ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

«САМАРСКОЕ ОБЛАСТНОЕ УЧИЛИЩЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ»

Методическая разработка внеклассного мероприятия

Интеллектуальный марафон «Знатоки менеджмента»

ПМ.03. Менеджмент в социально-культурной сфере

МДК.03.01. Менеджмент в социально-культурной сфере

(Менеджмент в социально-культурной сфере)

Специальность: 51.02.02. Социально – культурная деятельность (по видам)

Вид: Организация и постановка культурно-массовых мероприятий и театрализованных представлений

Преподаватель: Багдагулян Елена Вячеславовна

2018

**Пояснительная записка**

Современный этап общественного развития предъявляет новые требования к интеллектуальному творчеству, раскрывающему свой потенциал в условиях инновационного преобразования социального мира.

Специалисты в области социально-культурной деятельности должны владеть коммуникативными качествами, информационной культурой, анализировать и оценивать информацию; уметь находить оптимальные варианты при решении управленческих и хозяйственных задач, обеспечивать эффективное функционирование и развитие организации социально-культурной сферы, решать организационные задачи, стоящие перед коллективом, работать в коллективе и команде, что позволит им быть конкурентоспособными на рынке труда.

Развитию этих способностей способствуют внеклассные мероприятия, позволяющие осваивать профессиональный модуль ПМ.03. Менеджмент в социально-культурной сфере МДК.03.01. Менеджмент в социально-культурной сфере (Менеджмент в социально-культурной сфере). Игровая форма внеклассных мероприятий помогает проявить студентам творческую и интеллектуальную способность, развивает умение работать в команде.

*Цель мероприятия*: оптимизация знаний в области менеджмента в социально-культурной сфере, повышение интереса к учебной дисциплине и будущей профессии.

*Задачи мероприятия:*

* повышение мотивации обучающихся к профессиональной деятельности;
* воспитание умения с достаточной полнотой и точностью выражать свои мысли в соответствии с задачами и условиями коммуникации;
* формирование навыков совместной работы в команде;
* проверка и закрепление знаний, умений, навыков по пройденному материалу;
* нахождение оптимальных вариантов при решении управленческих и хозяйственных задач.

*Форма внеклассного мероприятия:* интеллектуальный марафон.

*Участники интеллектуального марафона:* студенты 4 курса группы 4СКД(9) специальности 51.02.02 Социально-культурная деятельность (по видам) Вид: Организация и постановка культурно-массовых мероприятий и театрализованных представлений.

*Возраст участников:* 18-20 лет.

*Дидактический материал:* электронная презентация, раздаточный материал.

**НАЧАЛО ИГРЫ**

***1. Приветствие участников***

Добрый день, уважаемые студенты!

Сегодня мы проведем внеклассное мероприятие в форме интеллектуального марафона «Знатоки менеджмента».

Интеллектуальный марафон «Знатоки менеджмента» состоит из трех туров, на которых вы будите разгадывать кроссворд, выполнять тестовые задания, решать ситуационную задачу, анализировать ситуации.

Интеллектуальный марафон основан на состязательности команд. У вас будет возможность проявить свои интеллектуальные способности, смекалку и умение работать в команде.

Итак, начнем нашу игру с формирования команд.

***2. Формирование команд***

Состав двух команд и членов жюри будет сформирован путем жеребьевки. Каждый участник интеллектуального марафона вытягивает лист, на котором указана принадлежность к определенной команде или составу жюри. Команды придумывают название и девиз.

**ХОД ИГРЫ**

***Первый тур – разгадывание кроссворда***

*Задание:* участникам игры необходимо разгадать кроссворд и определить ключевое слово.

Каждое верно указанное слов в кроссворде оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов, которое может набрать команда – 10 баллов.

Кроссворд

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 9 | с |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Среда организации, которая определяет технические и организационные условия работы организации и является результатом управленческих решений.
2. Совокупность действий работников и орудий труда, в результате которых сырьё, материалы, комплектующие изделия, поступающие на предприятие, превращаются в готовую продукцию или услугу в заданном количестве и заданного свойства, качестве и ассортименте в определённые сроки.
3. Процесс, заключающийся в прогнозировании потребностей потенциальных покупателей и в удовлетворении этих потребностей путем предложения соответствующих товаров – изделий, услуг, технологий и так далее.
4. Функция менеджмента, задача которой состоит в достижении согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними.
5. Процесс побуждения людей к труду, который предусматривает использование мотивов поведения человека для достижения личных целей или целей организации.
6. Неличная форма коммуникации, осуществляемая с помощью платных средств распространения информации, с четко указанным источником финансирования.
7. Стиль управления, подразумевающий минимальное участие руководителя в управлении, практически полное отсутствие контроля действий подчинённых.
8. Процесс оценки уровня выполнения заданий и достижения целей, выявление отклонений, сбоев и причин их появления с целью обеспечения выполнения планов, заданий, направленных на достижение целей организации.
9. Методы управления, позволяющие установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.
10. Процесс установления цены на товар или услугу.

***Второй тур – решение тестовых заданий***

*Задание:* участникам игры предлагается ответить на тестовые задания. Инструкция к выполнению заданий представлена в бланке.

Каждый верный ответ теста оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов, которое может набрать команда – 13 баллов.

**Тестовые задания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Задание (вопрос)** | | **Эталон ответа** |
| *Инструкция к выполнению заданий №1,2: соотнесите содержание столбца 1 с содержанием столбца 2.* | | | |
| 1. | Соотнести элементы внешней и внутренней среды организации: | |  |
| Среда организации  1. Внутренняя среда организации  2. Внешняя среда организации | Элементы среды   1. персонал 2. информационные связи 3. конкуренты 4. потребители 5. корпоративная этика 6. трудовые ресурсы 7. обычаи и традиции, существующие в обществе 8. торговые агенты |
| 2. | Соотнести цели компании их содержание: | |  |
| Цели компании  1. Социальные  2. Материальные | Содержание целей   1. Увеличение заработной платы сотрудникам на 10 % к концу 2018 года 2. Увеличение объема продаж услуг на 5 % к концу 4 квартала 2019 года 3. Уменьшение себестоимости предлагаемых услуг на 1 % до конца 2019 года 4. Обеспечение людей высококачественным медицинским обслуживанием до 2021 года 5. Увеличение прибыли на 10 % к концу 2010 года   Повышение уровня квалификации у 15 % персонала к концу 2020 года |  |
| *Инструкция к выполнению заданий №3-9: выберите букву, соответствующую правильному варианту ответа и запишите ее в бланк ответов.* | | | |
| 3. | При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет:   1. среднесрочное; 2. стратегическое; 3. оперативное; 4. текущее. | |  |
| 4. | Формальные группы образуются:   1. в результате вертикального и горизонтального разделения труда; 2. по интересам и потребностям; 3. спонтанно; 4. для выявления недовольство руководством организации. | |  |
| 5. | Как следует отнестись к накоплению информации о проблеме?   1. избыточный объем информации – залог успеха; 2. чем больше информация, тем лучше; 3. получение максимума информации о проблеме – обязанность руководителя; 4. избыток информации также вреден, как и ее недостаток. | |  |
| 6. | Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:   1. акционеры, конкуренты, поставщики; 2. все перечисленное; 3. потребители, торговые предприятия, местные органы; 4. правительственные органы, местные органы. | |  |
| 7. | Чем характеризуется компромисс при принятии решения?   1. установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников; 2. принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон; 3. уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом; 4. уменьшением выгоды. | |  |
| 8. | Целью планирования деятельности организации является   1. обоснование затрат; 2. обоснование сроков; 3. обоснование численности работников; 4. определение целей, сил и средств. | |  |
| 9. | Анализ – это:   1. управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления; 2. управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования; 3. управленческая деятельность, обеспечивающая выявление причин отклонения желаемого состояния системы от фактического и осуществляющая разработку мер по устранению выявленных недостатков; 4. деятельность, направленная на систематизацию информации и составлению отчетов работы организации. | |  |
| *Инструкция к выполнению заданий №10,11: выберите буквы, соответствующую правильному варианту ответа и запишите ее в бланк ответов.* | | | |
| 10. | Назовите функции менеджмента:   1. ритмичность; 2. мотивация; 3. законность; 4. контроль. | |  |
| 11. | Какие приемы используются при психологических методах управления?   1. интервью; 2. беседы; 3. наблюдения; 4. тесты. | |  |
| *Инструкция к выполнению задания №12: расположите буквы в правильной последовательности.* | | | |
| 12. | Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации.  А. Анализ ситуации  Б. Определение критериев выбора  В. Идентификации проблемы  Г. Управление реализацией  Д. Выбор альтернативы  Е. Разработка альтернатив  Ж. Согласование решения  З. Контроль и оценка результатов | |  |
| *Инструкция к выполнению задания №13-15: вставьте пропущенное слово или закончите предложения.* | | | |
| 13. | Вставьте пропущенное слово:  Человек в управлении рассматривается как самое сильное конкурентное преимущество. | |  |
| 14. | Закончите предложение:  Направленная деятельность по реализации готовой продукции, которая включает в себя множество разноплановых функций называется сбытом. | |  |
| 15. | Закончите предложение:  Все, что может удовлетворить потребность или нужду и предлагается рынку с целью привлечения внимания, приобретения, использования или потребления называется товаром. | |  |

***Третий тур – разбор конкретной ситуации***

Задание: участникам игры дается ситуация, которую необходимо решить согласно представленному алгоритму действий (Приложение В).

**Ситуация**

Заведующий кафедрой в высшем учебном заведении Иванов Н.С. занимает данную должность более 10 лет. За этот период зарекомендовал себя как профессионала своего дела: компетентный, пунктуальный, ответственный, на высоком уровне владеет навыками планирования и самореализации. Однако, подчиненных «не любит», мало ориентирован на них. Иванов Н.С. не знает, чем «живут» его сотрудники, какие испытывают нужды и потребности, не интересуется их планами, целями в жизни, сегодняшними приоритетами, его внимание направлено только на рабочий процесс и научную продукцию высокого качества.

Руководитель строит отношения с подчиненными в форме приказов, распоряжений, указаний, общается исключительно языком наставлений. Сотрудники часто слышат от Иванова Н.С. упреки, большинством из них он не доволен. Подчиненные чувствуют это, считают себя униженными, оскорбленными, неуслышанными и неудовлетворенными от таких условий труда, в связи с чем у многих проскальзывают мысли об увольнении.

На кафедре ВУЗа работает молодой специалист Самойлова К.М. – неформальный лидер, добрый, отзывчивый человек, к которому тянется коллектив. Быстро освоившись в занимаемой должности, она почувствовала себя весьма уверенно, тем более что благодаря своему общительному характеру была знакома чуть ли не со всеми сотрудниками института.

Между заведующим отделением и неформальным лидером существует явная неприязнь. Руководитель не одобрял бесконечные разговоры Самойловой К.М. с сотрудниками на разнообразные темы и вовсе не собирается находить с ней общий язык для пользы дела. Практически по всем вопросам науки сотрудники кафедры обращаются к неформальному лидеру.

Вопросы:

1. Какие потребности, согласно теории А. Маслоу, остались неудовлетворенными у сотрудников кафедры во время рабочего процесса?
2. Как вы считаете, может ли заведующий кафедрой мотивировать каждого сотрудника и всю кафедру в целом?
3. Как вы считаете, может ли Иванов Н.С. использовать неформального лидера Самойлову К.М. в качестве инструмента мотивации подчиненных и средства для налаживания отношений с ними?
4. Что нужно сделать в представленной ситуации, чтобы сохранить научный потенциал сотрудников, если:
5. вы – неформальный лидер этой группы;
6. вы – подчиненный.

Задания:

1. Предложите методы мотивации для подчиненных, которые необходимо использовать Иванову Н.С. во избежании потери кадров.
2. Дайте рекомендации заведующему кафедрой, направленные на улучшение взаимодействия субъектов вертикального подчинения «руководитель-подчиненный» с целью улучшения психологической обстановки в коллективе, повышения эффективности деятельности ВУЗа.

**ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО МАРАФОНА И НАГРАЖДЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ**

**Приложение А**

**Структура кроссворда**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | 1 | в | н | У | т | р | е | н | н | я | я |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 2 | П | р | о | и | з | в | о | д | с | т | в | е | н | н | ы | й |
|  |  |  |  |  | 3 | м | а | Р | к | е | т | и | н | г |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | к | о | о | р | д | и | н | А | ц | и | я |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 5 | м | о | т | и | В | а | ц | и | я |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 6 | р | е | к | Л | а | м | а |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 7 | л | и | б | Е | р | а | л | ь | н | ы | й |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 8 | к | о | Н | т | р | о | л | ь |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 9 | с | о | ц | И | о | л | о | г | и | ч | е | с | к | и | е |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 10 | ц | Е | н | о | о | б | р | а | з | о | в | а | н | и | е |  |  |

1. Среда организации, которая определяет технические и организационные условия работы организации и является результатом управленческих решений.
2. Совокупность действий работников и орудий труда, в результате которых сырьё, материалы, комплектующие изделия, поступающие на предприятие, превращаются в готовую продукцию или услугу в заданном количестве и заданного свойства, качестве и ассортименте в определённые сроки.
3. Процесс, заключающийся в прогнозировании потребностей потенциальных покупателей и в удовлетворении этих потребностей путем предложения соответствующих товаров – изделий, услуг, технологий и так далее.
4. Функция менеджмента, задача которой состоит в достижении согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними.
5. Процесс побуждения людей к труду, который предусматривает использование мотивов поведения человека для достижения личных целей или целей организации.
6. Неличная форма коммуникации, осуществляемая с помощью платных средств распространения информации, с четко указанным источником финансирования.
7. Стиль управления, подразумевающий минимальное участие руководителя в управлении, практически полное отсутствие контроля действий подчинённых.
8. Процесс оценки уровня выполнения заданий и достижения целей, выявление отклонений, сбоев и причин их появления с целью обеспечения выполнения планов, заданий, направленных на достижение целей организации.
9. Методы управления, позволяющие установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.
10. Процесс установления цены на товар или услугу.

**Приложение Б**

**Тестовые задания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Задание (вопрос)** | | **Эталон ответа** |
| *Инструкция к выполнению заданий №1,2: соотнесите содержание столбца 1 с содержанием столбца 2.* | | | |
|  | Соотнести элементы внешней и внутренней среды организации: | | 1 – А, Б, Д  2 – В, Г, Е, Ж,  З |
| Среда организации  1. Внутренняя среда организации  2. Внешняя среда организации | Элементы среды   1. персонал 2. информационные связи 3. конкуренты 4. потребители 5. корпоративная этика 6. трудовые ресурсы 7. обычаи и традиции, существующие в обществе 8. торговые агенты |
|  | Соотнести цели компании их содержание: | |  |
| Цели компании  1. Социальные  2. Материальные | Содержание целей   1. Увеличение заработной платы сотрудникам на 10 % к концу 2018 года 2. Увеличение объема продаж услуг на 5 % к концу 4 квартала 2019 года 3. Уменьшение себестоимости предлагаемых услуг на 1 % до конца 2019 года 4. Обеспечение людей высококачественным медицинским обслуживанием до 2021 года 5. Увеличение прибыли на 10 % к концу 2010 года 6. Повышение уровня квалификации у 15 % персонала к концу 2020 года | 1 – А, Г, Е  2 – Б, В, Д |
| *Инструкция к выполнению заданий №3-9: выберите букву, соответствующую правильному варианту ответа и запишите ее в бланк ответов.* | | | |
| 3. | При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет:   1. среднесрочное; 2. стратегическое*;* 3. оперативное; 4. текущее. | | Б |
| 4. | Формальные группы образуются:   1. в результате вертикального и горизонтального разделения труда; 2. по интересам и потребностям; 3. спонтанно; 4. для выявления недовольство руководством организации. | | А |
| 5. | Как следует отнестись к накоплению информации о проблеме?   1. избыточный объем информации – залог успеха; 2. чем больше информация, тем лучше; 3. получение максимума информации о проблеме – обязанность руководителя; 4. избыток информации также вреден, как и ее недостаток. | | Г |
| 6. | Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:   1. акционеры, конкуренты, поставщики; 2. все перечисленное; 3. потребители, торговые предприятия, местные органы; 4. правительственные органы, местные органы. | | Б |
| 7. | Чем характеризуется компромисс при принятии решения?   1. установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников; 2. принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон; 3. уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом; 4. уменьшением выгоды. | | В |
| 8. | Целью планирования деятельности организации является   1. обоснование затрат; 2. обоснование сроков; 3. обоснование численности работников; 4. определение целей, сил и средств. | | Г |
| 9 | Анализ – это:   1. управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления; 2. управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования; 3. управленческая деятельность, обеспечивающая выявление причин отклонения желаемого состояния системы от фактического и осуществляющая разработку мер по устранению выявленных недостатков; 4. деятельность, направленная на систематизацию информации и составлению отчетов работы организации. | | В |
| *Инструкция к выполнению заданий №10,11: выберите буквы, соответствующую правильному варианту ответа и запишите ее в бланк ответов.* | | | |
| 10. | Назовите функции менеджмента:   1. ритмичность; 2. *мотивация;* 3. законность; 4. *контроль.* | | Б  Г |
| 11. | Какие приемы используются при психологических методах управления?   1. *интервью;* 2. *беседы;* 3. наблюдения; 4. *тесты.* | | А  Б  Г |
| *Инструкция к выполнению задания №12: расположите буквы в правильной последовательности.* | | | |
| 12. | Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации.  А. Анализ ситуации  Б. Определение критериев выбора  В. Идентификации проблемы  Г. Управление реализацией  Д. Выбор альтернативы  Е. Разработка альтернатив  Ж. Согласование решения  З. Контроль и оценка результатов | | А  В  Б  Е  Д  Ж  Г  З |
| *Инструкция к выполнению задания №13-15: вставьте пропущенное слово или закончите предложения.* | | | |
| 13. | Вставьте пропущенное слово:  Человек в управлении рассматривается как самое сильное \_\_\_\_\_\_\_\_ преимущество. | | Конкурентное |
| 14. | Закончите предложение:  Направленная деятельность по реализации готовой продукции, которая включает в себя множество разноплановых функций называется \_\_\_\_\_\_. | | Сбытом |
| 15. | Закончите предложение:  Все, что может удовлетворить потребность или нужду и предлагается рынку с целью привлечения внимания, приобретения, использования или потребления называется \_\_\_\_\_\_. | | Товаром |

**Приложение В**

**Алгоритм выполнения ситуации**

1. *Анализ ситуации.* Анализ ситуации заключается в обработке информации, «…при которой сначала ее делят на части, а потом внимательно изучают каждый элемент по отдельности, чтобы найти проблему и решить ее». [6] Главная задача анализа – объяснение сути возникшей проблемной ситуации, и получение ответа на вопросы: «Почему возникла проблема?», «Каковы причины появления проблемы и что лежит в ее основе?».
2. *Осознание проблемы.* « … проблема – это расхождение, разрыв между существующей и желаемой ситуациями, т.е. между тем, что есть, и тем, что требуется…. в формулировке проблемы должна прослеживаться цель как некоторый путь, стратегия ее решения… Итак, сформулированная проблема содержащий три части: «есть», «требуется», недостающее звено (проблемная зона). В этом случае мы не только фиксируем проблемную зону, но и пробрасываем вперед цель, направление ее разрешения». [7]
3. Прогноз действий. Разработка набора альтернативных решений проблемы и выбор из всех предложенных наиболее эффективного. Желательно выявить все возможные альтернативные пути решения проблемы, только в этом случае решение может быть оптимальным. На данном этапе решается вопрос: «Что делать?».
4. Выбор методов и средств решения ситуации. Решение вопроса: «Как делать?», «Как воздействовать на ситуацию?».
5. Анализ результатов. После решения ситуации необходимо проанализировать успешно или нет она решена. Анализ должен носить как кратковременный, так и отсроченный характер (то есть что даст сегодняшний результат в будущем).

**Приложение Г**

**Критерии оценивания обучающихся при работе с ситуацией**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | | **Оценочная шкала (в баллах)** |
| 1 | Активность команды во время групповой работы. | Принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме; демонстрирует предварительную информационную готовность. | 5 |
| Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме; демонстрирует информационную готовность. | 4 |
| Принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает; демонстрирует слабую информационную подготовленность. | 3 |
| 2 | Полнота решения ситуации. | Обучающие в полной мере провели анализ ситуации, грамотно сформулировали проблемы, осуществили прогноз действий, представили множество методов и средств решения ситуации и проанализировали эффективность предложенных методов решения во времени. | 5 |
| Обучающие провели анализ ситуации, сформулировали проблемы, осуществили прогноз действий, представили не достаточно средств решения ситуации. | 4 |
| Обучающие провели анализ ситуации, однако не сформулировали проблемы, не осуществили прогноз действий, не представили методы и средства решения ситуации. | 3 |
| 3 | Активность команды как оппонента при обсуждении вариантов ответа других команд. | Активно участвует в обсуждении вариантов предложенных мероприятий команды, дополняет ответчика. | 5 |
| Участвует в обсуждении, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика. | 4 |
| Не выступает от имени команды и не дополняет ответчика. | 3 |
| 4 | Аргументированность принятых решений в процессе игры, умение отстаивать точку зрения, отвечать на вопросы оппонентов. | Аргументировано отстаивает свою точку зрения, грамотно отвечает на все вопросы оппонентов. | 5 |
| Не в полной мере аргументирует свою точку зрения, отвечает на все вопросы оппонентов. | 4 |
| Не аргументирует свою точку зрения, не может сформулировать ответы на возражения оппонентов. | 3 |
| 5 | Умение вести диалог. | Владеет культурой диалога, жестов на высоком уровне. | 5 |
| Владеет культурой диалога, жестов. | 4 |
| Не владеет культурой диалога, жестов. | 3 |

**Приложение Д**

**Протокол оценивания интеллектуального марафона**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Команда  Туры | Количество  набранных баллов | |
| Команда 1 | Команда 2 |
| Первый тур – разгадывание кроссворда |  |  |
| Второй тур – решение тестовых заданий |  |  |
| Третий тур – разбор конкретной ситуации |  |  |
| Итого: |  |  |

Команда, набравшая наибольшее количество баллов является победителем интеллектуального марафона «Знатоки менеджмента».

**Список использованных источников**

1. Приказ Минобрнауки России от 27.10.2014 N 1356 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 51.02.02 Социально-культурная деятельность (по видам)».
2. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник для ср. спец. учеб. заведений / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 2-e изд., перераб. и доп. - Москва: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
3. Райченко, А.В. Менеджмент : учебное пособие/ А.В. Райченко, И.В. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2017.
4. Резник, С.Д. Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избр. статьи / С.Д. Резник. - Москва: ИНФРА-М, 2018.
5. Сластенин, В.А. Педагогика: учебник для бакалавров/ В.А. Сластенин, Л.С. Подымова. – Москва: Юрайт, 2012.
6. Информационный портал. Форма доступа: <http://fb.ru/article/443666/analiz-situatsii-variantyi-osobennosti-provedeniya-etapyi-i-rezultatyi-analiza>
7. Учебные материалы. Форма доступа: https://studme.org/215177/pedagogika/zzzz\_tehnika\_provedeniya\_kriticheskogo\_analiza\_problemnoy\_situatsii