ФГОС ВО (версия3++)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ»

Челябинск 2026

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
1
Сертификат: 45880B7BBB8A2AEBAD39360286A0AA3C
Владелец: Синецкий Сергей Борисович
Действителен: с 29.09.2025 до 23.12.2026

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Кафедра социально-культурной деятельности

Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Основы проектирования в сфере культуры»

программа бакалавриата
«Управление организацией в сфере культуры»
по направлению подготовки
51.03.03 Социально-культурная деятельность
квалификация: бакалавр

Челябинск 2026

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы проектирования в сфере культуры» составлен в соответствии с требованиями ФГОСВО по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность.

Автор-составитель: Е. В. Семенова, доцент кафедры социально-культурной деятельности, к.п.н., доцент

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы проектирования в сфере культуры» как составная часть ОПОП на заседании совета культурологического факультета рекомендована к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 8 от 22.04.2023.

Экспертиза проведена 15.05.2023, акт № 2023 / М.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы проектирования в сфере культуры» как составная часть ОПОП утверждена на заседании Ученого совета института протокол № 8 от 29.05.2023.

Срок действия фонда оценочных средств по дисциплине «Основы проектирования в сфере культуры» продлен на заседании Ученого совета института:

Учебный год	**№ протокола, дата утверждения**
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026
2027/28	
2028/29	

1. Составные части фонда оценочных средств по дисциплине

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) представлен:

– ФОС в составе рабочей программы дисциплины;

–комплектом аттестационных педагогических измерительных материалов в форме тестовых заданий;

–материалами, необходимыми для оценки умений и владений (практико-ориентированные задания, используемые в период проведения промежуточной аттестации).

2. ФОС в составе рабочей программы дисциплины

ФОС в соответствии с Положением «О порядке разработки и утверждении основных профессиональных образовательных программ – программ бакалавриата, специалитета и магистратуры» (утв. Ученым советом, протокол № 7 от22.04.2019, приказ 83-п от 24.04.2019)входит в состав рабочей программы дисциплины (раздел № 6) и включает следующие пункты и подпункты:

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Таблица 6, 7.

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

6.2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования. Таблицы 8, 9

6.2.2.Описание шкал оценивания.

6.2.2.1. Описание шкалы оценивания ответа на экзамене (пятибалльная система). Таблица10.

6.2.2.2. Описание шкалы оценивания Таблица 11.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

6.3.1. Материалы для подготовки к экзамену. Таблица 12, 13.

6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине.

6.3.3. Методические указания по выполнению курсовой работы.

6.3.4. Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций.

6.3.4.1. Планы семинарских занятий.

6.3.4.2. Задания для практических занятий.

6.3.4.3. Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий.

6.3.4.4. Типовые темы и задания контрольных работ (контрольного урока).

6.3.4.5. Тестовые задания.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций.

3. Комплект аттестационных педагогических измерительных материалов в форме тестовых заданий

Спецификация тестовых заданий

Цель тестирования	Оценка учебных достижений
Функция тестирования	Контроль, диагностика

Вид контроля	Текущий контроль знаний обучающихся. Возможно применение в рамках промежуточной аттестации и проверки остаточных знаний
Модель АПИМ	**Уровневая модель** представлена в трех взаимосвязанных блоках заданий: – *Блок 1. З*адания **на уровне «знать»** в форме «выбор одного, двух и более правильных ответов из предложенных» выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно»; – Блок 2. Задания **на уровне «знать» и «уметь» в форме** «установление соответствия (последовательности)»**,** в которых нет явного указания на способ выполнения, для их решения обучающийся самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. – Блок 3. Задания**на уровне «знать», «уметь», «владеть»** представлены в форме кейс-задания, содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая междисциплинарные знания. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее из описания реальной ситуации и совокупности сформулированных к ней вопросов. Выполнение обучающимся кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. – Блок 4. Задания**на уровне «знать», «уметь», «владеть»** представлены в форме открытых вопросов, предполагающих **краткий свободный ответ**.
Количество тестовых заданий	Не каждую компетенцию должно быть разработано 40 заданий, в т. ч. Блок 1 – 5 тестовых заданий; Блок 2 – 3 тестовых задания; Блок 3 – 3 кейса Блок 4 – 10 открытых вопросов
Время тестирования (мин)	90 мин.
Планируемые результаты освоения	ПК-2; ПК-3
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность, рабочая программа дисциплины
Разработчики	Е. В. Семенова, доцент кафедры социально-культурной деятельности, к.п.н., доцент
Экспертиза тестовых заданий	Проведена в рамках общей экспертизы ОПОП

ПК-2 Способен осуществлять структурирование управленческой информации для обеспечения реализации кадровой политики организации

Код ТЗ	**Тестовое задание**	**Ключ верного ответа**

Блок 1	***Выберите правильный ответ(ы)***	
1.1	*Выделите верное определение социокультурного проектирования:* 1. мировоззренческая и технологическая основа профессий социально-культурной, социально-педагогической и культурологической направленности; 2. комплекс мероприятий, направленных на создание и реализацию культурной акции; 3. компетентный анализ конкретной ситуации, разработка и реализация проектов и программ, оптимизирующих основные составляющие человеческой жизнедеятельности; 4. совокупность технологий инновационной деятельности, методов конструирования, проектирования и программирования социально-культурной среды	1
1.2	*Какого элемента логики формирования проекта не выделяют?* 1. проблема; 2. команда проекта; 3. методы; 4. формы	2
1.3	*Социокультурная ситуация — это многомерное социокультурное пространство, в котором обитает человек и которое отражает всю сово-купность условий его жизнедеятельности. Она включает в себя:* 1. социально-культурную среду (поля жизнедеятельности); 2. совокупность субъектов, финкционирующих а общем социально-культурном пространстве; 3. соответствующие сферы жизнедеятельности, где формируются и реализуются основные составляющие образа жизни различных социо-культурных субъектов (ценности, мотивы и цели деятельности, человече-ский потенциал и др.); 4. целевые ориентиры социума, реализующего культуротворческую активность в социокультурном сообществе	1, 3
1.4	Основой формирования управленческой культуры в команде является… А) Жесткие правила и контроль Б) Общие ценности, нормы и цели команды В) Максимальное индивидуалистическое поведение Г) Полное отсутствие структуры и правил	Б
1.5	Наиболее способствует развитию продуктивного взаимодействия в управленческой команде… А) Строгое соблюдение иерархии Б) Открытое и частое общение между членами команды В) Полное разделение обязанностей без взаимодействия Г) Минимальное вмешательство руководства	А,г
Блок 2	***Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого.***	

<table>
<tr><td></td><td>Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В</td><td></td></tr>
<tr><td>2.1</td><td>Установите соответствие оснований и примеров классификаций проектной деятельности:<table><tr><td>Основание классификации</td><td>Пример</td></tr><tr><td>1. По способу проектирования</td><td>А. педагогическое проектирование</td></tr><tr><td>2. по объекту проектирования</td><td>Б. художественное проектирование</td></tr><tr><td>3. по предмету проектирования</td><td>В. событийное проектирование</td></tr></table></td><td>1Б2А3В</td></tr>
<tr><td>2.2</td><td>Установите последовательность проектной деятельности:
1. выбор оптимального решения;
2. анализ ситуации;
3. поиск и разработка вариантов решений проблемы;
4. разработка организационных форм внедрения проекта</td><td>2314</td></tr>
<tr><td>2.3</td><td>Установите соответствие полей жизнедеятельности их содержанию<table><tr><td>Поля жизнедеятельности</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>1. художественная среда</td><td>А. развитие предметов художественной культуры</td></tr><tr><td>2. духовно-нравственная среда</td><td>Б. мера освоения и востребованности наследия</td></tr><tr><td>3. культурно-историческая среда</td><td>В. внутриличностное содержание идеалов и смыслов</td></tr></table></td><td>1А2В3Б</td></tr>
<tr><td>Блок 3</td><td>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</td><td></td></tr>
<tr><td>3.1</td><td>На примере конкретного социокультурного проекта, выделите концептуальные блоки (уровни). Ответ обоснуйте</td><td>Ценности, цели, знания, методы</td></tr>
<tr><td>3.2</td><td>На примере конкретного социокультурного проекта, в котором Вы участвовали, опишите аудиторию проекта с выделением ключевых характеристик.</td><td>Аудитория проекта - носитель социально-культурных и личностных проблем, т.е. социальная категория, характеризующаяся специфическими социальными и культурными особенностями и отличающаяся от других групп “композицией условий и процессов жизнедеятельности” (элементы, которые общность воспроизводит и</td></tr>
</table>

		стремится сохранить, и те, которые людям хотелось бы изменить)
3.3	*Приведите примеры изменения условий формирования и реализации образа жизни средствами социально-культурной программы по основаниям:* *1. реализации потенциалов среды (предметных, информационных, ценностных);* *2. изменения связей и отношений человека со средой (расширение его взаимодействий с историко-культурным наследием, установление бо-лее тесных и продуктивных контактов с природой, социальным окруже-нием, искусством и т.д.)1;* *3. совершенствования деятельности соответствующих учреждений (или создания новых — в зависимости от характера проблем, имеющихся ресурсов, целей проекта), что создаст дополнительные условия гармони-зации и оптимизации образа жизни*	1 – информационно-образовательный проект по истории города/здания и т.п.; 2 – клубы,объединения, любительские сообщества, фестивальные программы; 3 - самоорганизующиеся и саморазвивающиеся сообщества по интересам
4.		
4.1	Что является основой формирования управленческой культуры в команде?	Общие ценности, нормы и цели команды
4.2	Какой элемент наиболее способствует развитию продуктивного взаимодействия в управленческой команде?	Открытое и частое общение между членами команды
4.3	Что входит в состав организационной культуры команды?	Ценности, нормы, обычаи, коммуникационная система
4.4	Какое влияние оказывает сильная управленческая культура на команду?	Повышение производительности и мотивации
4.5	Какую роль играет лидер в формировании управленческой культуры?	Ролевой модели и образца поведения
4.6	Что помогает интегрировать ценности в повседневную работу команды?	Явное вознаграждение и признание желаемого поведения
4.7	Какую функцию выполняет система обратной связи в развитии команды?	Помогает корректировать процессы и улучшать коммуникации
4.8	Почему важна постоянная коммуникация в команде?	Для укрепления культуры и согласования целей
4.9	Каковы основные компоненты миссии команды?	Общее видение, ценности и цели
4.10	Что способствует привлечению и удержанию талантливых сотрудников в команде?	Сильная управленческая культура, поддержка и развитие

ПК-3 Способен управлять процессами оценки персонала, формировать и реализовывать программы развития кадров

Код	Тестовое задание	Ключ

ТЗ		верного ответа
Блок 1	***Выберите правильный ответ(ы)***	
1.1	Какие ключевые элементы формируют управленческую культуру команды в сфере культуры? А) Личные интересы руководства Б) Общие ценности и нормы поведения в команде В) Жесткий контроль со стороны руководства Г) Отсутствие коммуникаций	б
1.2	Какие методы способствуют развитию эмоционального сплочения в культурных командах? А) Верёвочные тренинги и тимбилдинг Б) Игнорирование возникающих конфликтов В) Корпоративные мероприятия, совместные игры Г) Изоляция членов команды друг от друга	А,в
1.3	Что является основным результатом успешного формирования команды в организации культуры? А) Снижение текучести кадров и повышение мотивации Б) Повышение уровня конкуренции между членами команды В) Отсутствие инноваций в работе Г) Затягивание решений	а
	Какова роль лидера в развитии команды в сфере культуры? А) Только контролировать выполнение задач Б) Быть примером, поддерживать и развивать командные ценности В) Избегать личного взаимодействия с командой Г) Ограничивать инициативу сотрудников	б
	Какие факторы улучшают межличностные отношения в командах культурных организаций? А) Открытость и честность в коммуникации Б) Постоянный мониторинг и контроль каждого шага В) Поощрение сотрудничества и взаимопомощи Г) Избегание совместных мероприятий	А, в
Блок 2	***Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В***	
2.1	Расположите этапы формирования команды в правильном порядке: А) Распределение ролей и обязанностей Б) Знакомство и установление доверия между участниками В) Определение общих целей и видения Г) Комлектация команды участниками Правильный порядок	Г → Б → В →А
2.2	Расположите стадии развития команды согласно модели Брюса Такмана:	Б → А → Г → В

	А) Бурление (конфликт) Б) Формирование В) Исполнение Г) Нормализация	
2.3	Расположите этапы, связанные с управлением командой в сфере культуры, в правильной последовательности: А) Создание плана и распределение ресурсов Б) Установление базового уровня доверия и отношений В) Усиление командного взаимодействия и коммуникации Г) Набор участников команды	Г → Б → В → А
Блок 3	***Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания***	
3.1	В крупной культурной организации возникла проблема с коммуникацией между подразделениями, что снижало эффективность совместной работы. Руководство организовало межотдельное знакомство и серию совместных творческих мероприятий для укрепления связей	Такой подход помог объединить команды, повысить доверие и улучшить коммуникацию, что повысило общую производительность и творческий потенциал
3.2	Кейс: В культурном проекте сформировали команду с разными культурными и профессиональными бэкграундами. Для создания единой корпоративной культуры были проведены мастер-классы по ценностям и миссии команды, а также создан банк идей для обмена инициативами	Это способствовало выработке общих ценностей и укреплению командного духа, что позволило эффективно реализовать проектные задачи
3.3	Кейс: В организации культуры внедрили программу признания сотрудников, которая стимулировала проявление желаемого поведения и активное участие в командной жизни. Создали систему амбассадоров, поддерживающих корпоративные ценности на всех уровнях	Программа повысила мотивацию и вовлечённость сотрудников, укрепила культуру поддержки и сотрудничества в команде
4.		
4.1	Что характеризует команду в организации культуры?	Качественное взаимодействие между сотрудниками
4.2	Какие факторы обеспечивают эффективность командной работы?	Максимальное использование человеческого фактора
4.3	На каком подходе базируется стратегия формирования команды профессионалов в культуре?	Эмоциональное сплочение
4.4	Какие методы используют для сплочения команды в культурных организациях?	Тим-билдинг и квесты
4.5	Какую роль играет лидер в развитии команды?	Контроль и мотивация
4.6	Что мешает формированию эффективной команды?	Желание доминировать

4.7	Какие качества важны для членов команды?	Сопереживание и умение находить общие интересы
4.8	Каковы условия успешного формирования команды?	Специалисты с опытом и навыками
4.9	Что способствует развитию культуры команды?	Совместные действия и решения трудных задач
4.10	Какую роль играет организационная среда в развитии команд?	Внешний и внутренний контекст влияют на культуру команды

4. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УМЕНИЙ И ВЛАДЕНИЙ (ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

№ п/п	Темы практико-ориентированных заданий	Код компетенций
1	Тема 1. Введение в социально-культурное проектирование	ПК-2; ПК-3
2	Тема 2. Теоретические основы социально-культурного проектирования	ПК-2; ПК-3
3	Тема 3. Технология и организация проектной деятельности	ПК-2; ПК-3

Материалы для выполнения практико-ориентированных заданий

Тема 1. Введение в социально-культурное проектирование

Задание 1. *Одной из основополагающих характеристик «человека культурного» является его способность к проективной деятельности, т.е. продуктивному воображению, творческому и свободному преобразованию реальности на основе «модели потребного будущего». Эта способность задается самой сущностью культуры, которая есть прежде всего совокупность «проектных» (т.е. идеальных, духовных) способов и результатов освоения и преобразования мира - природы, общества, самого человека. Смысл культурной деятельности заключается в ее «улучшающем» характере, в «культивировании» всех составляющих человеческого бытия, в способности выводить человека за свои пределы в форме целеполагания, конструирования идеального образа человека и мира. В процессе производства (и освоения, потребления) «предмета культуры» человек рефлектирует относительно его совершенных, идеальных форм - идеальной структуры художественного продукта, идеальных форм социального устройства, идеальных отношений между людьми и т.д.* Означает ли это, что проектная деятельность, являясь ориентиром идеального, не может быть в полном смысле реализована на практике? Ответ обоснуйте.

Тема 2. Теоретические основы социально-культурного проектирования

Задание 1. *Проективная (или проектная) деятельность относится к разряду инновационной, творческой деятельности, ибо она предполагает преобразование реальности, строится на базе соответствующей технологии, которую можно унифицировать, освоить и усовершенствовать.*

По способу (методу) проектирования можно выделить философско-теоретическое проектирование - конструирование моделей мира и человека на основе рационального мышления; духовно-ценностное проектирование - создание в рамках религиозно-этических систем идеала, воплощающего представление конкретной культуры о человеческом совершенстве; художественное проектирование «второй реальности» с помощью образа, знака, символа и др.

По объекту проектирование может быть социальным (создание моделей общественных явлений, социальных институтов, новых форм социального устройства и общественной жизни, разработка систем управления, законов и т.д.); педагогическим (создание моделей и образов идеального человека в рамках этических и педагогических систем, самопроектирование личностью своего развития); инженерным (проектирование «второй природы» из материала «первой») и др.

Комбинация различных способов проектирования в соотношении с теми или иными составляющими объектной области дает нам множество вариантов проектной деятельности - в виде специализированных технологий. Например, синтез художественного и технического проектирования рождает технологию дизайна; соединение различных элементов социального, духовно-ценностного и педагогического проектирования - идеологию и т.д. Какой веер результатов может дать социокультурное проектирование? Аргументируйте примерами.

Тема 3. Технология и организация проектной деятельности

Задание 1. Социокультурное проектирование - это специфическая технология, представляющая собой конструктивную, творческую деятельность, сущность которой заключается в анализе проблем и выявлении причин их возникновения, выработке целей и задач, характеризующих желаемое состояние объекта (или сферы проектной деятельности), разработке путей и средств достижения поставленных целей. На основании этого определения, составьте графическую модель реализации проектной деятельности.

Лист изменений в ФОС по дисциплине

В ФОС по дисциплине внесены следующие изменения:

Учебный год	Реквизиты протокола Ученого совета	Номер раздела, подраздела	Содержание изменений и дополнений
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024		Без изменений
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025		Без изменений
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026		Без изменений
2027/28	Протокол № дд.мм.гггг		
2028/29	Протокол № дд.мм.гггг		