок-схемы «Управление ФК и С в РФ».
			Выступление на практическом занятии
			<i>СП «Структура органов управления ФК и С в Забайкальском крае» и "ФАВС - общественный орган управления ФК и С"- элективно</i>

			Тестирование по разделу 3.
4	Обобщающий раздел	ОПК-9, ПК-22,27	Итоговое тестирование по дисциплине

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Критерий оценивания
Терминологический диктант (для оценки знаний)	
«зачтено»	Обучающийся правильно установил соответствие (письменный вариант) либо верно указал (устный вариант) не менее трех из пяти терминов, определение которых было представлено
«не зачтено»	Указано (установлено соответствие) менее трех из пяти терминов, определение которых было представлено
Задания реконструктивного уровня: составление таблиц, схем - САР (для оценки умений обучающихся)	
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их в рамках усвоенного учебного материала. таблица/схема оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владение навыками применения их задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся не продемонстрировал достаточный уровень знаний, умений и владения ими в рамках усвоенного учебного материала
Решение задач (для оценки умений обучающихся)	
зачтено	Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового потенциала. Результаты расчетов отображены графически.
не зачтено	Задача не решена или решена со значительными замечаниями.
Сообщение с презентацией (СП) (для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся)	
«зачтено»	Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.). Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)

«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.
Презентация <i>(для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся)</i>	
«зачтено»	Соответствие <i>темы</i> содержанию изучаемого раздела. Соответствие <i>целей</i> поставленной теме. <i>Достижение</i> поставленных целей и задач. Соответствие <i>основных идей</i> презентации целям и задачам. <i>Содержание умозаключений</i> вызывает интерес аудитории, их количество оптимально для запоминания (не более 4-5). Содержание отличается актуальностью, представлено аутентичной информацией из достоверных источников, на которые представлены ссылки. <i>Язык изложения</i> материала понятен аудитории. При <i>создании презентации</i> использованы графические иллюстрации, диаграммы и графики, примеры, сравнения, цитаты и т.д. Подача материала осуществлена в хронологическом порядке, корректно расставлены приоритеты, соблюдена тематическая последовательность. Сохранена логика переходов от вступления к основной части, от одной основной идеи (части) к другой, от одного слайда к другому. Целесообразно и грамотно использованы гиперссылки. Заключение предшествует яркое высказывание, в заключении представлен вывод о достижении цели и задач, подведены итоги. Презентация завершается коротким и запоминающимся высказыванием
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров
Деловая игра	
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной

	логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
"неудовлетворительно"	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы
Тестирование (для оценки знаний)	
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий
Выступление на практическом занятии	
8-10	студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; делает выводы и обобщения; свободно владеет понятиями
5-7	студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий
0,1 – 0,5	тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий
0	студент не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации в виде экзамена используется 4-балльная шкала:

Основные виды систем оценивания

Европейская	100-балльная	4-балльная
-------------	--------------	------------

A	94-100	Отлично
A-	90-94	
B+	85-89	
B	80-84	Хорошо
B-	75-79	
C+	70-74	
C	65-69	Удовлетворительно
C-	60-64	
D	55-59	
F	50-54	Неудовлетворительно

В случае "недобора" студентом баллов по текущему рейтингу, применяются следующие критерии оценивания:

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
Отлично	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный 85-100
Хорошо	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный 70-84
Удовлетворительно	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый 55-69
Неудовлетворительно	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Основные понятия для проверки знаний в ходе *терминологического диктанта* по разделам:

Раздел 1. Теоретико-методологические основы управленческой деятельности в сфере ФК и С и ФКО

Управление, управление в ФК и С, управление ФиСом, менеджмент. менеджмент в ФК и С, менеджер, роли менеджера, система менеджмента, субъект менеджмента (управления), объект управления (менеджмента), функции менеджмента общие и конкретные (отраслевые), стратегический менеджмент, организационный менеджмент, проектный менеджмент, персонал-менеджмент, риск-менеджмент, финансовый менеджмент.

Раздел 2. Формы и средства менеджмента в физической культуре и спорте и ФКО

Управленческое решение. Управленческая технология. Технологический цикл. Операция. Процедура. Методы менеджмента.

Раздел 3. Организация управления физической культурой и спортом и системой ФКО

Орган управления. Субъект управления государственного характера. Общественный орган управления. Межведомственная координация. Полномочия. Компетенция.

Типовой понятийный (терминологический) диктант:

Вариант 1: управление, менеджмент, менеджер, управление ФИСом, менеджмент ФСО
Управление - элемент, функция организованных систем различной природы (технических, биологических, социальных), обеспечивающая их эффективное функционирование, сохранение определенной структуры, поддержание режима деятельности, достижение цели, решение задач.

Менеджмент - специфический вид управленческой деятельности, направленной на достижение организацией, предприятием поставленных целей в поставленные сроки с оптимальной затратой ресурсов

Менеджер - профессионально подготовленный специалист по внутрифирменному управлению, обладающий совокупностью определенных административно-хозяйственных полномочий области.

Управление ФИСом - один из видов отраслевого управления предприятиями и организациями ФК и С в целях наиболее полного удовлетворения потребностей граждан в занятиях ФК и С.

Менеджмент в ФК и С - деятельность руководителей и сотрудников ФСО по реализации общих и конкретных функций внутрифирменного управления

Задания по составлению *таблиц, схем* по разделам:

Раздел 1. Теоретико-методологические основы управленческой деятельности в сфере ФК и С и ФКО

Составить обобщающую таблицу «Управление и менеджмент в физической культуре и спорте: общее и особенное».

Раздел 2. Формы и средства менеджмента в физической культуре и спорте и ФКО

Составить опорную схему по классификации управленческой информации и управленческих решений

Раздел 3. Организация управления физической культурой и спортом и системой ФКО

Составить блок-схему "Управление ФК и С и ФКО в РФ".

Разноуровневые задачи

Раздел 2. Формы и средства менеджмента в физической культуре и спорте и ФКО

Составить реестр документов, составляющих НПО создания и функционирования ФСО.

Ситуационные задачи к теме "Персонал-менеджмент"

№ 1 - коммуникации в организации

Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досажает. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы для анализа ситуации:

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?
3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?
4. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?
- 5.

№2 (лидерство)

Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру ФСО (фитнес-клуб). В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности ФСО, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
 - Уволить несогласного лидера;
 - Пройгнорировать его мнение;
 - Привлечь на свою сторону;
 - Прочее (обосновать).

№ 3 - конфликтная ситуация)

В коллективе отдела НИИ физиологии детей и подростков РАН за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями. В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Определите:

1. тип конфликта;
2. состав конфликтующих сторон;

3. поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;
4. методы и конкретные пути разрешения конфликта.

№ 4 - задача о деловой этике

Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта на поставку спортивного оборудования и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?

№ 5 - вопрос о мотивации работников

Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

№ 6 - задача о дружбе между подчиненным и руководителем

Возможна ли настоящая дружба между руководителем и подчиненным? Привести аргументы за и против.

№ 7 - работа менеджера

Сотрудник кафедры постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в образовательном учреждении более сорока лет. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

№ 8 - задача о взаимоотношениях с подчиненными (директор-учитель)

Представьте себе, что к Вам в подчинение поступает человек, который ранее работал на должности такого же уровня, как и Ваша. Чем может быть вызван такой переход и каковы Ваши действия?

№ 9 - самоменеджмент

Вы чувствуете, что намеченные на день дела Вы не успеваете сделать вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями отделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с работниками по поводу внедрения в производство новой технологии.

Вопросы:

1. Станете ли Вы стараться все успеть сделать самому?
2. Перепоручите ли какие-нибудь дела своим подчиненным? Если да, то какие и кому?
3. Что Вы перенесете на другие дни?

№ 10 - мотивация

В Вашем коллективе (фитнесс-центр) работают следующие сотрудники:

1. Вероника Матвеевна – старший инструктор, 31 год. Очень подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, то постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает. Преобладающее настроение – веселое, бодрое. На вопрос: «Как дела?» – отвечает с улыбкой: «Очень хорошо», - хотя иногда оказывается, что дела и на работе и в личной жизни не так уж хороши. Про свои достижения радостно объявляет всем: «Вот, директор опять похвалил». Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: «Это как-то случайно получилось...»; «Это можно исправить». Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В делах, особенно в трудных, проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна. Легко сходится с клиентами. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.
2. Лев Викторович – бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он глуповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах. Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал вернуть стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился. Служивцы считают, что он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую. Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необыкновенно упрям, и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.
3. Татьяна Алексеевна – менеджер, 40 лет. Это безгранично увлекающаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова сорваться с места и «лететь» в любом направлении. Татьяна Алексеевна вспыльчива. Задание понимает сразу, но в работе делает много ошибок из-за торопливости и невнимательности. Она очень инициативна. Всех «засыпает» вопросами. Очень любит,

когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться, а на тех, кто критикует, затаивает злобу.

Вопросы:

1. Какие основные потребности этих людей согласно пирамиде Маслоу?
2. Какими способами Вам следует удовлетворять их потребности?

№ 11 - об этапах принятия решения

Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию.

№ 12 - о факторах внутренней среды

Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры):

1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов.
2. Увеличение доли компании на рынке.
3. Внедрение новых информационных технологий в управление компанией.
4. Создание сплоченной управленческой команды.
5. Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций.
6. Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции.
7. Повышение качества обслуживания клиентов.
8. Контроль экономии на затратах.
9. Развитие корпоративной культуры.
10. Создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании.

№ 13 - о формулировках миссии организации

Проанализируйте достоинства и недостатки формулировок миссий нижеследующих известных компаний: как в них отражаются удовлетворенные потребности, целевой рынок и масштабы удовлетворения потребностей?

Макдональдс – «Быстрое обслуживание клиентов ограниченным набором горячей вкусной пищи в чистых и уютных ресторанах по приемлемой цене по всему миру».

Форд – «Наша миссия – постоянное усовершенствование товаров и услуг и удовлетворение потребностей наших покупателей, что обеспечит процветание бизнеса и справедливый доход акционерам, владельцам нашей компании».

Хонда – «Мы стремимся предлагать наиболее эффективные товары по приемлемым ценам для удовлетворения потребителей всего мира».

№ 14 - об идеальном подчиненном

Определить индивидуально-личностные качества, которые необходимы Вам – директору школы (завучу), и выберите инструменты для их определения. Опишите идеального для Вас подчиненного.

Темы для подготовки *сообщений с презентацией* по разделам:

Раздел 1. Теоретико-методологические основы управленческой деятельности в сфере ФК и С и ФКО

Основные принципы менеджмента в сфере ФК и С.

Раздел 2. Формы и средства менеджмента в физической культуре и спорте .

Информатизация ФК и С как явление и процесс.

- Раздел 3. Организация управления физической культурой и спортом и системой ФКО*
1. Структура органов управления ФК и С и ФКО в Забайкальском крае»
 2. ФВС - общественный орган управления ФК и С

Темы для подготовки презентации

(для студентов, изучающих один/несколько разделов дисциплины в дистанционной/удаленной форме)

1. Выработка управленческого решения по физической культуре и спорту.
2. Государственная политика России в области физической культуры и спорта.
3. Историческая эволюция управления физической культурой и спортом в России.
4. Маркетинг вида адаптивного спорта.
5. Маркетинг спортивного мероприятия с участием ЛОВЗ.
6. Маркетинг адаптивной физкультурно-спортивной организации.
7. Маркетинговое исследование спроса населения на адаптивные физкультурно-спортивные услуги.
8. Менеджмент в зарубежном адаптивном спорте.
9. Менеджмент в спортивной федерации (союзе, ассоциации).
10. Менеджмент в адаптивной спортивной школе.
11. Менеджмент в адаптивном спортивном клубе.
12. Менеджмент на спортивном сооружении, адаптированном для ЛОВЗ.
13. Меры государственной поддержки адаптивной физической культуры и адаптивного спорта в рыночных условиях.
14. Организационные конфликты в адаптивных спортивных организациях: сущность, формы и способы их разрешения.
15. Организация комплексных спортивных соревнований с участием / для ЛОВЗ.
16. Организация работы с ЛОВЗ городского (районного) комитета по физической культуре и спорту.
17. Продвижение как функция маркетинговой деятельности адаптивной спортивной организации.
18. Реклама и создание имиджа адаптивной физкультурно-спортивной организации.
19. Реклама спортивных товаров для ЛОВЗ.
20. Самоменеджмент спортивного руководителя.

Задания для выполнения в ходе *деловой игры*

Раздел "Теоретико-методологические основы управленческой деятельности в сфере ФК и С и ФКО"

ДИ "Роли менеджера в деятельности педагога АФВ»"

1. Изучив профессиональный стандарт инструктора-методиста по АФК, выявите следующие категории:
 - Основная цель вида профессиональной деятельности;
 - Отнесение к видам экономической деятельности
 - Обобщенные трудовые функции и соответствующие им трудовые функции
2. Для каждой обобщенной трудовой функции (ОТФ) представьте результаты анализа функциональной карты вида профессиональной деятельности и содержания

профстандарта в таблице (по вариантам) по образцу (на примере профстандарта инструктора-методиста по АФК):

Для первой подгруппы

ОТФ – Осуществление тренировочного процесса на спортивно-оздоровительном этапе	
Возможные наименования должностей	
Требования к образованию и обучению	
Особые условия допуска к работе	
Трудовые функции (ТФ)	
ТФ-1: Проведение занятий по общей физической подготовке обучающихся	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)
ТФ-2: Формирование у обучающихся представлений о теоретических основах физической культуры и интереса к занятиям спортом	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)
ТФ-3: Планирование, учет и анализ результатов тренировочного процесса на спортивно-оздоровительном этапе	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)

Для второй подгруппы

ОТФ - Осуществление тренировочного процесса на этапе начальной подготовки	
Возможные наименования должностей	
Требования к образованию и обучению	

Особые условия допуска к работе	
ТФ-1: Осуществление набора обучающихся в группы и секции этапа начальной подготовки (по виду спорта, спортивным дисциплинам)	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)
ТФ-2: Обучение основам техники двигательных действий (по виду спорта, спортивным дисциплинам)	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)
ТФ-3: Формирование у обучающихся представлений о теоретических основах вида спорта, спортивной этике	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)

Для третьей подгруппы

ОТФ – Осуществление тренировочного процесса, руководство состязательной деятельностью спортсменов на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)
Возможные наименования должностей
Требования к образованию и обучению
Особые условия допуска к работе
ТФ-1: Осуществление отбора обучающихся в группы и секции тренировочного этапа (этапа

спортивной специализации) по виду спорта, спортивным дисциплинам	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)
ТФ-2: Формирование навыков соревновательной деятельности	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)
ТФ-3: Планирование, учет и анализ результатов тренировочного процесса на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
Трудовые действия	Соответствующие им роли менеджера
Необходимые умения	Дисциплина ОПОП по профилю (кто этому учит)
Необходимые знания	Дисциплина ОПОП по профилю (где этому научиться)

3. Дайте оценку правильности ответа представителей другой группы о инструктором-методистом роли менеджера.

Типовые *тесты* по разделам

Раздел 1. Теоретико-методологические основы управленческой деятельности в сфере ФК и С и ФКО

1. Основателем классической школы управления, да и вообще менеджмента, считается ...
 - а) Фредерик Уинслоу Тейлор
 - б) Дуглас Макгрегор
 - в) Том Питере и Ненси Остин.

2. Какая роль менеджера подразумевает выполнение им функции антрепренёра?
 - а) представительство
 - б) информационная роль
 - в) регулирующая роль

3. Какой принцип планирования означает, что в основу планирования заложены требования директивных документов по дальнейшему развитию физической культуры и спорта?

- а) принцип демократизма
- б) принцип государственности
- в) принцип конкретности

4. Управленческая деятельность, состоящая в выборе сферы и системы действий по достижению долгосрочных целей физкультурно-спортивной организации с учётом постоянно меняющихся условий внешней среды – это ...

- а) программный менеджмент
- б) организационный менеджмент
- в) стратегический менеджмент

5. Каково соотношение понятий «управление физической культурой и спортом» и «менеджмент»?

- а) они идентичны
- б) они абсолютно не связаны
- в) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»
- г) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»

Раздел 2. Формы и средства менеджмента в физической культуре и спорте и ФКО

1. Какой метод экономического управления позволяет правильно распределить трудовые и финансовые ресурсы?

- а) методы экономического воздействия
- б) централизованный плановый метод
- в) метод хозяйственного расчета

2. Директивный адресный документ, содержащий комплекс плановых заданий и программно-методических, организационно-воспитательных и социально-экономических мероприятий по подъёму массовости физической культуры и спорта, осуществление которых обеспечивает эффективное достижение поставленных целей в установленные сроки – это ...

- а) бизнес-план физкультурно-спортивной организации
- б) целевая комплексная программа развития физической культуры
- в) закон "Об Образовании"

3. Основными признаками управленческого решения являются: наличие цели, возможность выбора из множества альтернатив и ...

- а) необходимость волевого акта лица, принимающего решение
- б) стабильная ситуация
- в) отсутствие ролевых конфликтов в организации

4. Как именуется профессионально подготовленный специалист по внутрифирменному управлению, обладающий совокупностью определенных административно-хозяйственных полномочий области?

- а) управляющий
- б) менеджер
- в) начальник
- г) руководитель.

Раздел 3. Организация управления физической культурой и спортом и системой ФКО

1. Субъектом в системе управления физической культурой и спортом как отраслью является
 - а) Совет Федерации
 - б) Правительство РФ
 - в) Министерство спорта туризма и молодежной политики
 - г) Государственная Дума

2. Укажите, какая из перечисленных ниже функций управления *не является* отраслевой конкретной функцией менеджмента в физической культуре и спорте?
 - а) физическое воспитание учащейся молодежи
 - б) развитие профессионального спорта
 - в) развитие массового спорта
 - г) поиск источников финансирования

3. Какой из перечисленных *не является* основным принципом менеджмента в физической культуре спорте:
 - а) научности
 - б) постепенности
 - в) плановости
 - г) экономичности и эффективности

4. В какой форме реализуются *методы распорядительного воздействия*?
 - а) приказов и распоряжений
 - б) штрафов
 - в) объяснений
 - г) инструкций

5. К какой группе методов менеджмента в физической культуре и спорте относится формирование трудовых коллективов?
 - а) экономических
 - б) организационных
 - в) административных
 - г) социально-психологических

Раздел 8. Правовые основы физкультурного образования

1. По какому признаку отличаются коммерческие физкультурно-спортивные организации акционерное общество и общество с дополнительной ответственностью?
 - а) по размерам
 - б) по отношению к прибыли
 - в) по видам и формам собственности
 - г) по организационно-правовой форме

2. Каков минимальный размер уставного капитала ООО?
 - а) не менее 10 МРОТ
 - б) не менее 100 МРОТ
 - в) не менее 1000 МРОТ
 - г) не регламентируется

3. Каково минимальное количество членов производственного кооператива:
- а) 5
 - б) 50
 - в) 10
 - г) не регламентируется
4. Какая операция совершается до проведения общего собрания учредителей физкультурно-спортивной организации?
- а) государственная регистрация
 - б) постановка на учет в налоговых органах
 - в) открытие счета в банке
 - г) разработка Устава

Итоговый тест по дисциплине

Часть А Тесты (оцениваются знания)

1. Спортивный менеджмент – это:
- а) теория и практика эффективного управления физкультурно- спортивными организациями в рыночных условиях
 - б) теория и практика эффективной деятельности по воспитанию спортсменов
 - в) теория и практика эффективного описания физкультурно-спортивных организаций
2. К основным принципам менеджмента в физкультуре и спорте относятся
- а) демократического централизма, научности, плановости, иерархичности, экономичности и эффективности, ответственности
 - б) иерархичности, принятия решений, организованности, стимулирования
 - в) ответственности, демократичности, экономичности, плановости, эффективности, контроля
3. Физкультурно-спортивная организация как юридическое лицо имеет учредительные документы:
- а) учредительный договор и устав
 - б) учредительный договор и паспорт
 - в) устав и учредительную карточку
4. Физкультурно-спортивные организации могут быть образованы в форме
- а) коммерческой организации
 - б) некоммерческой организации
 - в) учредительно-воспитательной организации
 - г) кооперативно-государственной организации
 - д) кооперативно-функциональной организации
 - е) функционально-целевой организации
 - ж) государственно-коммерческой организации
 - з) государственно-некоммерческой организации
5. Физкультурно-спортивная организация как открытая система характеризуется
- а) наличием взаимосвязи с внешней средой
 - б) отсутствием влияния на внешнюю среду со стороны организации
 - в) отсутствием влияния внешней среды на организацию
6. Преимуществом функциональной структуры управления является:
- а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала
 - б) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета
 - в) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса
 - г) создание условий для децентрализации в структуре управления.
7. «Управление» и «менеджмент» соотносятся между собой как...
- а) Управление – часть менеджмента
 - б) Менеджмент – часть управления
 - в) Управление и менеджмент – суть вещи разные
 - г) Это одно и то же.

8. «Отцом» менеджмента называют:
- Г. Форда
 - А. Файоля
 - П.Ф. Друккера
 - Ф.У. Тейлора
9. Возникновение науки менеджмента приходится на:
- 1885 г
 - 1911 г.
 - 1912 г.
 - 1916 г.
10. К гибким оргструктурам можно отнести:
- линейно-функциональную
 - матричную
 - дивизионную
 - продуктовую.

Часть Б Задания (оцениваются умения)

1. В следующих предложениях найдите ошибочное слово и исправьте на правильное
- Инцидент происходит в латентный период развития конфликта
 - «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть – в организации людей» (Ли Якокка)
 - «Благосостояние предпринимателя невозможно, если оно не будет сопровождаться эксплуатацией рабочих» (Ф. Тейлор)
 - «Мотивация – это искусство заставлять других захотеть сделать то, что нужно вам» (Д. Эйзенхауэр)
 - «Зарплату платит работодатель» (Г. Форд)
2. Вашему вниманию предлагаются два наиболее распространенных взгляда на менеджмент:
- Менеджмент, как и любая наука, может быть механически заучен и применен на практике в любой ситуации.
 - Менеджмент – это сложное социально-экономическое и технически-информационное явление, так как ситуации не стандартны. Важна не сама теория менеджмента, а искусство ее применения на практике

Постановка задачи:

- Какую позицию вы считаете правильной?
- В какой степени современный менеджер должен руководствоваться наукой управления, а в какой – опираться на искусство управления?

3. Содержание работы руководителя

Вам предлагается список из 20-ти направлений менеджерской деятельности (от А до Ф), причем эти направления расположены в произвольном порядке. Ваша задача - расположить их в соответствии с той рациональной последовательностью, которой должен будет придерживаться руководитель в своей работе.

	Вид Деятельности	Ваша оценка (1)	Оценка группы (2)	Оценка эксперта (3)	Разность между (1) и (3)	Разность между (2) и (3)
А	Нанимать квалифицированных работников на все должности					
Б	Измерять степень продвижения к целям проекта и / или отклонения от них					
В	Определять и анализировать различные задания в соответствии со специальностями для осуществления проекта					
Г	Разрабатывать стратегии					

Д	Разрабатывать возможные альтернативные варианты					
Е	Продумывать возможные последствия деятельности каждого специалиста					
Ж	Распределять ответственность, подотчетность					
З	Определять цели проекта (желаемые результаты)					
И	Готовить (обучать) кадры в соответствии с новыми обязанностями и полномочиями					
К	Анализировать состояние организации на настоящее время					
Л	Определять необходимую квалификацию для новых должностей					
М	Корректировать проект (пересматривать планы)					
Н	Координировать текущую деятельность					
О	Определять размер выделяемых средств					
П	Сопоставлять качество работы участников с должным уровнем					
Р	Предвидеть негативные последствия каждого предпринятого действия					
С	Определять необходимый уровень качества работы, который будет удовлетворять и самого работника, и его менеджера					
Т	Определять объем, а также сферы взаимодействия, ответственности и полномочий для каждой новой должности					
У	Вырабатывать основной план действий					
Ф	Определять промежуточные пункты подведения результатов					
	Итого очков	-	-	-		

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Управление физической культурой и спортом: понятие и общая характеристика. Физическая культура и спорт / физкультурное образование как системный объект управления.
2. Основные и конкретные функции менеджмента в физической культуре и спорте.
3. Принципы менеджмента в физической культуре и спорте.
4. Методы управления физической культурой и спортом: общая характеристика и классификация: организационные (административные), экономические и социально-психологические.
5. Современные функциональные разновидности менеджмента в физической культуре и спорте.
6. Понятие и виды управленческой информации. Процесс управления физической культурой и спортом и его информационное обеспечение.
7. Понятие и типология физкультурно-спортивных организаций.
8. Управленческое решение, требования к его разработке. Основные этапы разработки управленческого решения.
9. Технология создания физкультурно-спортивной организации. Технология лицензирования деятельности физкультурно-спортивной организации.
10. Организационная структура физкультурно-спортивной организации.
11. Государственные органы управления физической культурой и спортом различного уровня. Роль органов местного самоуправления в управлении развитием физической культуры и спорта.
12. Структура и компетенция общественных органов управления физической культурой и спортом.
13. Современная система образовательных учреждений сферы физической культуры и спорта. Физкультурно-спортивные организации образовательных учреждений.
14. Учреждения дополнительного образования, осуществляющие физкультурно-спортивную работу с молодежью.
15. Основные разновидности планов в сфере физической культуры и спорта: общая характеристика.
16. Структура и содержание целевых комплексных программ в сфере физической культуры и спорта.
17. Структура и содержание спортивного контракта.
18. Типовая структура тарифно-квалификационных характеристик должностей работников физической культуры и спорта. Функциональные обязанности работников физкультурно-спортивной организации.
19. Мотивация работников физкультурно-спортивной организации. Формы морального стимулирования труда работников физкультурно-спортивных организаций.
20. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» как нормативно-правовая основа управления физической культурой и спортом.

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

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов в соответствии с рабочей программой дисциплины и процедур оценивания результатов обучения (промежуточная аттестация) с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Терминологический диктант (ТД))	ТД проводятся во вводной части лекционного или практического (семинарского) занятия, используются как средство оценки знаний, проверки степени овладения категориальным аппаратом темы, раздела, дисциплины. Перечень подлежащих проверке терминов и понятий определяется содержанием предыдущей лекции / семинара.
Презентация	Презентация используется для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся, имеющих индивидуальный график обучения, либо длительно отсутствующих по болезни или в связи с участием в УТС или соревнованиями. Презентация выполняется студентом индивидуально на тему, соответствующую по номеру последней цифре зачетной книжки из перечня предложенных преподавателем по изучаемому разделу, и представляется по электронной почте. Критерии оценивания презентации доводятся на предшествующих отъезду занятиях или дистанционно.
Сообщение с презентацией (СП)	Сопровождаемые презентацией сообщения, предусмотренные рабочей программой дисциплины, выполняются во время практических занятий, либо в ходе лекций-конференций. Преподаватель на лекционном / семинарском занятии, предшествующем проведению контроля, доводит до обучающихся тему сообщения и требования, предъявляемые к их выполнению и защите. СП используется для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Составление таблиц, схем	Составление таблиц, схем как вид самостоятельной аудиторной работы используется для оценки умений обучающихся во время лекции / семинарского занятия. В зависимости от задания студентам предлагается либо заполнить предлагаемую преподавателем таблицу, либо установить структурно-логические связи, наглядно представить их в виде произвольной схемы
Разноуровневая задача	Выполнение разноуровневой задачи осуществляется как на практическом занятии, так и в ходе самостоятельной внеаудиторной работы. Задание выполняется по индивидуальным вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем

	проведению контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю
Деловая игра	Используется для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. Представляет собой совместную деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время семинарских занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

Студент имеет право сдавать экзамен в классическом виде (устное собеседование с преподавателем по вопросам) в следующих случаях:

- 1) сумма баллов по текущему рейтингу менее 55 - для получения зачета;
- 2) сумма баллов по текущему рейтингу не соответствует ожиданиям студента, максимально возможная оценка за сдачу зачета 10 баллов.

При определении уровня достижений обучающихся на зачете обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируются на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.