

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра зарубежного регионоведения и международного сотрудничества

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры зарубежного
регионоведения и международного
сотрудничества
Протокол от «05» сентября 2016 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.1 Общая культура (Culture générale)

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

ОК

(краткое наименование дисциплины)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Политика и право (российско-французская программа с углубленным изучением
иностранного языка)

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2017

Москва, 2016 г.

Автор–составитель:

Доцент. кандидат политических наук Кохтюлина И.Н.

Заведующий кафедрой

Заведующий кафедрой зарубежного регионоведения и международного сотрудничества, доктор социологических наук Комлева В.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
6.1. Основная литература.....	15
6.2. Дополнительная литература:.....	15
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	15
6.4 Нормативные правовые документы.....	16
6.5 Интернет-ресурсы.....	16
6.6. Иные источники.....	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.10.1 Общая культура (Culture générale) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-7	способность учитывать и использовать систему условий и факторов, влияющих на процесс и результат обучения, институциональные характеристики образовательной среды, уметь применять инструменты и возможности образовательной среды для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования	ДПК-7.2	Способность выявлять культурный потенциал для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования
ПК-10	способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	ПК-10.2	Способность анализировать взаимодействия в ходе служебной деятельности с учетом требования культурных норм

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
проводить диагностику и выделять проблемное поле органа публичной власти для устранения организационных патологий и управленческих	ДПК-7.2	на уровне знаний: определяет культурный потенциал для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования
		на уровне умений: выявляет культурный потенциал для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования
		на уровне навыков: проводит анализ артефактов

ошибок		мировой и национальной культуры
	ПК-10.2	на уровне знаний: осваивает культурные нормы, оценивает необходимость соблюдения культурных норм в служебной деятельности
		на уровне умений: проводит сравнительный анализ культурных норм как в историческом контексте, так и с позиции страновых отличий
		на уровне навыков: анализирует взаимодействия в ходе служебной деятельности с учетом требования культурных норм

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.10.1 Общая культура (Culture générale) составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 32 часов: лекционные занятия – 16 часов, практические занятия – 16 часов. Самостоятельная работа составляет 76 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.10.1 Общая культура (Culture générale) предусмотрена на 3 курсе в 5 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.10.1 Общая культура (Culture générale) входит в Блок 1 «Дисциплины»

В содержательном плане дисциплина опирается на Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (4 семестр), Б1.В.ДВ.18.1 Образовательная среда (1 семестр), Б1.В.ДВ.18.2 Социально-психологическая адаптация (1 семестр), Б1.В.ДВ.18.3 Среда обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (1 семестр), Б1.В.ДВ.18.4 Жизненная навигация для лиц с ограниченными возможностями здоровья (1 семестр),

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б2.П.2 Преддипломная практика (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом по очной форме обучения – зачет (5 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ/	КСР		
Тема 1	Культура и образование государственных служащих	54	8		8		38	О, Р
Тема 2	Институты развития культуры и образования государственных служащих	54	8		8		38	О, КР
Промежуточная аттестация								3

Всего:	108	16		16		76	
---------------	-----	----	--	----	--	----	--

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р), контрольная работа (КР).

*** - формы промежуточной аттестации: зачет (З).

Содержание дисциплины

Тема 1 Культура и образование государственных служащих

Смысл государственной службы. Социальная роль государственного сектора. Общая культурная подготовка госслужащего: понятие, система общекультурных компетенций, система необходимых гуманитарных знаний (теория и история государства, философия, искусство, литература, социология, политология). Особенности и основные элементы общей культуры государственного служащего.

Общественный и частный интерес. Развитие гражданской позиции. Стереотипы, имидж, престиж профессии государственного служащего.

Информационно-коммуникативная культура. Культура работы с общественностью, институтами гражданского общества. Культура работы с документами.

Сходство и различие требований к общей культуре госслужащих в России и Франции.

Вопросы открытости, доступности, государственной тайны.

Корпоративные ценности государственных служащих как управленческий ресурс государственной власти

Правовая культура госслужащих

Тема 2 Институты развития культуры и образования государственных служащих

Развитие культуры государственных служащих. Концепция непрерывного образования государственных служащих. пределы интернационализации.

Национальная школа администрации (ЕНА) Франции, содействие Национального Института Территориальных Исследований (INET) общественному, политическому, экономическому, социальному развитию, а также продвижению научных идей начиная с середины XVIII в. Российская система образования государственных служащих

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Культура и образование государственных служащих	опрос, контрольная работа
Тема 2	Институты развития культуры и образования государственных служащих	опрос, реферат

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы темы для подготовки к опросам (дискуссиям) (темы докладов):

Тема 1. Культура и образование государственных служащих

1. Смысл государственной службы.
2. Социальная роль государственного сектора.
3. Общая культурная подготовка госслужащего: понятие, система общекультурных компетенций, система необходимых гуманитарных знаний (теория и история государства, философия, искусство, литература, социология, политология).
4. Особенности и основные элементы общей культуры государственного служащего.
5. Общественный и частный интерес.
6. Развитие гражданской позиции.
7. Стереотипы, имидж, престиж профессии государственного служащего.
8. Информационно-коммуникативная культура.
9. Культура работы с общественностью, институтами гражданского общества.
10. Культура работы с документами.
11. Сходство и различие требований к общей культуре госслужащих в России и Франции.
12. Вопросы открытости, доступности, государственной тайны.
13. Корпоративные ценности государственных служащих как управленческий ресурс государственной власти
14. Правовая культура госслужащих

Тема 2. Институты развития культуры и образования государственных служащих

1. Развитие культуры государственных служащих.
2. Концепция непрерывного образования государственных служащих.
3. пределы интернационализации.
4. Национальная школа администрации (ENA) Франции, содействие Национального Института Территориальных Исследований (INET) общественному, политическому, экономическому, социальному развитию, а также продвижению научных идей начиная с середины XVIII в.
5. Российская система образования государственных служащих

Перечень тем рефератов:

1. Престиж государственной службы
2. Аттестация персонала в системе государственной гражданской службы
3. Сходство и отличие требований к общей культуре государственных и муниципальных служащих
4. Мотивация государственных служащих
5. Критерии и показатели общей культуры госслужащих
6. Индивидуальный план профессионального развития.
7. Планирование карьеры и саморазвитие.
8. Структура общей культуры государственных служащих
Принципы меритократии на государственной службе
9. Концепция непрерывного образования: общее и особенное для госслужащих представителей других профессий
10. Технология формирования имиджа государственного гражданского служащего.
11. Стереотипы и массовые представления о государственных служащих
12. Корпоративный интерес в бизнесе и на государственной службе.

Примерные варианты заданий для контрольной работы по дисциплине

1. В науке существует много определений культуры, которые выражают различные, а иногда и несовместимые друг с другом подходы для объяснения этого понятия. Культура – это научное понятие, охватывающее собой весь сложный, трудный и многообразный способ человеческой деятельности, социальных отношений, всего многомерного существования людей. В понятии «культура» сходятся разновеликие области человеческого бытия, несхожие между собой факторы сознания, которые наше познание может до некоторой степени глубины и адекватности воспроизвести, изменить и усвоить. Одновременно с этим культура – это сложное и напряженное историческое сосуществование людских поколений, живущих бок о бок народов и наций. Любая сфера человеческой деятельности может быть охарактеризована с точки зрения ее культурной значимости и ценности для человека и его бытия. Данным понятием широко пользуются в различных областях деятельности и познания: в быту, науке, обыденном сознании; его используют для характеристики разнообразных сторон и явлений жизни. Диапазон значений культуры поистине безграничен. Достаточно упомянуть хотя бы одно экстравагантное определение культуры, принадлежащее некоему американскому автору: «Культура – это все: от плевков на тротуар до пения псалмов царя Давида». Каково ваше личное определение общей культуры госслужащих? Аргументируйте свой ответ.
2. Сущность культуры обнаруживается в двух формах: во-первых, культура существует в виде предметов, готовых результатов деятельности и тех социальных отношений, которые человек застает при рождении. В данных объектах, вещах запечатлена, материализована предшествующая и теперешняя деятельность субъекта. Эту форму существования культуры можно назвать «вещным результатом» деятельности человека, или «материальными основаниями культуры». Понятие «материальные основания культуры» отражает ту сторону этого сложного социального явления, в которой откристаллизовалась, воплотилась идеальная, духовная деятельность субъекта. Материальные основания культуры – это то, в чем отпечатываются деяния людей, их трудовые усилия. Будучи реальным базисом, без которого не может существовать человеческая деятельность, материальные основания культуры являются материнским лоном человеческой истории. Они выступают как истинный и точный показатель уровня развития вещной, физической и интеллектуальной, духовной мощи человека – субъекта исторического творчества. В материальных основаниях культуры (городах и селах, дорогах и водных каналах,

библиотеках и культовых сооружениях, орудиях труда и музыкальных инструментах, книгах и компьютерах и еще в неисчерпаемом перечне вещей, предметов, объектов) застывает, опредмечивается деятельностью человека и человечества активная жизненная сила субъекта, переходя в форму всех этих неисчислимых объектов. По этому-то культура и ее сущность, во-вторых, проявляются и существуют в личностной форме, ибо ее создают или же разрушают не безликие существа, не абстрактные понятия. Она была, есть и будет процессом деятельности живых, реальных личностей, которые выступают конкретно-историческими носителями социальных отношений и действий. В этой форме происходит распредмечивание запечатленных, материализованных на прошлых этапах деятельности элементов культуры, переход их предметной формы в сферу деятельных способностей субъекта, в область живых человеческих страстей, волю, потребностей, желаний, идей, знаний и т. д. Здесь «мерами воспламеняющийся огонь» деятельности способен растопить богатство предшествующих слоев культуры, образованных в былые времена, в иной историко-культурной среде, другими поколениями людей. Выделяя личностную, индивидуальную сторону этого достаточно сложного и противоречивого феномена, Абраам Мольтен определяет культуру «как духовное оснащение личности» (Мольтен А. Социодинамика культуры. М., 1973. С. 47). Культура – это также не только определенный уровень общественного развития социального субъекта и объекта, но в первую очередь это качественная сторона их деятельности, качественное состояние общества; культура – это качественный индикатор бытия общества и самого человека, его деятельности как в духовной, так и в материальной сферах. В культуре обнаруживается также и качественная характеристика всего общественного организма, оценка его с точки зрения того, что реально воплощается в процессе его формирования и становления, в ходе реализации сущностных сил деятельного и действующего человека. Следовательно, культура имеет своей отличительной чертой качественный параметр самой деятельности, т. е. то, на что в первую очередь обращается внимание при изучении явлений. Раскройте этот тезис на примере государственной службы.

3. Из теории культуры и из понимания профессионализма следует, что данным социальным явлениям суждено находиться друг подле друга, причем их союз, «тесный и неразрывный», рожден системой трудовой деятельности и социальных отношений. Профессионализм и культура встречаются на «поле» деятельности и отношений, и на этой «почве» произрастает новый социальный феномен, который называется «профессиональная культура». Профессиональная культура – это мера, качество деятельности человека в определенной, строго ограниченной области его профессии, в том виде деятельности, где он чувствует себя вполне комфортно, уверенно, свободно и раскрепощено. Ее понимают и определяют по-разному, в зависимости от дисциплинарного, т. е. свойственного данной научной отрасли, характера и интереса (см.: Модель И. М. Профессиональная культура муниципального депутата. Екатеринбург, 1993. С. 26–27). Действительно, профессиональная культура рождается, живет и совершается в «живом огне» деятельности и вне ее не может реализоваться. Стремясь овладеть профессией, т. е. участвуя в каком-то виде трудовой деятельности, человек одновременно с этим приобщается и к общей культуре; именно в этом слиянии, соединении профессионализма и общей культуры появляется на свет и культура профессиональная, которая служит мерой, степенью и качеством самой деятельности человека, объективным показателем участия его в общественном развитии и совершенствовании всего социального организма. Как субъект деятельности участвует в прогрессе общества, так и культура (общая и профессиональная) способствует интеллектуальному росту самого индивида, подъему его сил и способностей. Таким образом, профессиональная культура является объективным качественным индикатором формирования и субъекта деятельности, и среды его обитания; по характеру профессиональной культуры можно в целом судить и о самом обществе, и о его многочисленных составляющих: сферах,

элементах, частях. одним из главных показателей профессиональной культуры является культура общения как средство обеспечения эффективности трудовой деятельности, теплоты человеческих связей как на работе, так и вне ее, взаимопонимания, соблюдения общего и служебного этикета, норм и правил человеческого общежития и поведения. Социальное и профессиональное общение отражает уровень состояния культуры, все ее достижения и недостатки. В профессиональной культуре, где необходима совместная деятельность, «посредством общения ценностные ориентации отдельных работников трансформируются в единство целей, достижение которых гарантируется соответствующей модификацией поведения людей» (Омаров А. М. Управление: искусство общения. М., 1983. С. 15). Профессиональная культура, будучи качественным индикатором отношения человека к труду, к сотоварищам, является сгустком культуры общения, общей культуры. Последняя создает базовый уровень и культуры общения, и профессиональной культуры. Все характеристики и требования общечеловеческой культуры распространяются на ее виды и сферы. Это, конечно, закон, которому подчиняется частное проявление его, устанавливая связи, единство, взаимозависимость и целостность историко-культурного процесса. Завершая рассмотрение профессиональной культуры, необходимо сделать вывод о том, что ее важнейшими слагаемыми являются: освоение общей культуры, приобщение к ее достижениям, овладение профессиональным мастерством, полная творческая реализация профессиональных навыков, профессиональная компетентность в своем виде деятельности, грамотное, эффективное использование средств и методов при достижении цели, рациональность, расчетливость при осуществлении своей работы, возможность предвидения результатов труда, – великий дар прозрения, свойственный людям; и в первую очередь тем, кто «прозревает внутренние достоинства» предметов и вещей; далее, важными составляющими, профессиональной культуры являются способность и желание передать свои умения, знания, навыки, а также культура общения и, главное, нравственно-профессиональная этика. У профессионала его занятие, его созидательный труд служит критерием личной нравственности, соблюдения высокого принципа благоговения перед жизнью. Профессиональная культура, соединенная с нравственными нормами, профессиональная компетентность, сращенная с моральными установками, заставляют человека стремиться к более полному профессиональному и личностному, гражданскому самовыражению. Учитывая выше сказанное, опишите критерии профессиональной культуры госслужащих и выявите как общая культура госслужащих проявляется в их профессиональной деятельности.

4. Составьте таблицу требований к общей культуре государственных служащих. Составьте оценочный лист «Критерии и показатели общей культуры госслужащих»
5. Составьте схему институтов образования государственных служащих в России и Франции. Перечислите проблемы взаимодействия в ходе служебной деятельности по причине низкой общей культуры госслужащих

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
-----------------	--------------------------	--------------------------------	---

ДПК-7	способность учитывать и использовать систему условий и факторов, влияющих на процесс и результат обучения, институциональные характеристики образовательной среды, уметь применять инструменты и возможности образовательной среды для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования	ДПК-7.2	Способность выявлять культурный потенциал для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования
ПК-10	способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	ПК-10.2	Способность анализировать взаимодействия в ходе служебной деятельности с учетом требования культурных норм

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-7.2 Способность выявлять культурный потенциал для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования	Определяет культурный потенциал для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования	Выявляет культурный потенциал для реализации образовательных потребностей личности с учётом индивидуальных особенностей и специфики получаемого образования Проводит анализ артефактов мировой и национальной культуры
ПК-10.2. Способность анализировать взаимодействия в ходе	Осваивает культурные нормы Оценивает необходимость соблюдения культурных норм в служебной деятельности	Проводит сравнительный анализ культурных норм как в историческом контексте, так и с позиции страновых

служебной деятельности с учетом требования культурных норм		отличий Анализирует взаимодействия в ходе служебной деятельности с учетом требования культурных норм
--	--	---

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные вопросы к зачету

1. Авторитарная личность в теории Т. Адорно
2. Бюрократия в концепции М. Вебера
3. Социальный смысл и социальная значимость государственной службы.
4. Социальная роль государственного сектора
5. Общая культурная подготовка госслужащего: понятие, система общекультурных компетенций, система необходимых гуманитарных знаний
6. Особенности и основные элементы общей культуры государственного служащего.
7. Общественный и частный интерес в структуре интересов госслужащего
8. Развитие гражданской позиции.
9. Стереотипы, имидж, престиж профессии государственного служащего.
10. Информационно-коммуникативная культура госслужащего
11. Культура работы с общественностью, институтами гражданского общества. Культура работы с документами.
12. Сходство и различие требований к общей культуре госслужащих в России и Франции.
13. Вопросы сочетания открытости, доступности и государственной тайны при выполнении служебных обязанностей.
14. Корпоративные ценности государственных служащих как управленческий ресурс государственной власти
15. Правовая культура госслужащих
16. Развитие культуры государственных служащих: показатели, направления, институты
17. Концепция непрерывного образования государственных служащих.
18. Интернационализация подготовки госслужащих: перспективы и проблемы
19. Национальная школа администрации (ENA) Франции
20. Содействие Национального Института Территориальных Исследований (INET) общественному, политическому, экономическому, социальному развитию, а также продвижению научных идей.
21. Российская система образования государственных служащих

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов.

	Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика

изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):

- 1 Нравственные основы деятельности государственного служащего.
- 2 престиж государственной службы
- 3 Имидж государственной службы
- 4 Личные и общественные интересы у государственного служащего
- 5 Мотивация выбора профессии государственного служащего
- 6 Открытость и доступность государственной службы
- 7 Система подготовки госслужащих в России.
- 8 Корпоративные ценности государственных служащих как управленческий ресурс государственной власти
- 9 Правовая культура госслужащих

Методические указания по подготовке докладов:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически

расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения. Объем реферата 7-15 стр.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Зыкова, И. В. Культура как информационная система. Духовное, ментальное, материально-знаковое. - М. : URSS : ЛИБРОКОМ, 2011. - 363 с.
2. Культура и системы мышления: сравнение холистического и аналитического познания / Фонд "Либеральная миссия", Международная научно-учебная лаборатория социокультурных исследований Национального исследовательского ун-та "Высшая школа экономики". - М., 2011. - 63 с.
3. Культура устойчивого развития: от идеи к реальности / сост. и науч. ред. Низами Мамедов ; Национальная Комиссия Азербайджанской Республики по делам ЮНЕСКО, Мин-во Культуры и Туризма Азербайджанской Республики, Научно-методический Центр по Культуроведению. - Баку : Элм, 2013. - 346 с.

6.2. Дополнительная литература:

1. Логовая Е.С. Культурология: стилевое многообразие европейского изобразительного искусства : учебное пособие - М. : Эконинформ, 2013. – 183 с.
2. Организационная культура. Учебник для академического бакалавриата / Смирнова В.Г. - Отв. ред. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - ЭБС "Юрайт" [http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.4895483C-ED75-4B45-B0FA-399130C29EDC&type=c_pub]
3. Саяпина Е.И., Стрижова Н.А. Культура в жизни современного российского общества // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 9-2 (53). С. 224-228. - ЭБС elibrary <http://elibrary.ru/item.asp?id=24294466>
4. VIRGINIE SYMANIEC LA CONSTRUCTION IDÉOLOGIQUE SLAVE ORIENTALE: Langues, races et nations dans la Russie du XIX e siècle // Revue des études slaves. Vol. 84, No. 1/2, Mosaïque slave: Communications de la délégation française au Congrès international des slavistes Minsk, 20-27 août 2013 (2013), pp. 223-233 - ЭБС Jstor <http://www.jstor.org/stable/24372769>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Образовательные инновации и практики карьеры : сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
3. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс] / Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4 Нормативные правовые документы

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)

6.5 Интернет-ресурсы

1. Базы данных ИНИОН. Режим доступа: <http://www.inion.ru/product/db.htm>
2. Библиотека образовательного портала «Экономика, социология, менеджмент». Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/>
3. Библиотека федерального портала «Российское образование». Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Библиотека учебной и научной литературы русского гуманитарного интернет университета. Режим доступа: <http://www.i-u.ru/biblio/default.aspx>

6.6. Иные источники

1. Политическая культура. Учебное пособие / Тульчинский Г.Л. - Отв. ред. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - ЭБС "Юрайт" [http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.4765DD43-B53B-4075-90E9-55C083D785BF&type=c_pub]
2. Попов, В. Д. Культура управления в информационном обществе : учебно-научное пособие. - М., 2012. – 206 с.
3. Marguerite Guiraud-Weber Stratégies discursives de la politesse russe // Revue des études slaves. Vol. 83, No. 2/3, La lettre et l'esprit : entre langue et culture : Études à la mémoire de Jean Breuillard (2012), pp. 443-456 - ЭБС Jstor <http://www.jstor.org/stable/43272680>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>