

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Рахаев Анатолий Измаилович
Должность: И. о. Ректора
Дата подписания: 17.09.2026 15:54:09
Уникальный программный ключ:
b049feef759df6f58f67585b9bb2502ddf293921

**Приложение
к Рабочей программе дисциплины**

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИСКУССТВ»**

Кафедра хореографии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ М. М. Ахмедагаев

от «27» августа 2026 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Основы менеджмента исполнительских искусств

Направление подготовки
52.04.01 Хореографическое искусство

Направленность (профиль)
Педагогика

Уровень высшего образования
Магистратура

Нальчик 2026

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся программы магистратуры направления подготовки 52.04.01 Хореографическое искусство по дисциплине (модулю) Б1.В.В.02 Основы менеджмента исполнительских искусств

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры культурологии. Протокол № 10 от «29» июня 2026 г.

Зав. кафедрой, культурологии,
профессор, кандидат философских наук

М.О. Шаваева

СОГЛАСОВАНО:
Декан исполнительского факультета

В. В. Лопатин

Проректор по учебной работе

М.М. Ахмедагаев

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования 4
2. Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения профессиональной образовательной программы 6
3. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности 12

Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся базируется на перечне компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. ФОС обеспечивает объективный контроль достижения всех результатов обучения, запланированных для дисциплины *ФОС включает в себя:*

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и уровня овладения формирующимися компетенциями в процессе освоения дисциплины (практический показ).

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Оценочные средства по образовательной программе обеспечивают надежную и интегративную (комплексную) оценку результатов обучения и освоения дисциплины (модуля) Б1. В. В.02 Основы менеджмента исполнительских искусств

Карта компетенций

Код и наименование компетенции выпускника:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Код и наименование индикатора достижения компетенций:

УК-3.2. Способен участвовать в межличностном и групповом взаимодействии, используя методы командообразования и командного взаимодействия, проявлять лидерские качества и умения.

В результате освоения дисциплины студент должен демонстрировать следующие результаты обучения:

Знать:

- психологию межличностных отношений в группах разного возраста;

Уметь:

- создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду;
- планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;

Владеть:

- навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Типы компетенций: универсальная компетенция компетенция выпускника образовательной программы по направлению подготовки: 52.04.01 Хореографическое искусство (уровень Магистратуры).

1.1. Этапы формирования компетенций и средства оценивания

Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (для	Основные показатели оценки результатов обучения	Вид оценочного материала, обеспечивающий
--------------------------------------	--	---	--

	планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств		формирование компетенций
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Способен участвовать в межличностном и групповом взаимодействии, используя методы командообразования и командного взаимодействия, проявлять лидерские качества и умения.	Знать: - психологию межличностных отношений в группах разного возраста; Уметь: - создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; Владеть: - навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	Типовые оценочные материалы для: устного опроса; контрольной работы; презентаций, реферирования, тестовых заданий; оценочные материалы по зачету.

1.2. Критерии формирования оценок на различных этапах их формирования

В ходе изучения дисциплины Б1. В.В.02 Основы менеджмента исполнительских искусств предусматриваются текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация.

Изучение курса предполагает следующие виды самостоятельной работы:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы семинарского занятия.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
5. Конспектирование.
6. Реферирование литературы.
7. Аннотирование книг, статей.
8. Углубленный анализ научно-методической литературы.

Система текущего контроля включает:

- Текущее опрос (собеседование, коллоквиум) и контроль
- Консультации
- Сообщения к семинарским занятиям (доклад, презентация),
- Контрольная работа (реферирование)
- Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
- Перекрестное рецензирование
- Дискуссия

Цель текущего контроля – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной

работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися. Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине в виде проведения **зачета**.

Промежуточная аттестация может проводиться в качестве защиты курсовой, письменной форме (контрольная работа) и в форме тестирования.

Общий балл текущего и рубежного контроля складывается из следующих составляющих:

Шкала оценивания планируемых результатов обучения

Текущий и рубежный контроль

Семестр	Шкала оценивания			
	Студент не допускается к промежуточной аттестации	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо».	Оценка «отлично»
3,4	✓ Частичное посещение аудиторных занятий. ✓ Неудовлетворительное выполнение лабораторных и практических работ. ✓ Плохая подготовка к контрольным мероприятиям.	✓ Полное или частичное посещение аудиторных занятий. ✓ Частичное выполнение и защита лабораторных и практических работ. ✓ Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».	✓ Полное или частичное посещение аудиторных занятий. ✓ Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. ✓ Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».	✓ Полное посещение аудиторных занятий. ✓ Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. ✓ Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися. Типовые задания обеспечивают формирование компетенции УК-3.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ И ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Примерный перечень оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде	Вопросы по темам/разделам дисциплины

		собеседования преподавателя с обучающимися	
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
3.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
6	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определённой научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на неё	Исследовательская база (список тем для культурологического анализа)
7	Доклад, сообщение.	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определённой учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Перечень тем освещения

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Критерий	Описание	Максимальные баллы	Пример оценки
Знание базовых понятий и идей	Точно и ясно объясняет ключевые термины, эпохи, концепции.	20	0 – много ошибок, 10 – есть неточности, 20 – идеально и четко.
Глубина понимания и аналитичность	Демонстрирует умение анализировать, делать выводы, связывать идеи с практикой.	20	0 – без анализа, 10 – поверхностное понимание, 20 – глубокое и аргументированное.
Логика и структура ответа	Ответ логичен, структурирован, идеи связаны.	20	0 – хаотичный, без связки, 10 – есть небольшие разрывы, 20 – полностью структурированный.
Обоснование и аргументация	Использует примеры, цитаты, аргументы.	20	0 – без аргументов, 10 – аргументы слабые,

			20 – убедительные и подкрепленные примерами.
Структурированность речи и беглость	Уверенный стиль, без пауз и поисков слов.	10	0 – заикания, сильная заторможенность, 10 – свободная и уверенная речь.
Активность и инициативность	Проявляет интерес, задает вопросы, участвует в диалоге.	10	0 – пассивен, 5 – немного участвует, 10 – активно и инициативно.
90–100 – Отлично («5») 75–89 – Хорошо («4») 60–74 – Удовлетворительно («3») Менее 60 – Неудовлетворительно («2») или с комментариями для уровня ниже			

Критерии формирования оценок (оценивания) контрольной работы.

В отличие от устных ответов на семинарских занятиях, когда задача студента состоит в том, чтобы раскрыть один вопрос, контрольная работа требует от студента, чтобы он использовал знание целого раздела (модуля). Кроме того, контрольная работа требует, чтобы студент умел излагать собственное видение проблемы.

Критерий	Описание	Баллы	Пример оценки
Качество содержания	Полнота, точность и глубина ответа, соответствие поставленной задаче, использование теоретических и практических знаний.	0-25	0 – не соответствует заданию, 15 – частично, 25 – полностью, глубоко и корректно
Аргументация и обоснование	Использование примеров, цитат, логическая последовательность, качество аргументов.	0-25	0 – нет аргументации, 12 – слабые аргументы, 25 – сильные, убедительные аргументы
Структура и логика	Наличие введения, основной части и выводов, логическая связность.	0-15	0 – хаотичный, без логической связи; 15 – структурированный и логичный
Оформление	Соответствие стандартам, грамотность, ясность изложения, наличие цитат и ссылок.	0-15	0 – много ошибок, плохо оформлено; 15 – без ошибок, аккуратно и ясно оформлено
Оригинальность и самостоятельность	Собственный анализ, оригинальный подход, избегание плагиата.	0-10	0 – текст заимствован полностью, 5 – частичная самостоятельность, 10 – оригинальный вклад
Время выполнения и полнота	Выполнено в срок, все пункты выполнены полностью.	0-10	0 – не сдано или неполное, 10 – полностью выполнено вовремя
Итоговая оценка: • 90-100 баллов – Отлично • 75-89 баллов – Хорошо • 60-74 баллов – Удовлетворительно • Менее 60 баллов – Неудовлетворительно			

Оценочные материалы для тестирования.

Тестирование – это диагностический метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, а также их соответствие определенным нормам. Тест – это контрольное задание, проводимое в равных для всех обучающихся условиях, длительность и характер которого строго соотносены с

объективными факторами: цели обучения и конкретного теста, характер изучаемого материала. Результаты выполнения теста поддаются количественной оценке.

Тестовые задания выполняются в форме проведения письменного тестирования, состоят из теоретических вопросов по основным темам дисциплины.

Критерии оценки результатов тестирования

Критерий	Описание	Баллы / Степень	Комментарий
Количество правильных ответов	Процент выполненных правильно вопросов.	90-100% — отлично 75-89% — хорошо 60-74% - удовлетворительно менее 60% -неудовлетворительно	Используется для строгой оценки уровня знания.
Точность и качество знаний	Соответствие выбранных ответов теоретической базе и логика выбора.	Высокий: все ответы логичные и обоснованные; средний: есть ошибки или неуверенность; низкий: много ошибок, ответы поверхностные	Оценивается по качеству и аргументации.
Обеспеченность ответов	Насколько студент использовал все предложенные варианты (для задач с выбором нескольких).	Полное: все верные варианты выбраны; Частичное: часть верных; недостаточное: верных ответов мало	Проверка понимания многовариантных ответов.
Степень проявления самостоятельности	Способность применять знания именно в тестовых ситуациях, не механически, а с осмыслением.	Высокая: логические выводы и аргументация; Низкая: заученные ответы без анализа	Влияет на итоговую оценку.
Общие показатели	Соотношение правильных и неправильных ответов.	Отлично – 90% и более; Хорошо – 75-89%; Удовлетворительно – 60-74%; Непройдено – менее 60%.	Итоговая оценка по шкале.
Итоговая оценка: - От 90% и выше правильных ответов – высокая степень усвоения материала, оценка «отлично». 75-89% правильных ответов – хорошая освоенность, «хорошо». 60-74% – удовлетворительный уровень, «удовлетворительно». - Менее 60% – недостаточное знание, «неудовлетворительно».			

Перечень критериев и рекомендаций, используемый при проверке и оценке рефератов

Реферат – продукт самостоятельной работы студента. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Общие требования:

- Объем: обычно 3-5 страниц машинописного текста (800-1500 слов).
- Стиль изложения: научный, логичный, последовательный.
- Структура: введение, основная часть, выводы, список литературы.
- Оформление: согласно ГОСТ или по установленным стандартам в учебном заведении.

Критерии оценки реферата

Критерий	Описание	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
-----------------	-----------------	------------------------	------------------------	-----------------------

Этапы и структура	Наличие введения, основной части, выводов, логичность построения.	Полностью соблюдены; идеи логически связаны.	Есть структура, но есть разрывы или недочеты.	Структура размытая или отсутствует.
Обоснованность и содержание	Точность, полнота, логика раскрытия темы, анализ источников.	Глубокий анализ, наличие собственных выводов, использование авторитетных источников.	Средний уровень – есть базовые сведения, но мало анализа.	Поверхностное содержание, отсутствие анализа, мало источников.
Использование источников	Наличие и корректность оформления ссылок, использование научной литературы.	Богатый список источников, правильно оформленные цитаты.	Есть источники, но оформление или их количество недостаточно.	Источники отсутствуют или оформлены неверно.
Язык и стиль	Ясность, грамотность, научный стиль.	Без ошибок, точные термины, логичная связность.	Несколько ошибок, стиль чуть нарушен.	Множество ошибок, неясный или неправильный стиль.
Оригинальность позиции	Собственное мнение, оригинальность (отличие от заученных текстов).	Уникальный и аргументированный подход.	Есть собственное мнение, но без глубокого анализа.	Копипаст, отсутствие собственной позиции.
Итоговая оценка - От 90 до 100 баллов – отлично - От 75 до 89 баллов – хорошо - От 60 до 74 баллов – удовлетворительно - Менее 60 баллов – неудовлетворительно				

Критерии оценки презентации

Критерий	Описание	Максимальные баллы	Пример оценки
Актуальность и полнота содержания	Полное раскрытие темы, соответствие заданию, глубина исследования.	25	0 – недостаточно раскрыто, 13 – частичное содержание, 25 – полно, глубоко и актуально.
Аналитическая глубина и оригинальность	Продемонстрировано собственное мышление, оригинальные идеи, глубокий анализ.	25	0 – перепечатка, без анализа; 10 – поверхностные мысли; 25 – оригинальные идеи и глубокий анализ.
Структура и логика изложения	Логичное построение, ясное раскрытие этапов и разделов, плавные переходы.	20	0 – хаос, без связности; 10 – есть структура, но слабые переходы; 20 – логична и понятна.

Дизайн и оформление слайдов/материалов	Визуальная привлекательность, грамотность, использование иллюстраций, цитат, таблиц.	15	0 – плохо оформлено, много ошибок, 8 – есть оформление, но неестественно, 15 – аккуратно, ясно и красиво.
Навыки выступления и владение материалом	Уверенность, беглость речи, соблюдение временных рамок, умение отвечать на вопросы.	15	0 – страх, запинки, неуверенность; 8 – медленная речь, есть паузы; 15 – свободное, уверенное выступление.
90–100 – Отлично (высокий уровень самостоятельности и аналитики) 75–89 – Хорошо (все основные компоненты есть, уровень высокий) 60–74 – Удовлетворительно (есть недочеты, требует доработки) Менее 60 – Неудовлетворительно (незначительные или некачественные результаты)			

Оценивание ответа на зачете:

«зачтено» ставится, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами и др.); в ответе отслеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком; на возникшие вопросы преподавателя студент давал четкие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.

«не зачтено» ставится, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (фактах, понятиях, терминах); в ответе отсутствуют выводы, сформированности умений не показаны.

Критерии оценки достижения компетенции УК-3

Общая шкала:

Допороговый уровень — не зачтено;
 пороговый, продвинутый, высокий уровень – зачтено.

Допороговый уровень: «не зачтено» «2» неудовлетворительно

- Недостаточные знания основных форм организации деятельности коллектива, отсутствует понимание роли руководителя и участников команды.
- Не демонстрирует навыков планирования, распределения ролей, формирования командной стратегии.
- Не умеет создавать позитивную и психологически безопасную среду в коллективе.
- Нет навыков управления конфликтами и преодоления разногласий между участниками.

Пороговый уровень: «зачтено» удовлетворительно «3»

- Знает основные формы организации деятельности коллектива, понимает необходимость распределения ролей и ответственности.
- Умеет кратко сформулировать цель в командной работе, допускает ошибки в планировании или распределении задач.
- Владеет базовыми знаниями о командообразовании, умеет участвовать в групповых мероприятиях.
- Затруднения при управлении конфликтными ситуациями, слабое использование методов мотивации и поощрения.

Продвинутый уровень: «зачтено» хорошо «4»

- Разрабатывает стратегию сотрудничества, умеет формировать команду, распределять роли и полномочия.
- Умеет организовать эффективное взаимодействие, использовать методы командообразования, способствует созданию доверительной и позитивной атмосферы в коллективе.
- Планирует работу группы, делегирует поручения, умеет фиксировать цели и задачи в рамках проекта.
- Успешно преодолевает разногласия, ведет переговоры, умеет учитывать интересы всех сторон.
- Знает о психологических особенностях межличностных отношений, практикует создание психологически безопасной среды.

Высокий уровень: «зачтено» отлично «5»

- Разрабатывает стратегию взаимодействия, которая учитывает особенности команды, обладает лидерскими качествами и умеет объединять участников для достижения общей цели.
- Эффективно руководит командой, делегирует полномочия, мотивирует и вдохновляет на выполнение сложных задач.
- Создает и поддерживает психологически безопасную, доброжелательную атмосферу; умеет управлять конфликтами на межличностном уровне, учитывать интересы всех участников.
- Владеет методами оценки эффективности работы команды и внедряет меры для повышения командной сплоченности и результативности.
- Демонстрирует умение стратегически планировать работу коллектива в сфере педагогики, управления проектами и маркетинга.

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Типовые задания, обеспечивают формирование компетенций УК-3, ПК-8.

Типовые задания для текущего контроля успеваемости

Собеседование/устный опрос. Устные ответы на семинарских занятиях являются основной формой проверки уровня усвоения студентами изучаемой темы. При определении уровня достижений обучающихся при собеседовании (устном опросе) необходимо обращать особое внимание на:

- тематическую грамотность, логичность и доказательность в процессе изложения материала при ответе на поставленный вопрос или решения учебной задачи;
- точность и целесообразность использования профессиональной терминологии и знание номенклатуры;
- самостоятельность и осознанность ответа обучающегося, его речевую грамотность.

Вопросы для текущего опроса

1. Почему арт-менеджмент называют исторически развивающимся явлением?
2. Какие факторы влияют на становление и развитие арт-менеджмента?
3. Какие этапы развития арт-менеджмента как теории и практики можно выделить, по каким основаниям?
4. В чём состоит специфика организаций культуры и исполнительского искусства?
5. Как автономная форма организаций культуры может способствовать их большей самостоятельности и открытости, стимулировать применение принципов современного менеджмента?

6. Какие инструменты управления используются в сфере исполнительского искусства: иерархия, культура, рынок?
7. Как автономные организации изучают и развивают свою аудиторию, используя новейшие методы маркетинга и принципы развития общественных связей?
8. Цели коммерческих и некоммерческих организаций в сфере культуры.
9. Различие между коммерческими и некоммерческими видами деятельности в сфере исполнительского искусства.
10. Автономное учреждение культуры: как оно выполняет социально значимые функции, но при этом обладает более широкой финансово-хозяйственной и имущественной самостоятельностью, чем бюджетное учреждение.
11. Специфика финансирования и управления некоммерческих организаций.
12. Понятие индустрии культуры и рентабельности культуры и искусства
13. Что такое организационная структура?
14. Какие бывают типы организационных структур?
15. Как организационная структура помогает настроить работу компании?
16. Как выбрать подходящую организационную структуру?
17. Как оптимизировать организационную структуру?
18. Понятие о творческо-производственной деятельности учреждений культуры.
19. Основные документы, регламентирующие творческо-производственную деятельность учреждения культуры.
20. Этапы творческо-производственной деятельности в учреждении культуры
21. Что такое управленческий учёт и его предназначение?
22. Какие задачи решает система управленческого учёта?
23. Что такое объекты управленческого учёта и как они различаются в зависимости от размера компании, её целей и вида деятельности?
24. Какие методы используют для ведения учёта?
25. В чём сущность и основные принципы построения управленческой отчётности?
26. Какова основная цель и задачи составления управленческой отчётности?
27. Что такое контроллинг и какие у него функции?
28. Как система контрольных счетов выступает связующим звеном финансового и управленческого учёта и позволяет установить полноту и правильность учётных записей?
29. В чём состоит роль бухгалтера-аналитика в процессе принятия управленческих решений?
30. Понятие персонала организации, признаки персонала.
31. Схожесть и различия понятий «управление человеческими ресурсами» и «персонал».
32. Понятие и сущность принципов управления персоналом.
33. Факторы среды управления персоналом.
34. Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.
35. Функции управления персоналом.
36. Стратегия управления персоналом.
37. Задачи технического обеспечения системы управления персоналом.
38. Информационное обеспечение управления персоналом.
39. Направления кадровой политики предприятия (организации).
40. Профессионально-квалификационная структура персонала и штатное расписание.
41. Понятие и участники трудовых отношений.
42. Трудоустройство и работа в коллективе.
43. Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии.
44. Виды организационных структур службы управления персоналом.
45. Состав службы управления персоналом на предприятии.
46. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная.

47. Планирование потребности в персонале.
48. Понятие и источники подбора персонала.
49. Отбор и наём персонала.
50. Этапы отбора претендентов на вакантную должность.
51. Сущность и виды адаптации персонала.
52. Планирование и организация работы с кадровым резервом.
53. Организация труда на предприятии: понятие и содержание.
54. Разделение и кооперация труда на предприятии.
55. Виды и границы разделения труда.
56. Факторы производственной среды, влияющие на работоспособность.
57. Установление целесообразных режимов труда и отдыха.
58. Обеспечение безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников.
59. Мотивация к труду работников организации. Стимулирование персонала.
60. Оплата труда как основной принцип мотивации.
61. Материальное и нематериальное (моральное) стимулирование персонала.
62. Дисциплинарные взыскания.
63. Виды и формы подготовки кадров.
64. Методы обучения персонала.
65. Сущность и структура затрат предприятия на персонал.
66. Методы оценки деятельности сотрудников

Опрос проводится в течение 10-15 минут в начале каждого лекционного занятия, перед изучением нового раздела или темы.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Арт-индустрия в условиях рыночных отношений.
3. Менеджмент исполнительских искусств: становление и развитие.
4. Управление арт-индустрией
5. Административная деятельность зрелищных мероприятий.
6. Творческо-производственная деятельность зрелищных мероприятий.
7. Нормативно-правовые основы арт-менеджмента.
8. Реализация технологий менеджмента
9. Продюсирование. Практический менеджмент.
10. Бизнес-планирование творческого коллектива.
11. Менеджмент гастрольной деятельности. Эстрадный имидж исполнителя.
12. Технологии организации шоу-программ. Реклама в сфере арт-менеджмента.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Продукты и услуги сферы шоу-бизнеса
2. Структура коммерческой деятельности в сфере шоу-бизнеса
3. Понятие «художественно-творческая продукция».
4. Типичная структура творческой фирмы.
5. Управление как особый вид деятельности. Основные структурные элементы управления.
6. Требования к организации развлекательной направленности.
7. Принципы управления на предприятиях развлекательной сферы предприятия.
8. Организационная структура предприятия развлекательной сферы.
9. Основные направления творческо-производственной деятельности предприятия развлекательной направленности.
10. Этапы планирования творческо-производственной деятельности.
11. Взаимодействие административного и художественного руководства театрально зрелищными предприятиями.
12. Виды деятельности арт-менеджера.

13. Профессиональные функции руководителя в сфере арт-индустрии.
14. Личные качества арт-менеджера и их характеристика.
15. Аспекты деятельности арт-менеджера.
16. Экономические и социальные условия продюсерской деятельности.
17. Цели, задачи и функции продюсерской деятельности.
18. Компоненты продюсерской деятельности.
19. Промоушн как вид маркетинговой деятельности.
20. Основные этапы продвижения продукции арт-индустрии на рынок услуг.
21. Основные функции промоутерской деятельности
22. Классификация ночных клубов.
23. Функции и принципы деятельности ночного клуба.
24. Комплектование развлекательной программы соответствует типу клуба и предпочтениям реальной клубной аудитории.
25. Аспекты деятельности концертного агентства при организации гастролей.
26. Факторы прямого и косвенного воздействия на организацию гастролей.
27. Специфика гастрольных туров.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТА

1. Арт-индустрия в условиях рыночных отношений.
2. Франция (XI в.) как носитель новой общественной идеи.
3. Развитие джаза за рубежом.
4. Становление рок музыки (середина XX в.) в Америке.
5. Мировая арт-индустрия как система.
6. Основные формы организации мирового искусства.
7. Роль мировой арт-индустрии в духовной жизни общества.
8. Особенности и характерные черты отечественной арт-индустрии.
9. Защита авторских прав.
10. Профессиональные объединения ведущих компаний-производителей
11. Перспективы развития российского шоу-бизнеса.
12. Шоу-бизнес как «индустрия развлечений».
13. Продукты и услуги сферы шоу-бизнеса.
14. Структура коммерческой деятельности в сфере шоу-бизнеса.
15. Понятие «художественно-творческая продукция».
16. Виды и типы художественно-творческой продукции:
17. Типичная структура творческой фирмы.
18. Искусство как сфера жизнедеятельности общества.
19. Жанры и виды искусства.
20. Современное состояние искусства и его влияние на содержание деятельности арт менеджера.
21. Основные структурные элементы управления в сфере арт-индустрии.
22. Характеристика управленческих ролей арт-менеджера
23. Организационное оформление фирмы.
24. Суть административного управления организаций развлекательной сферы.
25. Понятие и сущность творческо-производственной деятельности.
26. Основные направления творческо-производственной деятельности предприятия развлекательной направленности.
27. Этапы планирования творческо-производственной деятельности:
28. Взаимодействие административного и художественного руководства.

29. Охрана интеллектуальной собственности как важнейшее направление деятельности арт-менеджера.
31. Закон РФ «Об авторском праве и смежных правах».
32. Гражданско-правовые и иные меры защиты авторских

БАНК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Общее количество тестовых заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
Универсальные компетенции		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	51

Распределение тестовых заданий по компетенциям и дисциплинам

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование индикаторов сформированности компетенции	Наименование дисциплины/ модуля/ практики	Семестр	Номер задания
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Способен разработать стратегию сотрудничества и на ее основе организовать отбор, распределение ролей членов команды для достижения поставленной цели	Основы менеджмента исполнительских искусств	3	1-51

Типы, уровень сложности и время выполнения тестовых заданий

Распределение заданий по типу и уровням сложности

Код компетенции	Индикатор сформированности компетенции	Номер задания	Тип задания	Уровень сложности задания	Время выполнения одного задания (мин)
УК-3	УК-3.1.	1-26	Закрытый	Базовый	1-3 мин..
		27-35	Открытый	Повышенный	3-5 мин.
		36-51	Комбинированный	Высокий	5-10 мин.

Инструкция по выполнению тестовых заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа на установление соответствия	Внимательно прочитайте текст задания и установите соответствие элементов
Задание закрытого типа на установление последовательности	Внимательно прочитайте текст задания и установите последовательность элементов
Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Внимательно прочитайте текст, выберите один правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием	Внимательно прочитайте текст, выберите несколько верных вариантов ответов и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

выбора	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Внимательно прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ, используя четкие компактные формулировки

Система оценивания выполнения тестовых заданий

Номер задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание 1	Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	– верно – неверно
Задание 2	Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	– верно – неверно
Задание 3	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	– верно – неверно
Задание 4	Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных с обоснованием выбора ответов считается верным, если правильно указаны цифры и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	– верно – неверно
Задание 5	Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	– верно – неверно

Дополнительные материалы и оборудование, необходимые для выполнения тестовых заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Дополнительные материалы и оборудование
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Бумага; ручка; учебно-методические материалы, ключи к оцениванию; критерии оценивания, разработанная преподавателем матрица, где прописаны уровни владения логико-методологическим аппаратом и аргументации; персональные компьютеры /ноутбуки с доступом к сети Интернет (для работы с поисковыми системами, электронными библиотеками и системами проверки текстов на плагиат); офисный пакет (Microsoft Office)

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания закрытого типа на установление соответствия

Задание 1.

Установите соответствие между функциональными ролями в постановочной команде и их содержательными характеристиками.

- А. Продюсер
Б. Хореограф-постановщик
В. Репетитор (ассистент хореографа)
Г. Администратор коллектива

1. Отвечает за общую художественную концепцию, пластический рисунок танца и работу с артистами в процессе создания номера.
2. Обеспечивает реализацию коммерческой стратегии проекта, поиск финансирования, договоры с концертными площадками.
3. Организует рабочий процесс (расписание репетиций, сбор документов для гастролей, ведение табелей).
4. Осуществляет поддержание формы артистов и контроль за точностью исполнения хореографического текста после премьеры

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 2.

Установите соответствие между этапами реализации хореографического проекта и задачами, которые решает на них руководитель.

А. Этап инициации

Б. Этап планирования

В. Этап реализации

Г. Этап завершения

1. Проведение кастинга, распределение сольных и кордебалетных партий согласно стратегии сотрудничества.
2. Разработка устава проекта, формирование художественного замысла, определение целевой аудитории.
3. Составление сметы расходов, графика репетиций, распределение функционала между членами постановочной группы.
4. Анализ финансовых результатов и достигнутых творческих показателей, закрытие договоров.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 3.

Установите соответствие между методами командообразования и их спецификой при работе с танцевальным коллективом.

А. Тимбилдинг через совместный отдых (выезды, праздники)

Б. Проектный метод (работа над творческим кейсом)

В. Тренинги на доверие и эмоциональную разрядку

Г. Метод делегирования полномочий

1. Помогает преодолеть психологические зажимы, способствует сплочению труппы перед гастролями.
2. Неформальное общение, снижающее уровень конфликтности в коллективе, повышение лояльности к руководителю.
3. Постановка общей задачи (например, создание костюмов к спектаклю), где каждый берет ответственность за свой участок.
4. Передача части управленческих или организационных функций (например, выбор лидера репетиции) артистам.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 4.

Установите соответствие между стилями менеджмента (по К. Левину) и их проявлениями в деятельности руководителя хореографического коллектива.

А. Авторитарный

Б. Демократический (коллегиальный)

В. Либеральный (попустительский)

Г. Смешанный (ситуативный)

1. Руководитель поощряет инициативу, обсуждает ключевые художественные решения с ведущими солистами.

2. Жесткая централизация власти, единоличное принятие решений о распределении ролей, строгая дисциплина.
3. Полная свобода действий артистов, отсутствие контроля и четкой стратегии, самоустранение от руководства.
4. Выбор стиля управления зависит от уровня подготовки труппы и сроков реализации конкретного этапа проекта.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 5.

Установите соответствие между типами мотивации и способами стимулирования членов команды исполнительских искусств.

- А. Материальная мотивация
- Б. Морально-психологическая мотивация
- В. Творческая мотивация
- Г. Социальная мотивация

1. Предоставление возможности солирования в сложном хореографическом номере, участие в престижном фестивале.
2. Выплата премии за успешную премьеру или обеспечение стабильных гонораров.
3. Публичная похвала, вручение грамот, создание позитивного психологического климата в студии.
4. Предоставление социальных гарантий, оплачиваемого отпуска, возможности профессионального роста.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 6.

Установите соответствие между инструментами ресурсного обеспечения проекта и их назначением.

- А. Государственный грант
- Б. Спонсорство
- В. Краудфандинг
- Г. Партнерство по бартеру

1. Добровольное финансирование частными лицами (общественностью) идеи спектакля на специализированных платформах.
2. Целевое бюджетное финансирование творческого проекта, направленное на развитие искусства и культуры.
3. Предоставление средств или оборудования компанией в обмен на рекламные услуги в ходе гастролей.
4. Безвозмездная финансовая поддержка бизнеса, ожидающая повышения лояльности аудитории за счет ассоциации с балетом.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 7.

Установите соответствие между управленческими решетками лидерства и характером поведения руководителя хореографического коллектива.

- А. Диктат
- Б. Клубное управление

В. Бедное управление

Г. Командное управление

1. Постоянная забота о высоком моральном духе коллектива, стремление к дружбе, но в ущерб требовательности.
2. Высокий уровень внимания как к производственным (репетиционным) результатам, так и к потребностям артистов.
3. Внимание сконцентрировано на постановке номера в срок, игнорирование межличностных отношений и усталости артистов.
4. Минимальное участие в руководстве: руководитель пускает творческий и организационный процессы на самотек.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 8.

Установите соответствие между основными этапами постановки хореографического номера (спектакля) и ключевыми ролями участников команды, которые на этих этапах выполняют свои функции:

Этапы:

А. Этап разработки идеи и художественной концепции

Б. Этап репетиционного процесса и разучивания

В. Этап технической реализации (свет, звук, костюмы)

Г. Этап продвижения и коммуникации со зрителем

Ключевые роли:

1. Хореограф-постановщик
2. Репетитор / Ассистент хореографа
3. Продюсер / Администратор
4. Художник по свету / Звукорежиссер

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 9.

Установите соответствие между стилями управления (руководства) в творческом коллективе и особенностями распределения ролей/задач при работе над постановкой:

Стили управления:

А. Авторитарный стиль

Б. Демократический стиль

В. Либеральный стиль

Особенности распределения ролей и задач:

1. Роли и задачи распределяются совместно, поощряется инициатива, творческое участие артистов в принятии решений.
2. Строгое и единоличное распределение ролей хореографом, исполнение жестких указаний без обсуждения.
3. Полная свобода выбора ролей артистами и распределения ими своих обязанностей, минимальное вмешательство руководителя.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Задание 10.

Установите соответствие между задачами отбора участников и распределения ролей в хореографическом коллективе и должностными функциями специалистов:

Профессиональные функции:

- А. Концертмейстер
- Б. Балетмейстер-постановщик
- В. Педагог-репетитор
- Г. Артист балета (танцовщик)

Задачи/Ответственность в команде:

1. Воплощение хореографического образа и идеи на сцене через пластику и технику.
2. Разработка общей концепции танца, отбор исполнителей по физическим и техническим данным.
3. Помощь в разучивании движений, оттачивание чистоты исполнения и техники.
4. Музыкальное сопровождение репетиций и создание живой музыкальной атмосферы урока/номера.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 11.

Установите соответствие между стадиями развития команды (по модели Б. Такмана) и управленческими задачами руководителя (педагога-хореографа):

Стадии развития команды:

- А. Стадия формирования (притирка)
- Б. Стадия шторминга (конфликтная)
- В. Стадия нормализации
- Г. Стадия функционирования

Управленческие задачи руководителя:

1. Делегирование ответственности, создание условий для творческой автономии.
2. Выявление сильных и слабых сторон танцовщиков, диагностика психологической совместимости в коллективе.
3. Выявление причин несогласия в творческом видении номера, фасилитация диалога, установление правил.
4. Разработка общих ценностей и принципов взаимодействия, установление доверия между членами труппы.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 12.

Установите соответствие между видами мотивации участников хореографической команды и конкретными управленческими инструментами руководителя:

Виды мотивации:

- А. Материальная
- Б. Морально-психологическая (нематериальная)
- В. Творческая (внутренняя)

Инструменты руководителя:

1. Предоставление главной партии в новом спектакле, право на эксперимент/импровизацию.
2. Выплата гонораров, премии за успешные гастроли, надбавки за сложность репертуара.
3. Публичная похвала, благодарственные письма, присвоение почетных званий, создание комфортного психологического климата.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

--	--	--

Задание 13.

Установите соответствие между методами оценки кандидатов (отбора в коллектив) и целями их применения при формировании танцевальной труппы:

Методы оценки:

- А. Просмотр (кастинг / мастер-класс)
- Б. Собеседование
- В. Испытательный срок
- Г. Анализ портфолио (видеозаписи выступлений)

Цели применения:

1. Оценка способности к быстрой адаптации и разучиванию материала в реальном репетиционном процессе.
2. Оценка общей профессиональной квалификации, опыта работы в разных стилях и сценической культуры.
3. Оценка антропометрических данных, физических параметров, уровня координации и техники.
4. Оценка мотивации, личностных качеств, понимания творческого стиля хореографа и целей команды.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задания закрытого типа на установление последовательности

Задание 14.

Установите логическую последовательность этапов создания стратегии сотрудничества в хореографическом коллективе.

1. Анализ ресурсного обеспечения и компетенций участников
2. Определение миссии и глобальной цели творческого проекта
3. Разработка стратегии взаимодействия и распределения ролей
4. Мониторинг исполнения и корректировка командной работы

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 15.

Расположите этапы организационного отбора членов команды для реализации танцевального проекта в правильной последовательности.

1. Проведение прослушиваний (кастинга) или собеседований
2. Оценка кандидатов на основе соответствия творческому замыслу
3. Утверждение состава и подписание договоров
4. Определение требований к профессиональным и личностным качествам

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 16.

Установите последовательность процесса распределения ролей внутри хореографической команды после определения общей стратегии.

1. Разработка организационной структуры (иерархии) проекта
2. Анализ функциональных обязанностей каждого участника
3. Согласование ролей с учетом индивидуальных способностей
4. Ознакомление команды с положением о распределении ответственности

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 17.

Расположите этапы подготовки балетмейстерского (хореографического) проекта к постановке в хронологическом порядке.

1. Делегирование административно-постановочных полномочий
2. Распределение репетиционных ролей между исполнителями
3. Постановка художественных и педагогических задач
4. Проведение цикла репетиций и оценка промежуточных результатов

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 18.

Установите последовательность действий руководителя (балетмейстера-педагога) при разрешении конфликтной ситуации, нарушающей стратегию сотрудничества.

1. Фиксация факта межличностного или группового конфликта
2. Выработка компромиссного решения для сохранения командного духа
3. Оценка эффективности принятых мер в ходе дальнейшей работы
4. Выявление причин и интересов конфликтующих сторон

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 19.

Расположите этапы формирования творческой атмосферы, необходимой для успешного отбора ролей по стратегии сотрудничества.

1. Консолидация предложений и выбор оптимальной концепции
2. Закрепление персональной ответственности за каждым элементом работы
3. Создание открытой коммуникативной среды
4. Обсуждение и защита членами команды своих идей

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 20.

Установите последовательность внедрения новой стратегии сотрудничества при подготовке к конкурсному выступлению коллектива.

1. Информирование труппы о целях и задачах участия в конкурсе
2. Координация работы всех подразделений во время премьеры
3. Назначение ассистентов, репетиторов, художников и костюмеров
4. Выявление неформальных лидеров и ключевых исполнителей

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 21.

Установите логическую последовательность этапов разработки и реализации стратегии сотрудничества при постановке нового хореографического спектакля:

1. Разработка концепции (идеи) хореографического произведения и определение его целевой аудитории.
2. Проведение кастинга, утверждение состава исполнителей и подбор ассистентов.
3. Формирование технического задания для художников по костюмам, свету и звукорежиссеров.

4. Проведение установочного собрания, распределение ролей в команде и подписание договоров.
5. График репетиционного процесса, генеральные прогоны и премьеры.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 22.

Установите последовательность действий балетмейстера (руководителя) при отборе и распределении ролей членов творческого коллектива:

1. Анализ профессиональных компетенций и психофизических особенностей каждого участника.
2. Утверждение общей стратегии и целей создания хореографического номера.
3. Делегирование полномочий и постановка конкретных творческих задач перед каждым сотрудником (педагогом-репетитором, концертмейстером).
4. Проведение индивидуальных собеседований для выявления мотивации артистов/учеников.
5. Оценка промежуточных результатов и внесение корректировок в распределение ролей.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 23.

Расположите этапы организации эффективного взаимодействия между административно-постановочной группой и хореографическим коллективом в хронологическом порядке:

1. Определение каналов связи и регламента обмена информацией внутри коллектива (чаты, собрания, отчетность).
2. Анализ потенциальных рисков и возможных конфликтов в процессе творческого взаимодействия.
3. Формулирование генеральной цели сотрудничества и трансляция ее всем участникам.
4. Внедрение регламента внесения предложений и правок в хореографический рисунок.
5. Подведение итогов работы, разбор творческих кейсов и поощрение отличившихся участников.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 24.

Установите правильную последовательность интеграции новых участников (артистов балета, танцоров) в уже существующую команду образовательного или творческого проекта:

1. Оценка уровня подготовки и проведение конкурсного отбора (просмотра).
2. Адаптация новых членов команды, ознакомление с традициями и правилами коллектива.
3. Определение потребности в новых участниках на основе реализуемой стратегии.
4. Включение в репетиционный процесс и закрепление наставников или педагогов-репетиторов.
5. Мониторинг эффективности работы нового артиста в рамках группового взаимодействия.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 25.

Установите последовательность шагов педагога-хореографа при распределении ролей на этапе подготовки отчетного концерта школы искусств:

1. Назначение солистов, ансамблевых партий и распределение организационных обязанностей (костюмеры, реквизиторы).
2. Проведение совместных репетиций и согласование действий участников.
3. Декомпозиция общей цели (успешное проведение концерта) на локальные задачи.

4. Анализ личных качеств и пожеланий воспитанников/учеников.
5. Анализ результатов каждого члена команды и проведение рефлексии.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--

Задание 26.

Установите последовательность действий менеджера (балетмейстера) при возникновении конфликта интересов между творческой группой и администрацией учреждения культуры:

1. Закрепление договоренностей и распределение зон ответственности за выполнение принятого решения.
2. Контроль за соблюдением договоренностей в дальнейшей работе.
3. Выявление причин и анализ сути возникшего противоречия сторон.
4. Организация открытого обсуждения проблемы для поиска компромиссного решения.
5. Формирование обновленной стратегии сотрудничества, учитывающей интересы обеих сторон.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--

ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 27.

При подготовке новой хореографической постановки (или реализации творческого проекта) руководитель может выбрать один из двух подходов: директивное управление (строгая субординация) или стратегия сотрудничества (партнерство). Опишите, почему для педагогической и репетиционной работы в хореографии предпочтительнее стратегия сотрудничества, и какие преимущества дает этот подход на этапе отбора команды проекта.

Ответ: _____

Задание 28.

Представьте, что вы являетесь руководителем хореографического коллектива и планируете отчетный концерт-спектакль. Сформируйте базовый состав ключевых ролей команды проекта (не менее 4 ролей), необходимых для его успешной реализации. Для каждой роли укажите зону ответственности.

Ответ: _____

Задание 29.

Опишите критерии, которыми вы будете руководствоваться при отборе исполнителей (танцоров) в танцевальную компанию для участия в грантовом хореографическом спектакле, опираясь на принципы командной работы. Как профессиональные навыки (hard skills) должны соотноситься с личностными (soft skills)?

Ответ: _____

Задание 30.

Вы отобрали сильную команду профессионалов для хореографического проекта, но в процессе работы столкнулись с конфликтами и разницей в видении творческого процесса. Опишите, какие управленческие и

педагогические шаги вы предпримете для распределения ролей и зон ответственности с учетом индивидуальных и психологических особенностей участников.

Ответ: _____

Задание 31.

Часто педагоги-хореографы сталкиваются с синдромом «я сам», пытаясь лично контролировать каждый аспект постановки (от света и костюмов до репетиций и продаж билетов). Опишите, почему для реализации стратегии сотрудничества необходимо делегировать полномочия, и какими качествами должен обладать человек, которому вы делегируете часть репетиционного процесса.

Ответ: _____

Задание 32.

Проект успешно завершился. Опишите, какие количественные и качественные критерии (индикаторы) вы будете использовать для оценки эффективности выстроенной стратегии сотрудничества и работы команды на этапе подбора и распределения ролей?

Ответ: _____

Задание 33.

Вы – художественный руководитель и продюсер независимого хореографического проекта (современный балет). Цель команды – постановка и успешная премьера спектакля за 6 месяцев при ограниченном бюджете с последующей подачей заявки на национальную театральную премию. Опираясь на стратегию сотрудничества, разработайте структуру управленческой и постановочной команды. Опишите пошагово процесс привлечения и отбора ключевых специалистов. Какие методы вы используете для распределения ролей, чтобы избежать конфликтов на этапе реализации?

Ответ: _____

Задание 34.

Вам поручено руководство студенческим хореографическим ансамблем, который готовится к участию в международном фестивале-конкурсе. В составе коллектива – участники с разным уровнем технической подготовки и ярко выраженными творческими амбициями (конкуренция за сольные партии). Опишите стратегию сотрудничества для достижения общей победы. Как вы организуете процесс распределения ролей (солисты, кордебалет, репетиторы, костюмеры) на основе компетенций каждого?

Ответ: _____

Задание 35.

Во время реализации масштабного хореографического шоу произошла смена генерального спонсора, что привело к сокращению бюджета на 30% за месяц до премьеры. В сложившихся условиях жестких ресурсных ограничений требуется разработать обновленную стратегию сотрудничества с оставшимися стейкхолдерами и перераспределить функционал внутри постановочной группы. Опишите ваши управленческие действия по реорганизации команды и обоснованию новых ролей для сохранения проекта.

Ответ: _____

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора

Задание 36.

При создании нового хореографического спектакля в образовательном учреждении хореограф-педагог сталкивается с необходимостью выбора стиля управления. Какой подход в наибольшей степени соответствует индикатору эффективной стратегии сотрудничества и командного взаимодействия?

- А) Авторитарный – строгая дисциплина, где все решения принимаются исключительно балетмейстером, а участники выступают лишь исполнителями.
- Б) Партнерский (демократический) – стратегия сотрудничества, включающая обсуждение художественного замысла, где каждый участник вносит свой вклад.
- В) Анархичный – полное отсутствие субординации и ролей, каждый импровизирует на сцене.
- Г) Индифферентный – балетмейстер полностью отстраняется от процесса, предоставляя танцорам свободу действий.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 37.

Хореограф-педагог формирует постановочную группу для реализации масштабного танцевального проекта с участием детей. Что должно стать главным критерием отбора членов команды для достижения заявленной художественной цели?

- А) Личная симпатия и дружеские отношения с кандидатами вне профессиональной сферы.
- Б) Наличие исключительно теоретических знаний без опыта практической работы в хореографии.
- В) Компетентность кандидата, его профессиональные навыки, опыт работы и соответствие творческой задаче проекта.
- Г) Готовность работать бесплатно, невзирая на квалификацию.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 38.

При распределении ролей (репетитор, художник по костюмам, ассистент хореографа, танцовщики) внутри хореографического коллектива педагогу следует опираться на:

- А) Индивидуальные особенности, способности, психофизические данные и склонности каждого участника.
- Б) Принцип случайного распределения («жеребьевка»).
- В) Личные предпочтения членов команды без учета их квалификации.
- Г) Желание руководителя занять все ключевые роли единолично.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 39.

Какова главная цель разработки командной стратегии на начальном этапе работы над хореографическим произведением?

- А) Исключительно административный отчет перед руководством.
- Б) Поиск спонсоров для личного обогащения.
- В) Строгое соблюдение авторских прав.
- Г) Консолидация усилий всех участников, создание общего видения и достижение поставленной творческой цели.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 40.

Педагог-хореограф замечает, что один из опытных танцоров отказывается помогать младшим участникам в освоении трудных элементов, аргументируя это «отсутствием времени». Какой из методов решения данной проблемы отражает навыки управления командой?

- А) Исключение участника из коллектива без предварительного диалога.

Б) Проведение личной беседы, разъяснение ценности взаимопомощи и корректировка его роли с учетом интересов всего коллектива.

В) Перевод всех членов команды на строгую систему штрафов.

Г) Игнорирование ситуации, так как каждый должен отвечать только за себя.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 41.

При подготовке масштабного хореографического спектакля-постановки с участием профессионалов и учащихся хореографической школы, перед вами (как художественным руководителем проекта) встала задача выбора оптимальной стратегии сотрудничества. Ресурсы ограничены жесткими сроками, а труппа неоднородна по уровню подготовки.

Какую базовую стратегию и модель распределения ролей необходимо выбрать для достижения художественной целостности постановки?

Варианты ответов:

А) Использовать авторитарное руководство и жесткую административную иерархию (разделение на солистов и кордебалет) для быстрого выполнения задач.

Б) Делегировать всю ответственность за отбор и распределение ролей внешним продюсерам, сосредоточившись только на творческом процессе.

В) Применить стратегию конкуренции между участниками, чтобы выявить сильнейших в процессе многоуровневых кастингов и соревнований.

Г) Выбрать стратегию партнерства (коллаборации) с гибким распределением ролей: назначить наставников из числа опытных танцовщиков для младших групп и создать общую систему открытой обратной связи.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 42.

При создании хореографического коллектива (ансамбля малых форм) вы проводите первичный отбор команды. Вы осознали, что для успешного функционирования коллектива, помимо исполнителей, нужны компетенции по продвижению, сценографии и администрированию.

Каким образом вы распределите роли среди отобранных кандидатов на этапе формирования стратегии сотрудничества?

Варианты ответов:

А) Поручить всем членам команды заниматься всем понемногу, чтобы каждый мог проявить универсальность и взаимозаменяемость в процессе работы.

Б) Провести аудит личностных и профессиональных качеств кандидатов (согласно их сильным сторонам) и закрепить зоны ответственности: репетитор, администратор-продюсер, костюмер-сценограф.

В) Назначить роли исключительно по старшинству и опыту работы в академических театрах, не учитывая творческие и креативные амбиции молодежи.

Г) Заниматься распределением ролей самостоятельно в единоличном порядке, не аргументируя свое решение и не обсуждая его с командой.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 43.

Вы – хореограф-постановщик, отбирающий солистов для нового пластического спектакля. Две ведущие артистки претендуют на главную партию. Ситуация грозит перерасти в открытый конфликт, который может нарушить психологический климат и снизить эффективность всей команды.

Какой управленческий инструмент будет наиболее эффективным при разработке стратегии сотрудничества для решения данной проблемы с позиций современного менеджмента?

Варианты ответов:

А) Директивно назначить на роль одну из артисток, а вторую перевести в кордебалет, чтобы показать, кто принимает решения в коллективе.

Б) Применить стратегию избегания конфликта (уклонение) и отложить принятие решения о распределении ролей на неопределенный срок, надеясь, что ситуация разрешится сама собой.

В) Организовать коллегиальное обсуждение, выслушать обе стороны, предложить альтернативные варианты (например, двойной состав или создание двух различных вариаций партии) и заключить взаимовыгодный компромисс.

Г) Полностью исключить обеих артисток из проекта за несоблюдение субординации и объявить новый открытый кастинг среди приглашенных танцоров.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

.

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора

Задание 44.

При разработке стратегии сотрудничества в хореографическом коллективе (ансамбле, труппе) руководитель должен опираться на определенные принципы.

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Согласование личных художественных амбиций участников с общей постановочной целью
2. Директивное навязывание балетмейстерского видения без учета мнения исполнителей
3. Обеспечение психологической безопасности и открытого обмена творческими идеями
4. Использование принципа индивидуального подхода к физическим и экспрессивным возможностям каждого танцовщика

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

.

Задание 45.

Осуществляя отбор участников для реализации танцевального проекта, педагог-хореограф должен руководствоваться следующими критериями.

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Уровень хореографической подготовки и исполнительской техники
2. Наличие рекомендаций из других коллективов вне зависимости от специфики предстоящего проекта
3. Личностные качества, психологическая совместимость и готовность к длительному репетиционному процессу
4. Физические и антропометрические данные, соответствующие замыслу хореографа

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

.

Задание 46.

Принципы грамотного распределения ролей среди членов творческой команды направлены на оптимизацию процесса.

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Делегирование части организационных и репетиционных полномочий (например, репетиторам или ассистентам)
2. Назначение на сольные партии только на основании личных дружеских связей
3. Четкое разделение зон ответственности (художественный руководитель, балетмейстер, педагог-репетитор, артисты)
4. Отсутствие разделения труда, выполнение всех функций единолично руководителем для избежания конфликтов

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

.

Задание 47.

В процессе репетиций неизбежно возникают конфликты творческого характера. На этапе реализации командной стратегии педагог должен уметь ими управлять.

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Игнорирование конфликтов в надежде, что участники разберутся сами

2. Использование конструктивных методов ведения дискуссий для поиска компромиссного решения
3. Перевод любых творческих споров в плоскость личных оскорблений
4. Учет индивидуальных особенностей поведения членов коллектива

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 48.

Стратегия сотрудничества опирается на систему эффективных коммуникаций. Какие действия педагога укрепляют командный дух?

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Внедрение системы регулярной обратной связи с участниками коллектива
2. Публичное обсуждение ошибок отдельных артистов с целью их унижения
3. Совместный анализ проделанной работы и празднование промежуточных творческих успехов
4. Закрытость информации о конечной цели проекта от исполнителей

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 49.

Вы, как хореограф-педагог и руководитель проекта, готовите масштабный пластический спектакль. Бюджет ограничен. Для реализации идеи на профессиональном уровне необходимы: профессиональные танцовщики, студенты-хореографы для стажировки, художник по костюмам и менеджер по продвижению. Вам нужно сформировать команду на принципах стратегии сотрудничества.

Какие управленческие и социально-психологические подходы вы выберете для эффективного отбора и распределения ролей членов команды, учитывая специфику педагогической направленности проекта?

(Выберите все верные варианты)

Варианты ответов:

1. Применение жесткого административно-командного стиля с распределением задач через приказы.
2. Проведение анкетирования и установочных собеседований для выявления мотивации, творческих амбиций и личных ценностей участников.
3. Делегирование части организационных и педагогических полномочий (например, репетиторство с младшей группой) наиболее опытным студентам-стажерам.
4. Использование модели ситуационного лидерства, варьируя стиль руководства от директивного к поддерживающему в зависимости от этапа постановки.
5. Игнорирование неформальных связей в коллективе ради строгого соблюдения штатного расписания.

Ответ: ____

Объяснение выбора: _____

Задание 50.

При распределении главных партий в новой хореографической постановке два ведущих солиста претендуют на одну и ту же роль. Это создает напряженность в коллективе и грозит срывом сроков выпуска спектакля. В рамках выбранной стратегии сотрудничества вам необходимо разрешить этот конфликт и организовать процесс.

Какие действия руководителя команды будут наиболее целесообразны для сохранения творческого потенциала труппы и достижения общей цели? *(Выберите все верные варианты)*

Варианты ответов:

1. Выбрать одного из солистов на основе личных предпочтений и исключить второго из состава, пригрозив штрафом за нарушение дисциплины.
2. Инициировать открытый диалог для прояснения интересов обоих солистов и предложить альтернативные решения (например, введение второго состава, ротация ролей в разных показах).
3. Привлечь к решению конфликта профсоюз или администрацию театра для применения дисциплинарных взысканий.
4. Выстроить конструктивную дискуссию, где каждый солист сможет высказаться, после чего коллективно утвердить систему критериев оценки готовности к спектаклю.
5. Использовать компромисс или сотрудничество для поиска взаимовыгодного решения, избегая позиций «выигрыш-проигрыш».

Ответ: __

Объяснение выбора: _____

Задание 51.

Ваш хореографический коллектив отправляется на выездной фестиваль-конкурс. Команда включает 20 артистов, гримера, костюмера и администратора. Успех выступления на новой площадке зависит от слаженности всех служб, скорости адаптации на сцене и психологического настроя труппы.

Какие управленческие инструменты вы примените для организации эффективного взаимодействия членов команды и распределения зон ответственности во время гастролей? (Выберите все верные варианты)

Варианты ответов:

1. Полная централизация управления, при которой каждое мелкое действие костюмера или гримера согласовывается лично с вами.
2. Составление и утверждение четкого регламента (гастрольного райдера и графика), проведение установочного собрания с определением ответственных за каждый блок работ.
3. Развитие горизонтальных коммуникаций между техническим персоналом (костюмеры, рабочие сцены) и танцовщиками для оперативного решения задач.
4. Отказ от планирования в пользу импровизации на месте, так как в творческой среде жесткие рамки мешают самовыражению.
5. Назначение старших (лидеров) в каждой группе (например, «старший по гриму», «репетитор»), которым делегируется право оперативного принятия решений.

Ответ: __

Объяснение выбора: _____

КЛЮЧИ К ОЦЕНИВАНИЮ УК-3

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания закрытого типа на установление соответствия

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	2143	– верно – неверно
2	2314	– верно – неверно
3	2314	– верно – неверно
4	2134	– верно – неверно
5	2314	– верно – неверно
6	2413	– верно – неверно
7	3142	– верно

		– неверно
8	1243	– верно – неверно
9	213	– верно – неверно
10	4231	– верно – неверно
11	2341	– верно – неверно
12	231	– верно – неверно
13	3412	– верно – неверно

Задания закрытого типа на установление последовательности

№ задания	Верный ответ	Критерии
14	2134	– верно – неверно
15	4123	– верно – неверно
16	2134	– верно – неверно
17	3124	– верно – неверно
18	1423	– верно – неверно
19	3412	– верно – неверно
20	1432	– верно – неверно
21	14325	– верно – неверно
22	24135	– верно – неверно
23	31245	– верно – неверно
24	31245	– верно – неверно
25	34125	– верно – неверно
26	34512	– верно – неверно

ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания открытого типа с развернутым ответом

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
27	Стратегия сотрудничества в хореографическом искусстве основана на сотворчестве и вовлеченности всех участников. В отличие от директивного управления, она позволяет раскрыть творческий потенциал каждого члена команды (танцоров, балетмейстера, художника по костюмам). На этапе отбора этот подход помогает привлечь единомышленников, которые разделяют общую эстетическую и педагогическую концепцию, что повышает внутреннюю мотивацию артистов и снижает сопротивление при разучивании сложной хореографии.	– верно – неверно

28	Для реализации хореографического проекта необходимы следующие ключевые роли: 1. Педагог-балетмейстер (руководитель/режиссер) – отвечает за художественную концепцию, постановку хореографического рисунка и общую координацию процесса. 2. Педагог-репетитор (ассистент балетмейстера) – контролирует оттачивание техники движений, чистоту исполнения и физическую подготовку танцоров на репетициях. 3. Художник по костюмам / сценограф – разрабатывает визуальный образ спектакля (костюмы, декорации) для передачи идейного замысла хореографии. 4. Администратор проекта (продюсер) – берет на себя вопросы финансирования, логистики, организации сценического пространства и продвижения концерта.	– верно – неверно
29	При отборе исполнителей оцениваются как профессиональные, так и личностные качества. Профессиональные критерии (hard skills) включают уровень хореографической подготовки, физическую выносливость, владение определенной техникой (классической, современной и др.) и опыт сценических выступлений. Личностные качества (soft skills) не менее важны: стрессоустойчивость, умение работать в команде, открытость к экспериментам и дисциплина. Только при гармоничном сочетании этих качеств формируется сплоченный коллектив, способный воплотить замысел хореографа.	– верно – неверно
30	Руководитель должен провести индивидуальные беседы с участниками, чтобы выявить их сильные стороны, мотивацию и личные предпочтения. Для разрешения конфликтов необходимо перераспределить задачи: например, наиболее креативных, но эмоциональных участников целесообразно назначить на творческие поисковые задачи, а более системных и организованных — на роли, требующие четкого контроля, планирования и соблюдения сроков. Важно донести до каждого участника значимость их вклада в общий результат.	– верно – неверно
31	Делегирование полномочий позволяет руководителю освободить время для стратегического планирования, творческого развития и предотвращения профессионального выгорания. Кроме того, это повышает лояльность и ответственность членов команды. Делегируя часть репетиционного процесса, руководитель должен быть уверен в профессионализме ассистента, его авторитете среди танцоров, а также в том, что он разделяет педагогическое видение и методику главного балетмейстера.	– верно – неверно
32	Эффективность командной работы оценивается как творческими, так и организационными критериями. К качественным индикаторам относятся: творческая удовлетворенность участников, отсутствие деструктивных конфликтов, слаженность во время выступлений и положительные отзывы аудитории/критиков. Количественными индикаторами являются: соблюдение заявленных сроков реализации проекта, посещаемость спектакля (заполняемость зала) и достижение финансовых показателей (при наличии бюджета), что доказывает правильность отбора и расстановки специалистов.	– верно – неверно
33	В ответе должны быть отражены следующие элементы: 1. Стратегия сотрудничества: Фокус на партнерстве, взаимозависимости и сотворчестве, а не на жесткой административной иерархии. 2. Структура команды: Должны быть выделены ключевые роли: <i>хореограф-постановщик, исполнительный (линейный) продюсер, художник по свету, сценограф, костюмер, PR-менеджер</i> . 3. Отбор: Использование конкурсного отбора (питчинг и просмотр портфолио для постановочной части), оценка мотивации, совпадение творческих взглядов и ценностей (разделение идеологии проекта). 4. Распределение ролей: Делегирование на основе матрицы ответственности (RACI). Для снижения конфликтов применяется обсуждение зон ответственности "на берегу", составление детального календарно-тематического плана и проведение регулярных установочных (фасилитационных) сессий для синхронизации видения.	– верно – неверно
34	В ответе должны быть отражены следующие элементы: 1. Стратегия сотрудничества: Переход от авторитарного стиля руководства к принципу командной работы и соучастия (партнерство педагога и студентов). 2. Отбор и оценка: Проведение первичного аудита навыков и сильных сторон каждого участника (уровень владения техникой, артистизм, умение работать в ансамбле). Определение резерва (дублеров). 3. Распределение ролей (ролевая гибкость): - Назначение сильных солистов, способных повести за собой. - Выбор ассистентов хореографа из числа наиболее опытных студентов (делегирование полномочий). - Создание проектных групп внутри коллектива (ответственные за реквизит, SMM-сопровождение поездки). 4. Методы сплочения: Использование элементов инклюзивного танца и тренингов на доверие для нивелирования конфликтов на почве конкуренции. Общее обсуждение концепции номера для повышения вовлеченности каждого (даже артистов кордебалета).	– верно – неверно
35	В ответе должны быть отражены следующие элементы: 1. Анализ ситуации: Проведение открытого общего собрания команды для разъяснения ситуации и формирования общего видения проблемы (стратегия открытого диалога). 2. Перераспределение ролей и делегирование: Переход к кросс-функциональности, совмещение ролей (например, художник по свету может взять на себя часть обязанностей сценографа, администратор — функции PR-менеджера). 3. Привлечение ресурсов (Краудсорсинг): Привлечение волонтеров или студентов профильных вузов на стажировку для снижения затрат на персонал (костюмеры, гримеры, технический персонал).	– верно – неверно

	4. Мониторинг и мотивация: Внедрение системы экстренного мониторинга выполнения задач, регулярный поддерживающий диалог для профилактики эмоционального выгорания команды, выражение признания за дополнительную нагрузку.	
--	--	--

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
36	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Стратегия сотрудничества базируется на принципах партнерства, уважения мнений и открытого обмена идеями. В отличие от авторитарного стиля, партнерский подход позволяет создать вовлеченную команду, что критически важно для педагогического процесса.	
37	Ответ: В	– верно – неверно
	Объяснение: Отбор членов команды основывается на оценке их профессиональных компетенций и умений. Профессионализм и релевантный опыт – ключевые факторы успешной реализации любой творческой и педагогической идеи.	
38	Ответ: А	– верно – неверно
	Объяснение: Грамотное распределение поручений и делегирование полномочий требует учета интересов, особенностей поведения и профессионального потенциала каждого участника коллектива.	
39	Ответ: Г	– верно – неверно
	Объяснение: Разработка стратегии сотрудничества направлена на объединение участников, когда каждый понимает свою роль, ответственность и общую миссию проекта.	
40	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Компетенция командной работы подразумевает не только отбор, но и корректировку работы участников, разрешение противоречий с учетом интересов всех сторон, а также формирование поддерживающей атмосферы.	
41	Ответ: Г	– верно – неверно
	Объяснение: Для хореографического искусства, профиль «Педагогика», эффективен партисипативный подход и стратегия партнерства. Включение более опытных участников в качестве наставников развивает педагогический потенциал коллектива, повышает вовлеченность и сплачивает команду. Авторитарный подход (вариант А) демотивирует учащихся, а конкуренция (вариант В) нарушает целостность творческого процесса в образовательном театре.	
42	Ответ: Б	– верно – неверно
	Объяснение: Грамотный менеджер-педагог не просто отбирает исполнителей, но и проводит отбор членов управленческой команды на основе их профессиональных и личностных профилей. Это позволяет выстроить оптимальную стратегию сотрудничества, где каждый находится на своем месте, снижается конфликтность и достигается общая цель.	
43	Ответ: В	– верно – неверно
	Объяснение: Данный выбор демонстрирует высокий уровень развития компетенций, предполагающий выработку стратегии сотрудничества, учет интересов участников и умение применять методы организации работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений. В исполнительских искусствах подавление инициативы (вариант А) или уклонение (вариант Б) губительны для творческой атмосферы.	

Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора

№ задания	Верный ответ и объяснение выбора	Критерии
44	Ответ: 134	– верно – неверно
	Объяснение: Стратегия сотрудничества базируется на учете интересов участников. Жесткий диктат (вариант 2) характерен для авторитарного стиля управления, но противоречит стратегии сотрудничества и командной работе.	

45	Ответ: 134	– верно – неверно
	Объяснение: Отбор команды в исполнительских искусствах всегда комплексный. Он включает оценку профессионализма (1, 4), а также человеческого фактора (3). Наличие рекомендаций из другой сферы (вариант 2) не гарантирует успех в конкретном хореографическом проекте.	
46	Ответ: 13	– верно – неверно
	Объяснение: Эффективная работа команды невозможна без разделения ролей и делегирования (1, 3). Игнорирование профессиональных критериев в пользу дружбы (2) приведет к творческому провалу, а единоличное руководство (4) быстро истощит ресурсы руководителя и демотивирует команду.	
47	Ответ: 24	– верно – неверно
	Объяснение: Взаимодействие в команде требует контроля и регулирования отношений. Конструктивный диалог (2) и психологический такт (4) сплачивают коллектив, тогда как игнорирование (1) или переход на личности (3) разрушают стратегию сотрудничества.	
48	Ответ: 13	– верно – неверно
	Объяснение: Открытые коммуникации и мотивация – основа командного менеджмента. Обратная связь (1) и празднование побед (3) вовлекают артистов в процесс. Унижение (2) или утаивание информации (4) разрушают доверие и делают невозможным достижение единой цели.	
49	Ответ: 234	– верно – неверно
	Объяснение: Выбор стратегии сотрудничества исключает методы жесткого диктата (вариант 1 ошибочен) и пренебрежение психологическим климатом (вариант 5 ошибочен). Варианты 2, 3 и 4 отражают суть эффективного менеджмента в сфере исполнительских искусств: - Выявление ценностей и мотивации (2) позволяет распределить роли так, чтобы каждый участник был заинтересован в конечном художественном результате. - Делегирование полномочий (3) решает сразу две задачи: разгружает руководителя и дает мощный педагогический опыт стажерам. - Использование ситуационного лидерства (4) необходимо в хореографии, так как на этапе разучивания рисунка танца требуется строгая дисциплина (директива), а на этапе прогона и эмоционального наполнения образа — поддержка и сотворчество.	
50	Ответ: 245	– верно – неверно
	Объяснение: Согласно принципам арт-менеджмента, в основе сотрудничества лежит согласование интересов и превращение творческой конкуренции в ресурс для развития проекта. - Варианты 1 и 3 неприемлемы, так как административное давление (приказы, наказания) разрушает творческую атмосферу, необходимую артистам балета и современного танца. - Варианты 2, 4 и 5 описывают применение социально-психологических методов конфликтологии. Проведение открытого диалога, установление прозрачных критериев и поиск компромиссных путей (например, система вторых составов характерна для многих хореографических коллективов) снижают уровень стресса, сохраняют уважение к руководителю и мотивируют артистов на качественную работу.	
51	Ответ: 235	– верно – неверно
	Объяснение: Для успешной реализации проекта ключевую роль играет грамотное планирование и децентрализация рутинных процессов. - Вариант 1 неверен, так как гиперконтроль со стороны хореографа на гастролях приведет к его эмоциональному выгоранию и потере времени. - Вариант 4 неверен – в сфере исполнительских искусств отсутствие четкого тайминга и организации приводит к срыву репетиций и самих выступлений. - Варианты 2, 3 и 5 отражают владение современными методами руководства. Наличие графика и зон ответственности (2) исключает хаос. Развитие горизонтальных связей (3) ускоряет адаптацию на новой сцене. Делегирование части полномочий старшим групп (5) позволяет хореографу сфокусироваться исключительно на художественном качестве выступления и работе с артистами, а не на решении бытовых вопросов.	

БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ ЗАЧЕТА

1. Что такое "культура"? Эволюция содержания понятия.
2. Современные представления о культуре. Культуры и субкультуры.
3. Что такое "культурная политика"?
4. Театральная деятельность в современном мире.
5. Менеджмент исполнительских искусств: основные определения и подходы.

6. Управление как согласование интересов.
7. Нужно ли управлять художественной жизнью общества? Подходы и целевые ориентиры.
8. Творчество как коммуникативный процесс и как объект управления. Оценка результатов творческого процесса.
9. Функции искусства.
10. Художественная культура как система. Культура и досуг.
11. Прогнозирование развития художественной культуры. Научно-технический прогресс и культура.
12. Субъекты культурной жизни (население, учреждения культуры, общество, государство) и их интересы.
13. Цели культурной деятельности.
14. Структура органов управления культурной жизнью: региональный, национально-территориальный и федеральный уровень.
15. Театр в системе современной культуры: эволюция социально-эстетических функций и средств сценической выразительности.
16. Театр в современной политической, экономической и социокультурной ситуации: проблемы и решения.
17. Театральный процесс как система. Общая характеристика подсистем.
18. Управление процессами подготовки и выпуска постановки: специфика и проблемы.
19. Управление процессами эксплуатации постановок: театр и зритель.
20. Возможны ли в искусстве объективные оценки? Оценка спектакля зрителями.
21. Культурная политика в сфере театрального искусства: смена концепции.
22. Специфика творческого процесса и основные требования, которым должна отвечать система управления театрами и учреждениями культуры.
23. Специфика управления творческими коллективами. Согласование интересов творческих коллективов.
24. Единоначалие в театре. Функции руководителя театра. Авторитарное и демократическое управление сценическим коллективом.
25. Театр и город: интересы, их согласование, проблемы взаимоотношений. Город как учредитель театра.
26. Театр и его учредитель. Управление процессами создания и функционирования театров.
27. Органы управления театрами национально-территориального и федерального уровня: основные функции.
28. Что такое социальный маркетинг?
29. Фандрейзинг: содержание и использование
30. Учет и отчетность в учреждениях культуры.
31. Сетевое планирование как метод подготовки и реализации творческого проекта.
32. Информационное и организационное обеспечение фандрейзинга.
33. Бюджеты творческих проектов и культурных программ (сметы расходов и доходов).

- 34. Мотивация благотворительности в сфере культуры
- 35. PR и сфера исполнительских искусств.
- 36. Спонсорство, патронаж и благотворительность. Мотивы и формы сотрудничества, проблемы развития.