

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета ННГУ,
протокол №4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Занятость населения

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

39.03.02 «Социальная работа»

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Организация социальной работы с различными группами населения

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная, заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2022 год

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

20 ____ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры _____

Протокол от _____ 20 ____ г. № ____
Зав. кафедрой _____

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Занятость населения» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.26) программы бакалавриата по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа»

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	

<p>ПК-1</p> <p>Способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении и социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи.</p>	<p>И П К - 1 . 1 . П р и м е н я е т м е т о д ы д и а г н о с т и к и п р и ч и н , у х у д ш а ю щ и х у с л о в и я ж и з н е д е я т е л ь н о с т и и г р а ж д а н ; И П К - 1 . 2 . И с п о л ь з у е т к о м п л е к с н ы е п о д х о д ы о ц е н к и п о т р е б н о с т е й г р а ж д а н в п р е д о с т а в л е н и и с о ц и а л ь н о г о с о п р о в о ж д е н и я , м е р с о ц и а л ь н о й п о д д е р ж к и и г о с у д а р с т в е н н о й с о ц и а л ь н о й п о м о щ и .</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, содержание и основной спектр социальных услуг и мер социальной помощи, предоставляемых в социальных организациях ищущим работу/ безработным; - законодательство, регулирующее оказание социальных услуг безработным/ищущим работу; - последовательность процесса оказания помощи безработной категории населения/ ищущим работу; - технологии, используемые в практике социальной работы с безработной категорией населения для обеспечения прав человека в сфере социальной защиты; <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - собирать и систематизировать информацию, касающуюся конкретных проблем граждан (безработных/ищущих работу) – получателей социальных услуг, и методов/технологий их решения или предупреждения (на индивидуальном, групповом и территориальном уровнях); - анализировать применимость существующих в практике социальной работы технологий работы с безработными в конкретном случае и выбирать оптимальные способы решения проблемы; - оценивать и учитывать этнокультурные особенности региона, страны (этноса, народа, религиозного сообщества) в организации практической помощи безработным/ищущим работу; <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью реализации последовательности процесса оказания помощи безработной категории населения (знакомство с клиентом и вовлечение его в процесс 	<p>Тестирование1, выполненные задания реконструкторского типа, эссе, дискуссия, тестирование 2.</p>
--	---	---	---

3.1 Трудоемкость дисциплины «Занятость населения»

	очная форма обучения	о ч н о - заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	___ ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72 ч.		72 ч.
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):			
- занятия лекционного типа	16 ч.		4 ч.
- занятия семинарского типа	16 ч.		8 ч.
самостоятельная работа	39 ч.		55 ч.
Промежуточная аттестация – зачет	6 ч.		3 ч.

3.2. Содержание дисциплины «Занятость населения»

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)			в том числе															Самосто ятельная работа обучающ егося, часы		
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																	
				Занятия лекционн ого типа			Занятия семинарс кого типа			З а н я т и я лабораторн ого типа			Всего								
	О ч ная	О ч н о - за оч ная	З а оч ная	О ч н а я	О ч н о - за оч ная	З а оч ная	О ч н а ч н о - за оч ная	О ч н а ч н о - за оч ная	З а о ч н а я	О ч ная	О ч н о - за оч ная	З а оч ная	О ч н а я	О ч н о - за оч ная	З а о ч н а я						

<u>Тема 1. Специфика труда и рынка труда в современном обществе.</u> Сущность, характеристика, функции рынка труда. Специфические черты рынка труда. Элементы рынка труда. Проблемное поле рынка труда. Классификация рынка труда. Дискриминация и мобильность рабочей силы на рынке труда. Проблема сегментации рынка труда.	9		7	2		2	2					4		2	5		5
---	---	--	---	---	--	---	---	--	--	--	--	---	--	---	---	--	---

<u>Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как основа рынка труда.</u> Характеристика рабочей силы. Элементы индивидуальной рабочей силы. Качества рабочей силы. Динамика качественных характеристик рабочей силы. Формирование и использование трудовых ресурсов. Возрастные границы трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов. Экономически активное и неактивное население. Воспроизводство трудовых ресурсов. Методы измерения трудовых ресурсов. Человеческий и трудовой потенциал. Структура трудового потенциала работника. Структура трудового потенциала организации.	9	7	2	2	2				4	2	5	5
---	---	---	---	---	---	--	--	--	---	---	---	---

<u>Тема 3. Механизмы и конъюнктура рынка труда.</u> Элементы механизма рынка труда. Категории спроса на рынке труда. Факторы, определяющие спрос на труд. Предложение рабочей силы на рынке труда. Источники, формирующие предложение рабочей силы. Цена рабочей силы. Значение МРОТ. Конкуренция на рынке труда. Благоприятная (высокая), неблагоприятная (низкая) конъюнктура. Показатели конъюнктуры рынка труда. Компоненты конъюнктуры рынка труда.	9		7	2		2	2				4		2	5		5
---	---	--	---	---	--	---	---	--	--	--	---	--	---	---	--	---

<u>Тема 4. Занятость населения.</u> Закон «О занятости населения». Принципы государственной политики в области содействия занятости. Характеристика занятых в РФ. Занятость как экономическая категория. Социальная характеристика занятости. Факторы, влияющие на динамику занятости. Причины отсутствия занятости трудоспособного населения. Типы и индикаторы занятости. Структура занятости. Типичная и атипичная формы занятости. Структурная сбалансированность занятости и признаки и ее нарушения.	9	7	2		2	2			4	2	5	5
---	---	---	---	--	---	---	--	--	---	---	---	---

<u>Тема 5. Безработица как социально-экономическое явление.</u> Причины, последствия безработицы. Профильные группы безработных. Национальные концепции учета безработных. Выход из состояния безработицы. Структура безработицы. Безработица, центрируемая на специфических группах. Негативные и позитивные аспекты безработицы.	9		7	2		2	2				4	2	5	5
--	---	--	---	---	--	---	---	--	--	--	---	---	---	---

Тема 6. <u>Государственное регулирование занятости и рынка труда.</u> Нормативные и практические аспекты регулирования занятости. Международные нормы (Конвенции МОТ). Политика на рынке труда: определение, принципы, ориентиры. Активная и пассивная политика регулирования занятости. Услуги, предоставляемые в рамках политики на рынке труда. История осуществления политики занятости в России. Советская стратегия занятости. Основные черты системы занятости советского периода. Правовое регулирование занятости в современной России. Формы регулирования занятости в России: защитные, поощрительные и ограничительные меры. Актуальные инновации в политике занятости населения в России.	9	7	2		2	2			4	2	5	5
--	---	---	---	--	---	---	--	--	---	---	---	---

Тема 7. <u>Индивидуальное сопровождение (Case Management) ищущих работу, имеющих особые проблемы в трудоустройстве.</u> Понятие и концепция «индивидуального сопровождения». Критерии отбора клиентов, функции и фазы индивидуального сопровождения ищущих работу. Организация процесса ИС в рамках системной и сетевой деятельности.	9	15	2		2				4		5	15
Тема 8. <u>Методы коучинга с ищущими работу (зарубежный опыт).</u> Выбор методов коучинга при работе с клиентом. Первичные методы коучинга. Вторичные методы коучинга. Дополнительные возможности работы с клиентом в рамках коучинга.	8	15	2		2				4		4	20
Всего	71	71	16		4	16	8		32		39	55

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, анализа научной литературы по темам, подбор и анализ статистических материалов; выполнение разноуровневых индивидуальных /групповых заданий; использования кейс-метода (решение ситуативных задач), тестирования.

Промежуточная аттестация проходит в форме зачета.

2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра. В учебной дисциплине «Социальная политика» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские и практические занятия (ПЗ), самостоятельная работа студентов (СР).

1. Аудиторная работа:

- лекционная форма занятий: вводная лекция, мотивационная (возбуждающая интерес к осваиваемой дисциплине); подготовительная (готовящая обучающегося к более сложному материалу); интегрирующая (дающая общий теоретический анализ предшествующего материала);

- семинарская форма занятий – используется для обсуждения и активизации обучающегося при освоении теоретического материала, изложенного на лекциях; используются такие формы семинаров, как обсуждение докладов и рефератов, семинар-конференция и др.;

2. Внеаудиторная работа:

- подбор и изучение литературных источников, работа с периодическими профессиональными изданиями, подготовка тематических обзоров по периодике;

- решение ситуационных задач и творческих заданий с использованием условий, предлагаемых преподавателем;

- подготовка тезисов и статей для участия в студенческих научно-практических конференциях;

- подготовка к контрольным мероприятиям (тестам, устным опросам, коллоквиумам);

- выполнение заданий реконструкторского типа.

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем рабочего учебного плана, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины.

При подготовке к практическому занятию необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную литературу. Изученный материал следует проанализировать в соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

Практические занятия неразрывно связаны с домашними заданиями как основным видом текущей самостоятельной работы, являясь, в сочетании с систематическим

изучением теоретического материала основой рейтинговой оценки знаний, фиксируемой в промежуточной и итоговой аттестациях.

Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине и предусматривает:

- повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;
- подготовку к практическим занятиям;
- выполнение общих и индивидуальных домашних заданий;
- работу с электронными источниками;
- подготовку к сдаче зачета.

Планирование времени на самостоятельную работу важно осуществлять на весь семестр, предусматривая при этом повторение пройденного материала.

Самостоятельная работа студентов, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Предполагается, что, прослушав лекцию, студент должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратиться к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, соберет необходимую информацию.

Существует несколько методов работы с литературой.

Один из них – метод повторения: смысл прочитанного текста можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются.

Наиболее эффективный метод – метод осознанного запоминания: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию, важно произвести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными.

Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения. Изучение научной, учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Занятость населения», включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

ПУНКТ ШКАЛЫ	ОЦЕНКА	НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНКИ	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
			оценка полноты знаний	оценка сформированности умений и навыков	оценка развития способностей	оценка мотивационной готовности к деятельности
1	1	плохо	Полное отсутствие знаний по предмету	Не демонстрирует умений, требуется обучение с начального уровня	Уровень развития способности недостаточный для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, специальная работа по развитию способностей	Учебная активность и мотивация отсутствуют
2	2	неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований	Имеющихся умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение	Уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), требуется повторное специальное обучение	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует

3	3	удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний	Сформированные умения позволяют решать минимальный набор задач и выполнять большинство, но не все, важные задания, требуется дополнительная практика	Уровень развития способности незначительно ниже среднего по группе (незначительно ниже ожидаемого), требуется, достаточный для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, однако есть недочеты и требуется дополнительная работа по развитию способностей	Учебная активность и мотивация низкие, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на минимальном уровне качества
4	4	хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при изложении допущено несколько существенных ошибок	Имеющиеся умения в целом позволяют решать поставленные задачи и выполнять требуемые задания, однако имеют место существенные недочеты, требуется дополнительная практика	Средний уровень развития способности относительно группы (развитие способности соответствует ожидаемому), достаточный для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на среднем уровне качества
5	4,5	очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при изложении допущены 1-2 существенные ошибки	Имеющиеся умения в целом позволяют решать поставленные задачи и выполнять требуемые задания, навыки сформировались, однако имеют место небольшие недочеты, требуется дополнительная практика	Уровень развития способности немного выше среднего по группе (немного выше ожидаемого), что позволяет решать поставленные задачи и выполнять соответствующие задания немного продуктивнее и эффективнее, чем это делают большинство обучающихся	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высочайшем уровне качества

6	5	отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при изложении допущены несущественные ошибки	Сформирование умения и навыки в полной мере позволяют решать поставленные задачи и выполнять требуемые задания, опыт достаточный, дополнительная практика не требуется	Уровень развития способности значительно выше среднего по группе (значительно выше ожидаемого), что позволяет решать поставленные задачи и выполнять соответствующие задания значительно продуктивнее и эффективнее, чем это делают большинство обучающихся	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества
7	5,5	превосходно	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, или превышающем её, при изложении нет ошибок	Исключительные умения и навыки, большой практический опыт	Очень высокий уровень развития способности, что позволяет решать поставленные задачи и выполнять соответствующие задания максимально продуктивно и эффективно	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять дополнительные задачи на высоком уровне качества

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Итоговая оценка по дисциплине «Занятость населения» складывается из:

- посещаемости лекций и семинарских занятий (10%);
- оценки, полученной за тест №1» (20%);
- оценок, за задания реконструкторского уровня (30%);
- оценки, полученный за тест №2 (20%);
- оценки за кейс-метод (20%)

Итоговая оценка для зачета 60-100% (допускается только 1-2 пропуска занятий).

В том случае, если студент не выполнил вышеуказанные требования, он переходит на стадию индивидуального собеседования (см. вопросу пункт б).

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	Удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

6.2.1 Контрольные вопросы к промежуточной аттестации

В том случае, если студент не выполнил вышеуказанные требования (индивидуальные задания), он переходит на стадию индивидуального собеседования.

1. Назовите наиболее значимые изменения, произошедшие в структуре современного российского общества, которые способствовали увеличению безработной части населения. Каковы последствия данных изменений? Перечислите представителей безработной категории в РФ, выявите причины безработицы.

2. Назовите сущность, характеристику, функции, элементы рынка труда. Выявите проблемное поле рынка труда. Классифицируйте рынок труда.

3. Опишите факторы, влияющие на динамику занятости. Выявите особенности занятого/незанятого контингента в зависимости от социально-демографических характеристик людей. В чем сущность структурной сбалансированности занятости и признаки и ее нарушения. Дайте характеристику типичной и атипичной формы занятости.

4. Выявите причины отсутствия занятости трудоспособного населения. Перечислите причины, которые не способствуют интеграции безработных с обществом. Каковы последствия долгого пребывания в «безработный»?

5. Дайте характеристику правовому регулированию занятости в современной России. Перечислите формы регулирования занятости в России и охарактеризуйте их: защитные, поощрительные и ограничительные меры. Рассмотрите актуальные инновации в политике занятости населения в России.

6. Опишите и дайте характеристику основным индикаторам определения качества политики регулирования занятости: мобильность трудящихся, степень активности государства на рынке труда, динамика налогов и сборов, уровень социальных взносов, социальное страхование трудящихся и членов их семей, прирост занятости, развитие сектора низко-оплачиваемого труда и неравенство в зарплатах, социальные услуги населению, размер пособия по безработице, системы досрочного пенсионирования, динамика общих социальных расходов в стране, уровень бедности среди трудящихся масс. Выявите индикаторы качества политики регулирования занятости, которые на данный момент реализуются на низком уровне.

7. Дайте определение понятия, охарактеризуйте концепцию индивидуального сопровождения ищущих работу, имеющих особые проблемы в трудоустройстве. Назовите цель и задачи ИС лиц, ищущих работу.

8. Обоснуйте критерии отбора клиентов ИС в этой области, определите функции и фазы индивидуального сопровождения ищущих работу. Как организован процесс ИС в рамках сетевой и системной социальной работы.

6.2.2. Типовые задания для текущего контроля успеваемости **Задачи для оценки компетенции «ПК-1»**

Задача 1. Тестирование №1.

Бланковое тестирование для выявления уровня усвоения материала по данной дисциплине.

Демонстрационный вариант бланкового тестирования (часть).

Инструкция: Найдите наиболее полный правильный ответ

1. Вхождение человека на рынок труда осуществляется с помощью

- 1) диплома
- 2) диплома, сертификата
- 3) диплома, сертификата, доказательств возможности использования его рабочей силы

2. Субъекты рынка труда

- 1) наемные работники
- 2) наемные работники, работодатели
- 3) Наемные работники, работодатели, государство и его органы
- 4) наемные работники, работодатели, государство и его органы, цена труда

Инструкция: Вставьте пропущенное слово

3. «Во многих современных государствах рынок труда является _____ государственного управления (регулирующего)»
4. Трудовые ресурсы представляют собой совокупность экономически активного населения + _____

Инструкция: выберите правильный ответ

5. В чем проявляется регулирующая функция труда

- 1) обеспечение уровня доходов, благосостояния людей
- 2) соединяет продавцов рабочей силы и покупателей для заключения договоров
- 3) распределение, регулирование и использование труда
- 4) регулирование спроса и предложения труда

6. Поставщиком главного фактора производства – рабочей силы, обеспечивающей подсистемой народного хозяйства является

- 1) национальный рынок
- 2) внутрифирменный рынок
- 3) гибкий рынок труда
- 4) сетевой рынок

Критерии оценки теста

Способ оценки - применяется дихотомическая оценка: 0-1 балл (0 – не верный ответ на вопрос; 1 – верный ответ на вопрос). Оценка «отлично» присваивается аспиранту, если он дает 100% (не менее 31 баллов) правильных ответов; оценка «хорошо» - не менее 90% (30-27 баллов); оценка «удовлетворительно» - не менее 80% (26-20 баллов). В случае, если студент не набирает минимум 20 баллов, он получает оценку «неудовлетворительно».

Задача 2. Выполнение задания реконструктивного уровня: описание конкретного типа безработного, его проблем/ потребностей/ ресурсов и / или возможностей работы в рамках существующей системы помощи.

Алгоритм выполнения задания:

Выбрать определенный тип безработного, который осуществляет жизнедеятельность на территории РФ (выбор темы, ее формулировка, источники должны быть согласованы с преподавателем).

Данный тип может быть описан в рамках двух основных направлений:

- в зависимости от причин приобретения данного статуса;
- социальная защита/ социальная работа с данным типом безработного (анализ законодательных документов или технологий работы в рамках отдельных учреждений).

Источниками могут быть:

- отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); статистические данные; нормативные документы (в зависимости от выбранной темы);
- зарубежные материалы (1-2 статьи; при интересной информации и хорошем переводе возможна публикация в реферативном сборнике);

- материалы специальных (тематических) сайтов, форумов (в данном контексте предполагается самостоятельное исследование через анализ ситуаций, связанных с тем или иным типом семейных отношений).

Оформление работы:

Реферат – письменная работа, выполняемая студентами в ходе самостоятельной работы, объемом до 10000 знаков, с использованием не менее двух источников из списков дополнительной литературы. Особую значимость для работы в группе имеют реферативные обзоры иностранной литературы по предлагаемой проблеме; вы можете сделать реферат на основе самостоятельно подобранной литературы по изучаемой теме; реферат должен содержать авторский комментарий изученных источников.

Текст должен быть внутренне структурирован: введение (актуальность, цель/задачи, описание используемых источников); основной текст с разделами/подразделами и обязательными ссылками; краткий вывод.

Работа представляется в виде реферата. Апробация реферата проходит на мини-конференции, где обучающиеся представляют результаты своей работы в виде презентации с последующим обсуждением материалов исследования.

Возможные темы рефератов (проблемные направления для выбора темы):

- ✓ Взаимосвязь трудовой деятельности и биографии современного человека;
- ✓ Проблема найма на работу пожилых лиц. Формальный и фактический трудоспособный возраст в России. Возрастные пределы найма в столице и в регионах России;
- ✓ Группы, имеющие особые проблемы в трудоустройстве. Пути их интеграции в трудовые отношения;
- ✓ Разница в представлениях о цене труда у работников и у работодателей: социологический аспект;
- ✓ Социально защищенный и социально незащищенный рынок труда;
- ✓ Особенности молодежной безработицы;
- ✓ Специфика женской безработицы;
- ✓ Специфика положения мигрантов на российском рынке труда;
- ✓ Причины добровольной безработицы;
- ✓ Безработица в Нижегородской области;
- ✓ Положение безработных в России: региональный аспект;
- ✓ Причины возникновения застойной безработицы. Застойная безработица в современной России;
- ✓ Последствия длительной безработицы для трудовой жизни работника.

Задача 3. Тестирование 2.

Тестовая методика.

Способ оценки - применяется дихотомическая оценка: 0-1 балл (0 – не верный ответ на вопрос; 1 – верный ответ на вопрос). Оценка «отлично» присваивается студенту, если он дает 100% (15 баллов) правильных ответов; оценка «хорошо» - не менее 90% (13 баллов); оценка «удовлетворительно» - не менее 80% (11 баллов). В случае, если студент не набирает минимум 12 баллов, тест считается не пройденным.

Вариант 1 (часть).

Инструкция: Выберите все верные, по Вашему мнению, ответы (два, три, четыре ... ответа из предложенных).

- 1. Все населения страны по его положению на рынке труда подразделяется на**
 - 1) экономически активное население
 - 2) экономически неактивное население
 - 3) ищущие работу
 - 4) безработные лица
 - 5) лица трудоспособного возраста

- 2. Среди «ищущих работу» выделяют:**
 - 1) лиц, называемых безработными
 - 2) экономически неактивное население
 - 3) неустойчиво занятых, в т.ч. самостоятельно ищущих работу
 - 4) занятых в теневой экономике
 - 5) все категории людей в возрасте от 16 до 60 лет

- 3. Выделяют две основные группы, для которых возможно осуществление ИС**
 - 1) длительно безработные лица;
 - 2) лица, многократно обращающиеся за помощью в ГСЗН
 - 3) экономически неактивное население
 - 4) занятые в общественно полезном труде

- 4. Для того чтобы исключить путаницу в предоставлении требуемых услуг и осуществить контроль над процессом помощи, нужно составлять планы помощи с точным указанием**
 - 1) проблемы
 - 2) цели деятельности
 - 3) службы, предоставляющей услуги
 - 4) наименование услуги
 - 5) стоимости услуги
 - 6) целевой программы

- 5. Важные аспекты в ходе выбора метода коучинга**
 - 1) специалист ГСЗН
 - 2) коуч
 - 3) клиент
 - 4) отношения между ними

Вариант 2 (часть).

Инструкция: Выберите все верные, по Вашему мнению, ответы (два, три, четыре ... ответа из предложенных)

- 1. Индивидуальное сопровождение предполагает решение следующих задач**
 - 1) минимизация препятствий, мешающих трудоустройству клиента
 - 2) привлечение к работе иных «узких» специалистов
 - 3) обращение за помощью в Департамент социальной защиты
 - 4) патронаж семьи

2. Группы клиентов, для которых возможно осуществление ИС

- 1) длительно безработные лица;
- 2) лица, многократно обращающиеся за помощью в ГСЗН
- 3) активно ищущие работу
- 4) лица, интегрированные в трудовые отношения

3. Перечислите признаки консультирования в процессе ИС

- 1) концентрироваться на конкретных проблемах клиента
- 2) процесс должен быть открытым для результатов
- 3) помочь клиенту ясно сформулировать проблему
- 4) предвидеть последствия для себя

4. Индивидуальное сопровождение можно завершить, если

- 1) минимизированы препятствия, мешающие трудоустройству клиента
- 2) произошло включение клиента в трудовые отношения, он не получает посторонней помощи (услуг);
- 3) клиент и его семья имеют самостоятельные доходы;
- 4) достигнута такая степень рыночной интеграции клиента, при которой в течение длительного времени исключается повторное обращение в службу за аналогичной помощью.

5. Назначение функции фильтрации на этапе первого контакта с клиентом

- 1) включение клиента в программу ИС
- 2) отказ от ИС и передача клиента сотруднику ГСЗН
- 3) диагностирование потребностей клиента
- 4) диагностирование ресурсности клиентов

Задача 4. Кейс-метод.

Кейс-метод применяется в конце изучения дисциплины «Социальная работа с ищущими работу».

Кейс-метод (case method, кейс-метод, кейс-стади, case-study, метод конкретных ситуаций, метод кейсов) – это активный метод обучения на основе изучения и обсуждения конкретных проблемных социальных ситуаций – кейсов.

Особенности кейс-метода

Кейс-метод основывается на изучении конкретной реальной ситуации, кейса. Имеются значительные вариации как относительно самого текста, содержания, так и задач, которые ставятся перед обучающимися. Например, кейс может демонстрировать проблему, перед которой стоит менеджер в ситуации необходимости принятия решения, и студентам предлагается выявить и взвесить все «за» и «против» и предложить свое решение. Кейс может предоставлять данные для осуществления SWOT-анализа и соответствующее задание, ориентированное на формирование умения применять изученный инструмент работы управленца. Один кейс может содержать лишь необходимую или даже недостаточную информацию для ответов на поставленные вопросы, тогда как другой – избыточную, предоставляя аналитикам самим расставить приоритеты в том, какие сведения являются определяющими, а какие – второстепенными. Какими бы ни были по форме, содержанию, характеру заданий кейсы, они обладают рядом достоинств, сделавшими их популярным средством обучения.

Одним из таких достоинств является то, что кейсы, в большинстве своем, не только представляют собой методический материал, своего рода задачки, но и демонстрируют живые практические примеры. При теоретической подготовке студенты видят намеренно редуцированные модели, описывающие ту или иную грань практической деятельности. Имея такую подготовку и сталкиваясь с практической деятельностью, они испытывают сложности с работой в реальной сложной ситуации и не в силах применить фрагментарные знания. Это часто оказывается причиной осложнений и неудач в профессиональной деятельности, негативно отражается на клиентах и психологическом состоянии самого социального работника.

Живые примеры готовят студентов к практике профессиональной деятельности. Действительность, с которой они столкнутся, многомерна, на ситуации влияют различные факторы, существует множество возможных путей решения. С такими задачами предлагает работать практически любого рода кейс. Они требуют комплексного рассмотрения ситуации, применения совокупности знаний.

Как правило, кейс основан на реальных событиях. Студенты могут найти более подробную информацию о ситуации, проследить её развитие. Кроме того, сам факт разбора ярких историй практики (story telling) обуславливает интерес к работе, проблемы кейса и их решения хорошо запоминаются.

Кейс-метод выгодно отличается от остальных активных методов обучения своей универсальностью. Он может быть формирующей основой всего учебного процесса, позволяя продуктивно использовать не только отдельные занятия, но и целые учебные блоки, курсы и программы.

Составляющие кейс-метода

Четыре важнейшие составляющие определяют качество преподавания методом анализа кейса.

Качество учебных материалов – самого кейса и методических рекомендаций по его использованию. Хорошо составленный кейс содержит в себе проблемы для дискуссии, позволяет поднять вопросы, на которые текст кейса не дает однозначного «правильного» ответа. Такой кейс ставит вопросы, требующие от студента детального анализа ситуации для формирования собственной позиции. Кейс содержит в себе не одну линию анализа. Как правило, проблемная ситуация имеет несколько значимых аспектов. Если проблема в кейсе показана объемно, сам текст позволяет выделять составные части проблемы, сегменты информации. Содержащиеся в кейсе сведения должны предполагать как прямое описание ситуации, так и косвенные указания на проблемные зоны. В таком случае остается место для самостоятельной работы учащихся по определению и формулировке проблемных зон. Кейс должен давать возможность для изучения конкретной темы учебного плана. Анализ же – требовать от студентов самостоятельной работы по освоению теоретических моделей и практических методик

Второй составляющей, бесспорно, будет качество работы студентов. В первую очередь, отметим значение мотивации к учебной деятельности. Большую часть работы над кейсом студенты проводят в самостоятельной подготовке, включающей в себя изучение теоретических материалов, материалов кейса, поиск дополнительных сведений, работу по формулированию и аргументированию собственных позиций и пр. Здесь важна активность студентов на занятии, их желание, умение и готовность принимать участие в совместной работе, умение слушать и слышать друг друга. Это будет зависеть от многих обстоятельств, таких как сложившиеся традиции поведения на занятии, навык публичных выступлений, терпимость к критике и противоположным мнениям и пр. Имеет значение

культурный и образовательный уровень самой аудитории, а также уровень профессиональных знаний и опыт практической деятельности.

Третья составляющая – качество преподавания. Умеем ли мы задавать вопросы так, чтобы развить дискуссию? Слышим ли мы студентов? Знаем ли способы управления групповой работой? Можем ли привести процесс анализа к формулировке значимых выводов? Достаточно ли тщательно подготовлены, чтобы, с одной стороны, идти к необходимым учебным результатам, а с другой – быть достаточно гибкими на этом пути и не загонять обсуждение в жесткие рамки? Учитывая руководящую роль преподавателя в учебном процессе, именно на нем основная ответственность за результат. В его руках сосредоточены все возможности по обеспечению качества процесса: выбор подходящего и качественного кейса, формирование материалов для обязательной самостоятельной работы студентов, создание рабочей обстановки и мотивирующих условий. Именно преподаватель должен выстроить групповую работу состоялась и дала максимальный возможный результат.

Четвертая составляющая – организационные условия работы над кейсом. Речь идет об удобстве аудиторий, возможности организовать внеаудиторные семинары, каналах коммуникации студентов и преподавателя и т.п. Кроме того, значительное влияние могут оказать стандарты и процедуры выставления оценок, формирования рейтингов, правила поощрения и контроля.

Структура кейс-метода

Преподавание с помощью кейс-метода предполагает последовательное чередование пяти этапов, отличающихся своими целями и формами работы.

Работа над темой начинается с самостоятельной подготовки. Студенты должны заранее (за несколько недель) получить подготовленные преподавателем методические указания по изучению предстоящей темы, включающие список литературы и источников сети Интернет, ссылки на необходимые учебные материалы, описание квалификационных требований к освоению темы и т.п. Важной частью этого этапа является самостоятельный поиск студентами необходимых сведений, их структурирование, формулирование рабочих гипотез и поиск подкрепляющих или опровергающих аргументов.

Когда студент получает общее представление об изучаемой теме, он приступает к индивидуальному анализу кейса. Опираясь на предложенные вопросы и предварительно сложившееся понимание, ему предстоит тщательным образом изучить кейс, выявить структуру проблемы, оценить предпринятые действия, рассмотреть и взвесить различные факторы ситуации с учетом её внешнего контекста, предложить свое видение и решения, найти аргументы, подкрепляющие предложенную позицию, и т.п. Такая работа, как правило, позволяет на конкретном примере понять изучаемую тему, выявить пробелы в собственных знаниях. Она стимулирует дальнейший поиск информации и детализацию представлений по теме, помогает системно увязать различные концепции и переосмыслить предварительно сделанные выводы.

Дальше студенты приступают к совместной работе над кейсом и темой, начиная с обсуждения в малых группах по 2-3 человека. Основная задача этого этапа – позволить студентам поделиться индивидуально полученными результатами, выводами и аргументами. Это этап взаимной критической оценки, обмена опытом и развития кооперации. Такие обсуждения должны проходить в обстановке открытости и равноправия, поэтому присутствие преподавателя нежелательно. Эффективность этого этапа зависит от структурированности и организованности работы, которая обеспечивается разработанными преподавателем форматами требуемых ответов на вопросы по кейсу (таблица, перечень параметров, закрытый вопрос и т.п.) и назначением

одного из студентов ведущим обсуждение. Составы групп и назначения ведущих должны периодически меняться, чтобы обогатить содержание обучения, шире развить коммуникативные навыки и избежать эффекта группомыслия.

Следующий этап работы с кейсом – обсуждение в большой группе, на семинаре или лекции. Искусно задавая вопросы, преподаватель управляет дискуссией, стремясь максимально развить поднимаемые вопросы, темы и проблемы, отмечая наиболее значимые аспекты и помогая студентам сформулировать выводы. Задача преподавателя на этом этапе – не столько передать студентам свое видение ситуации, сколько помочь им сформировать свое собственное. Умелое управление обсуждением, позволяет включить в него большинство студентов, помочь им высказаться, качественно оценить эти высказывания, связать их между собой и зафиксировать результаты.

По итогам обсуждения одного или нескольких кейсов студентам предлагается индивидуально или в группе выполнить проектную работу, которая позволит им применить на практике полученные знания, сформировать необходимые умения и навыки. Проектные задания могут предполагать анализ организации или ситуации с последующим написанием отчета, разработку решений очерченной проблемы или практическую реализацию некоторых решений. Этот этап позволяет студентам проверить действительную состоятельность сформированных представлений и позиций и получить опыт реального применения изученного.

Проектная работа, как правило, выполняется по итогам изучения нескольких кейсов, объединенных общей тематикой. Примеры проектов: анализ проблемы, разработка стратегии, подготовка экспертного заключения или аналитической записки, исследование конкретной ситуации клиентами и возможностей социальных учреждений.

Часть кейсов может быть предложена студентам для самостоятельного изучения. В этом случае после обсуждения в малых группах (этап 3) они должны самостоятельно написать эссе, в котором будут изложены основные положения анализа, предложения и соответствующая аргументация. Задача преподавателя в этом случае – оценить письменную работу и дать развернутые комментарии относительно её содержания и оформления.

На основании кейсов определите, какие причины привели к безработице или нестабильной трудовой биографии. Определите необходимость индивидуального сопровождения ищущего работу. Предположите, с помощью какого метода коучинга можно помочь ищущему работу интегрироваться в трудовые отношения.

Варианты кейсов (часть):

Кейс 1. История Ирины, 25 лет.

Ирина имеет среднее специальное образование (повар-кондитер). После школы мечтала поступить в университет, но на бюджетное место не прошла по конкурсу, а учиться платно возможности не имела. Сейчас Ирина считает, что получить высшее образование для нее очень сложно. Трудовая деятельность началась после окончания профессионально лицея, когда девушка устроилась работать по специальности поваром. Через год сменила место работы по непонятным причинам и пошла в санитарки. Вскоре Ирина уволилась из больницы из-за маленькой заработной платы. Благодаря знакомым устроилась гардеробщицей в школе. Ирине очень нравилось там работать, но «из-за

сквозняка часто болела», поэтому ушла. Сейчас девушка уже год не работает. «Везде очень маленькая зарплата – 6-7 тыс., все-таки хотелось бы побольше – 9-10 тыс. хотя бы»...

Кейс 2. Тамара, 50 лет.

В молодости Тамара сменила много рабочих мест. Это было связано в основном с двумя причинами: во-первых, не устраивала зарплата, так как муж получал мало, и денег не хватало, во-вторых, не устраивал график работы – не с кем было оставить детей. До замужества Тамара жила в Автозаводском районе, потом переехала к мужу в Ленинский, родился ребенок. Но работать женщина продолжала в Автозаводском районе и даже забирать ребенка из детского сада не успевала, поэтому пришлось уйти. Когда дети подросли, женщине предложили работу в ОАО «ГАЗ», где проработала 6 лет. Тамара очень расстроена, она «только пошла на повышение и тут сокращение». Сейчас муж получает хорошо, денег хватает, но он настаивает, чтобы жена нашла работу ради будущей пенсии. Тамара уже не первый раз обращается в центр занятости. Через него устроилась кондуктором, но по состоянию здоровья ей пришлось уволиться. «Из-за постоянного шума начало щемить сердце, врачи предупредили о возможном проявлении астмы. Я даже вывихнула ногу! Вроде кажется, простая работа, а ведь целый день на ногах, да и зарплата очень маленькая. Другие кондукторы сказали, что до повышения платы за проезд всегда план выполняли и получали много, а сейчас план никак не выполняется... Да и дом я забросила с этой работой.» После этого Тамара снова обратилась в службу занятости и устроилась фасовщицей в магазин. Она отработала испытательный срок (2 месяца), во время которого ей постоянно обещали зачислить ее в штат официально, но по истечении срока отказали. Тамара думает, что так они поступают со многими, чтобы не платить.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда [Электронный ресурс] : монография. — Электрон. Дан. — М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2014. — 536 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=65985.

2. Занятость и экономика: политика государства в переходный период/А.А.Ткаченко - М.: Энциклопедия, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 276 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-16-103080-6 (online). <http://znanium.com/>

3. Занятость населения и ее регулирование: структурно-логические схемы и опорные конспекты: учеб. пособие / сост.: М.Н. Максимова, З.Х. Нуриева, Е.С. Пигалева; под ред. М.Н. Максимовой. Казань: Медицина, 2011. – 534.

4. Ивановский С.Л. Аспекты проблем занятости и конкурентоспособности трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой – Н.Новгород: издательство НИСОЦ, 2014. С. 147-149.

5. Исаева, Н.В. Новые лица на рынке труда [Электронный ресурс] : справочник. — Электрон. Дан. — М. : ФЛИНТА, 2012. — 189 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20200

6. Малофеев, И.В. Социальные услуги в системе социального обслуживания населения [Электронный ресурс] : . — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 176 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=50233

7. Мусина-Мазнова, Г.Х. Инновационные методы практики социальной работы: Учебное пособие для магистров [Электронный ресурс] : учебное пособие / Мусина-Г.Х. Мазнова, И.А. Потапова, О.М. Коробкова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 316 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=44106

8. Паначев В.Д., Сырчиков А.С. Трудовой потенциал социума // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой – Н.Новгород: издательство НИСОЦ, 2014. С.201-204.

9. Пискунова, Н.И. Активизация позиции безработного в сфере занятости: анализ исследований //Электронный ресурс: www.labourmarket.ru/conf3/reports/piskunova.doc

10. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: Учебное пособие / Г.В. Сулейманова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 250 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004781-2, 500 экз. <http://znanium.com/>

11. Хохлова, М. М. Молодежь на рынке труда г. Красноярск: проблемы и перспективы [Электрон-ный ресурс] : монография / М. М. Хохлова. - Красноярск: Сибирский федеральный университет; Юридический институт, 2009. - 153 с. - ISBN 978-5-7638-1925-0. <http://znanium.com/>

12. Ткаченко А.А. Занятость и экономика: политика государства в переходный период/А.А.Ткаченко - М.: Энциклопедия, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 276 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-16-103080-6 (online). <http://znanium.com/>

б) дополнительная литература:

1. Ахапкин Н.Ю. Российский рынок труда: стагнация, стабилизация или рост // Россия и современный мир. 2014 год, №3. С. 198-208. <http://znanium.com/>

2. Бараненкова Т.А. Влияние международных процессов на кадровый потенциал российской науки // Россия и современный мир. 2013 год, №3. С. 127-135. <http://znanium.com/>

3. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда [Электронный ресурс] : монография. — Электрон. Дан. — М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2014. — 536 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=65985.

4. Галаганов, В.П. Организация работы органов социального обеспечения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : учебник. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 152 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54971

5. Ермилова А.В. Социальное самочувствие безработных граждан зрелого возраста: региональный аспект. // Всероссийская научно-практическая конференция «Трансформация социальных отношений в региональном социуме. : V Сухаревские чтения: материалы всероссийской научно-практической конференции., г. Саранск, 14-15 октября. 2016. С. 251-257.

6. Ермилова А.В. Специфика трудовой мотивации пенсионеров, проживающих в столице и в областной центре РФ: социологический аспект // Современные социальные проблемы труда и трудовых отношений. СПб.: Материалы конференции «Первые социологические чтения памяти Владимира Александровича Ядова». 2016. С. 428-437.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/>;

2. официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru/>;
3. официальный сайт Министерства социальной политики нижегородской области: <http://www.minsocium.ru/>;
4. правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
5. научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
6. социальная работа и социальная политика <http://socwork-study.ru>
7. социальная работа <http://soc-work.ru>
8. научно-информационный портал <http://socpolitika.ru>
9. центр социальной политики и гендерных исследований <http://socpolicy.ru>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: ноутбук, проектор, экран; помещение для самостоятельной работы студентов.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа».

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2

Автор (ы) - к.соц.н., доцент

А.В. Ермилова

Рецензент (ы) _____

Заведующий кафедрой _____