

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление в социальной работе

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

39.03.02 - Социальная работа

Направленность образовательной программы

Организация социальной работы с различными группами населения

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.17 Управление в социальной работе относится к обязательной части образовательной программы.

2. 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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК-2.1: Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними ИУК-2.2: Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта ИУК-2.3: Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм ИУК-2.4: Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач ИУК-2.5: Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	ИУК-2.1: Уметь: формулировать и достигать профессиональные цели в процессе социального взаимодействия, выполнения управленческих функций. ИУК-2.2: Уметь: выбирать адекватные методы достижения целей в соответствии с имеющимися ресурсами, действующим законодательством и кодексами профессиональной этики. ИУК-2.3: Знать: теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия, цели, основы и методы работы для осуществления профессиональной деятельности ИУК-2.4: Знать: правовые основы профессиональной деятельности, кодекс профессиональной этики социального работника.	Кейс-задание Задания Исследовательское задание Творческое задание Эссе	Экзамен: Тест

		<p>ИУК-2.5: Владеть: навыками организации и осуществления межличностного взаимодействия социального работника и получателей социальных услуг. Владеть: навыками представления алгоритма достижения цели в виде последовательно решаемых задач.</p>		
ОПК-3: Способен составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы	<p>ИОПК-3.1: Систематизирует результаты профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов ИОПК-3.2: Представляет результаты научной и практической деятельности в форме публичных выступлений и/или публикаций</p>	<p>ИОПК-3.1: Знать: требования к конфиденциальности личной информации, хранению и оперированию персональными данными граждан, обратившихся за получением социальных услуг и социальной поддержкой. Уметь: работать с документами, составлять отчеты по итогам реализации деятельности.</p> <p>ИОПК-3.2: Владеть: навыками ведения необходимой документации в соответствии с современными требованиями к отчетности и профессиональными стандартами качества предоставления документации. Уметь: работать с документами, составлять отчеты по итогам реализации деятельности.</p>	<p>Кейс-задание Задания Практическая задача Исследовательское задание Реферат</p>	<p>Экзамен: Тест</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	

аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	6
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Администрирование в социальных службах. Принципы и структура управления в системе социальной работы.	8	4	4	8	0
Тема 2. Особенности управления организаци-ями и учреждениями социальной работы.	8	4	4	8	0
Тема 3. Руководитель социальной службы: личные и профессиональные качества.	9	4	4	8	1
Тема 4. Эффективность управления социальными службами	9	4	4	8	1
Тема 5. Система управления персоналом в системе социальной работы	9	4	4	8	1
Тема 6. Организация труда в социальных учреждениях. Права социальных работников.	9	4	4	8	1
Тема 7. Мотивация труда персонала социальных учреждений.	9	4	4	8	1
Тема 8. Профессиограмма и профессиональная компетентность специалиста социальной работы.	9	4	4	8	1
Аттестация	36				
КСР	2				2
Итого	108	32	32	66	6

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 Администрирование в социальных службах. Принципы и структура управления в системе социальной работы.

Предпосылки и история возникновения управления учреждениями социальной работы.

Бюрократическая природа организации деятельности социальных учреждений: Методологические аспекты теории и практики социальной работы в области администрирования. Структурные элементы социальной работы и виды социального управления.

Субъекты социального управления. Принципы организации деятельности учреждений социальной

работы.

Тема 2 Особенности управления организациями и учреждениями социальной работы.

Функции и методы управления. Методика и инструментарий разрешения сложных управленческих ситуаций. Управление как средство выживания социальных организаций, особенности управления в учреждениях социальной помощи и социальной защиты населения.

Основные функции и методы управления. Общие и конкретные функции управления. Содержание управленческого цикла. Система методов управления: административные, экономические, социально-психологические. Применение разных способов воздействия в практике управления социальными учреждениями. Важность ситуационного подхода в социальном управлении.

Условия определения конкретных функций в сфере социальной работы. Виды и содержание конкретных функций.

Тема 3. Руководитель социальной службы: личные и профессиональные качества.

Профессиональные и организаторские качества руководителя социальной службы.

Требования к личностным качествам руководителя социальной службы: Повышение профессионально-личностной квалификации руководителей социальных служб: цели, способы, результаты.

Тема 4. Эффективность управления социальными службами

Методы оценки эффективности. Категории «качество» и «эффективность» в социальной работе.

Законодательная база в оценке результативности социальных услуг. Формальный подход оценивания: причины и последствия.

Оценочные методы определения эффективности деятельности социальных организаций и служб.

Социологические методы оценки деятельности центров социальной помощи: критерии оценки эффективности. Проблема стандартизации в сфере социального обслуживания.

Влияние информации на эффективность управления социальными службами. Понятие «управленческая информация» и ее виды. Этапы движения информации, коммуникационные каналы в организации.

Внешние и внутренние источники информации в социальной службе. Ресурсный информационно-аналитический центр поддержки профессиональной деятельности социальных работников.

Тема 5. Система управления персоналом в системе социальной работы

Исторические этапы становления функции управления персоналом. Управление персоналом в советское время и на современном этапе. Функции отдела кадров. Подсистемы работы с кадрами: кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, расстановка персонала, обучение персонала.

Профориентация. Правильность и мотивы выбора профессии. Влияние личностных способностей на профессиональное становление специалиста. Отбор персонала в организацию социальной службы.

Профессиональное развитие персонала, переподготовка и повышение квалификации.

Методы оценивания персонала. Аттестация кадров социальных служб. Синдром эмоционального выгорания как вид профессиональной деформации специалистов «помогающих профессий»

Факторы эффективности управления персоналом социальных служб.

Тема 6. Организация труда в социальных учреждениях. Права социальных работников.

Государственная система социальной защиты. Концепция социальной защиты населения. Современная социально-экономическая ситуация. Управление качеством труда социальных служб и структур, относящихся к системе социальной защиты населения. Социальная политика и система административно-правового контроля за деятельностью социальных служб.

Совершенствование управления трудом в системе социальной работы. Понятие «современный социальный работник».

Документы, регламентирующие деятельность учреждений социального обслуживания населения

Правовое положение и правоспособность бюджетных учреждений.

Тема 7. Мотивация труда персонала социальных учреждений.

Мотивирование труда в социальной работе. Системы оценки и оплаты труда руководителей, специалистов по социальной работе.

Персонал государственных бюджетных организаций: характеристика, оценка потенциала и мотивации к профессиональной деятельности.

Формирование системы мотивационно-стимулирующих средств/условий (моральных, материальных, социальных и др.). Основные составляющие системы: цели, задачи, технологический процесс, диагностика, мониторинг, внедрение. Применение социально-психологических концепций и знаний к анализу мотивации.

Качество трудовой жизни персонала социальной службы. Показатели качества трудовой жизни.

Тема 8. Профессиограмма и профессиональная компетентность специалиста социальной работы.

Компетентность кадров в социальной работе, формирование профессионализма в социальной работе.

Понятие «профессиональная социализация» в учреждениях социальной работы.

Пути повышения профессиональной компетентности специалистов социальной работы. Личностные качества социального работника. Система ценностей специалиста и её влияние на его профессиональное становление.

Социальное взаимодействие специалиста по социальной работе и клиента, административные особенности этого взаимодействия; профессиональные риски в социальной работе. Профессиональные и духовно-нравственные качества социального работника.

Трудовой коллектив социальной службы и его характеристики. Формирование профессионально значимых качеств в процессе взаимодействия и совместной трудовой деятельности. Факторы эффективности групповой работы в социальных учреждениях.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Работа с кейсом «Оценка эффективности деятельности социального учреждения»

Прочитайте описание ситуации. Перескажите текст, ответьте на предложенные вопросы.

Сформулируйте несколько дополнительных вопросов для анализа текста.

Описание. На протяжении последних трех месяцев в Администрацию района X города N и другие инстанции, периодически поступали жалобы по поводу некачественного оказания услуг социально-бытового обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, частично или полностью

утративших трудоспособность, навыки к самообслуживанию и нуждающихся в постоянном или временном обслуживании. В этой связи по решению исполнительного органа была создана специальная комиссия с целью осуществления анализа и оценки деятельности данного учреждения, при этом проверка предусматривалась локальная (по оценке эффективности работы отдела социально-бытового обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов...). Проверка была неожиданной и стала неприятным сюрпризом, как для руководства, так и для сотрудников, им пришлось в сжатые сроки приводить все свои дела в порядок. Людям никогда не нравится, когда кто-то оценивает эффективность их деятельности. Коллектив данного отдела, состоящий из 6 специалистов, находящихся непосредственно в учреждении, и социальные работники, осуществляющие обслуживание на дому, предполагали, что результатом проверки может быть заключение о сокращении, увольнении, расформировании штата сотрудников, вынесении предупреждений и выговоров. Однако, все могло быть и наоборот (но обычно от проверок ждут худшего). В ходе проверки комиссия изучала документацию, проводила опрос сотрудников и самих клиентов (потребителей услуг). При вынесении заключения о качестве работы отдела использовались такие критерии как количество оказанных социальных услуг, число обслуживаемых клиентов (их уменьшение, увеличение), оценка работы отдела (деятельности социальных работников) клиентами, степень их удовлетворенности, наличие/отсутствие жалоб, оценка работы отдела самими сотрудниками, оценка трудностей, с которыми сталкивались социальные работники при выполнении работы

Вопросы:

1. Какие положительные и отрицательные стороны оценки деятельности работы сотрудников учреждения вы можете указать?
2. Каковы действия руководства при получении информации о предстоящей проверке?
3. Какие методы оценки эффективности деятельности учреждения вы знаете? Какие из них были использованы при проверке деятельности отдела?
4. Какие два вида критериев оценки эффективности работы учреждения вы можете назвать? Какие критерии оценки эффективности работы отдела социально-бытового обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов были использованы в данной ситуации?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Кейс «План поиска работы»

Цель: на основе принятой стратегии научиться разрабатывать детальный, поэтапный план достижения поставленной цели.

Описание ситуации:

Женщине 52 года. Возраст предпенсионный. Три года назад она стала вдовой. На ее иждивении две дочери-студентки и престарелая мать. Издательство, в котором она работала, закрылось. Работу в ее возрасте найти трудно, специальность у нее только одна, да и та не очень ходовая — редактор. Но женщина решительная. Она поставила перед собой цель найти работу. Однако она понимает, чтобы достичь этой цели, нужно разработать конкретный план действий, разделенных на определенные этапы.

Она предлагает нам следующий детальный план:

1. Критерии выбора работы.

Женщина не хочет получить любую работу. Ей нужна такая работа, которая соответствовала бы определенным критериям.

2. Резюме.

Для того чтобы предложить себя на рынке труда, она должна подготовить резюме, которое соответствовало бы всем стандартам, содержало бы и подчеркивало те её особенности подготовки, опыта и личных качеств, которые помогли бы заинтересовать работодателя.

3. Информация.

Женщина должна иметь информацию о том, где можно узнать о различных вакансиях, изучить рынок спроса на рабочую силу и выбрать наиболее подходящие для себя направления для рассылки своего резюме.

4. Выбор наилучших и наиболее подходящих фирм и организаций.

Рассмотрев различные направления, женщина предполагает оценить предлагаемые вакансии и отобрать наиболее привлекательные для себя.

5. Встречи с работодателями.

Далее она предполагает начать обзвон возможных работодателей и рассылку им своего резюме, а также проведение встреч с ними.

6. Выбор наиболее подходящего предложения.

Если будет предложено более одной работы, то ей придется делать выбор. Для выбора также необходимо разработать определенные критерии, такие как: престижность, возможность роста, заработная плата, рабочий день, удаленность от дома, коллектив, начальство и пр.

7. Разработка нового плана в случае, если она не сможет найти работу таким образом.

Задания/вопросы:

1. Дайте оценку логике представленного плана.
2. Насколько полно он отражает стремление к достижению поставленной цели?
3. Женщине нужно было узнать, откуда она может получить информацию о наличии вакансий. Что бы Вы ей предложили сделать? Разработайте план поиска информации о наличии свободных рабочих мест.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2:

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Совершенствование управления трудом в системе социальной работы». При формулировке вопросов учитывайте разнообразные факторы внешней и внутренней среды социального учреждения. Оцените возможные изменения в поведении членов трудового коллектива и результатов их деятельности.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Работа с нормативно-правовой базой.

На основе анализа нормативных актов опишите сложившуюся в России систему социальной защиты и социального обслуживания населения. Представьте структуру системы управления социальной работой на разных уровнях управления (федеральном, территориальном, муниципальном и др.) Для выполнения задания обратитесь к интернет-источникам:

- <http://www.rosmintrud.ru/>
- <http://government.ru/>
- <http://www.minsocium.ru/>

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Разработать социологический инструментарий (анкету) для изучения потребностей работников социальных учреждений на базе теорий А. Маслоу, Ф.Герцберга, Д. МакКлеланда. В анкете должно быть не менее 8-10 вопросов (открытых и закрытых), паспортчика, инструкция.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Разработка социологического инструментария

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Компетентность субъектов социального управления как фактор качества социальных услуг». При формулировке вопросов для проведения интервью учитывайте разнообразные характеристики руководителя социального учреждения (как личностные, так и профессиональные). Оцените возможные изменения в поведении членов трудового коллектива и результатов их деятельности в зависимости от уровня компетентности менеджера.

Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько

Оценка	Критерии оценивания
	негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Творческое задание) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Составление глоссария по теме.

Изучите тему «Качество трудовой жизни персонала социальной службы» и составьте глоссарий, используя основные термины и понятия. Объём 20-25 слов. Возможное продолжение задания в составлении кроссворда по предложенной теме с использованием ранее изученных терминов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Творческое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Написание эссе на тему, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме.

Источниками могут быть:

- ☐ отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); 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).

Оформление работы: Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

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

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

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору студента):

- Бюрократический способ организации социальных учреждений: особенности деятельности и влияние на результат;
- Подготовка управленческих кадров для социальной сферы: потребности, возможности, результаты;
- Реализация принципов управленческой деятельности (по А.Файолу) в системе государственного управления системой социальной работы.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Знание и понимание теоретического материала: - определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы. Анализ и оценка информации: - грамотно применяет категории анализа;- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;- дает личную оценку проблеме; Построение суждений: - ясность и четкость изложения;- логика структурирования доказательств- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи. Оформление работы: - работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;- соответствие формальным требованиям.
не зачтено	не соответствие критериям (см. в ЗАЧТЕНО)

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Практическая задача) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Разработка кейса «Отбор персонала в организацию».

На основе знаний нормативных документов (в частности, положений Национального стандарта РФ «Социальное обслуживание. Требования к персоналу учреждений социального обслуживания» ГОСТ Р 52883—2007. Москва, Стандартинформ, 2008) разработайте кейс для оценки профессиональной компетентности кандидата на вакантную должность специалиста по социальной работе.

Применяя метод case-интервью, обратите внимание на содержание и формулировку вопросов, ответы на которые помогут сделать правильный выбор.

Пример:

Из органов опеки и попечительства в учреждение приходит письмо, в котором изложена просьба проверить семью Ивановых. Из письма Вы узнаете, что в органы опеки и попечительства поступил сигнал, о том, что в данной семье мать имеет алкогольную зависимость, воспитанием своего сына не занимается и он находится на попечении у бабушки, у которой и проживает. Мать с отцом ребенка не живет. Вы выходите в семью, но общаться с Вами отказываются, в дом не пускают, а потом и вовсе закрывают дверь. При этом весь «разговор» происходит на повышенных тонах, в агрессивной форме со стороны клиента, на контакт и сотрудничество он явно не идет. Но при этом собрать информацию о семье вам необходимо.

Вопросы:

1. В течении какого времени вам необходимо ответить на письмо?
2. В каком составе нужно осуществлять выход в семью?
3. Как Вы будете разговаривать с агрессивно настроенным клиентом, который не желает выходить на контакт?
4. Как налаживать контакт с недобровольным клиентом?
5. Какую именно информацию Вам необходимо собрать?
6. Какие действие Вы предпримите еще для сбора необходимой информации?
7. Что необходимо сделать после посещения семьи?
8. Должны вы ставить данную семью на учет и продолжать с ней работать, если она откажется с вами сотрудничать?
9. Кратко опишите основные этапы работы с семьей от начала процесса до завершения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическая задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Написание реферата на темы, предложенные преподавателем. Реферат должен обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 4-6 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) реферата (по выбору обучающегося):

- Синдром эмоционального выгорания как вид профессиональной деформации специалистов «помогающих профессий»
- Управление персоналом в советское время и на современном этапе.
- Профориентация. Правильность и мотивы выбора профессии.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	При проверке реферата преподавателем оцениваются: 1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей. 2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов). 3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению). 4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов). 5. Использование литературных источников. 6. Культура письменного изложения материала. 7. Культура оформления материалов работы.
не зачтено	не соответствие критериям (см. в ЗАЧТЕНО)

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-2

Тестовые экзаменационные задания по курсу "Управление в социальной работе"

1. Кто из теоретиков и практиков менеджмента первым выделил и описал управление в особый вид деятельности?

- а) Ф. Тейлор; б) Д. МакГрегор в) А. Файоль. г) М.Вебер

2. Социальное управление – это:

- а) воздействие на социальные процессы и в целом на общество с целью его упорядочения и развития;
б) управление людьми, объединёнными в социальные организации, вне которых не может существовать индивид;
в) всё вышеперечисленное.

3. Укажите термин, характеризуемый приведённым понятием: Бюрократический метод управления посредством командования, приказов.

4. Какая концепция управления основана на положении, что: поведение человека на работе и результаты его труда принципиально зависят от того, в каких социальных условиях он находится на работе, какие отношения существуют между рабочими и менеджерами:

- а) «человеческих отношений»; б) научной организации труда; в) административного управления.

5. Определите системное свойство организации по описанию: «наличие качественно новых свойств целого, отсутствующих у его составных частей»

- а) устойчивость б) целостность; в) эмерджентность.

6. Какие факторы внешней среды подлежат анализу при использовании STEEP-метода?

7. Оперативное планирование предусматривает:

- а) определение промежуточных целей и задач;
б) разработку стандартов деятельности, описание работ, обоснование способов достижения долгосрочных целей;
в) оценку тенденций развития внешней среды организации, разработку перспективных планов развития

8. К достоинствам линейной оргструктуры можно отнести:

- а) специализация в деятельности позволяет качественно и квалифицированно выполнять работу;
б) относительная автономность и возможность самоуправления;
в) ответственность за реализацию определённых функций.

9. Согласно теории А. Маслоу, потребности какого уровня возможно удовлетворить с помощью: гарантий пенсионного и социального обеспечения, медицинского страхования, политики «работа без увольнений».

10. Определите основное назначение контрольной функции в процессе управления

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

Тестовые экзаменационные задания по курсу «Управление в социальной работе»

1. Кто из теоретиков и практиков менеджмента первым выделил и описал управление в особый вид деятельности?

- а) Ф. Тейлор; б) Д. МакГрегор в) А. Файоль. г) М.Вебер

2. Социальное управление – это:

- а) воздействие на социальные процессы и в целом на общество с целью его упорядочения и развития;
б) управление людьми, объединёнными в социальные организации, вне которых не может существовать индивид;
в) всё вышеперечисленное.

3. Укажите термин, характеризуемый приведённым понятием: Бюрократический метод управления посредством командования, приказов.

4. Какая концепция управления основана на положении, что: поведение человека на работе и результаты его труда принципиально зависят от того, в каких социальных условиях он находится на работе, какие отношения существуют между рабочими и менеджерами:

- а) «человеческих отношений»; б) научной организации труда; в) административного управления.

5. Определите системное свойство организации по описанию: «наличие качественно новых свойств целого, отсутствующих у его составных частей»:

- а) устойчивость б) целостность; в) эмерджентность.

6. Какие факторы внешней среды подлежат анализу при использовании STEEP-метода?

7. Оперативное планирование предусматривает:

- а) определение промежуточных целей и задач;
б) разработку стандартов деятельности, описание работ, обоснование способов достижения долгосрочных целей;

в) оценку тенденций развития внешней среды организации, разработку перспективных планов развития

8. К достоинствам линейной оргструктуры можно отнести:

- а) специализация в деятельности позволяет качественно и квалифицированно выполнять работу;
- б) относительная автономность и возможность самоуправления;
- в) ответственность за реализацию определённых функций.

9. Согласно теории А. Маслоу, потребности какого уровня возможно удовлетворить с помощью: гарантий пенсионного и социального обеспечения, медицинского страхования, политики «работа без увольнений».

10. Определите основное назначение контрольной функции в процессе управления

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
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»

Оценка	Критерии оценивания
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»

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

Основная литература:

1. Войтенко Александр Иванович. Организация, управление и администрирование в социальной работе : Учебник / Российский государственный социальный университет; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2018. - 255 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-00549-1. - ISBN 978-5-16-500313-4. - ISBN 978-5-16-003845-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=742267&idb=0>.
2. Холостова Евдокия Ивановна. Управление в социальной работе : Учебник для вузов / Холостова Е. И., Комаров Е. И., Прохорова О. Г. ; отв. ред. Холостова Е. И., Комаров Е. И., Прохорова О. Г. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 319 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01271-2 : 769.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=571981&idb=0>.
3. Галаганов В.П. Организация работы органов социального обеспечения в Российской Федерации : Учебник / Галаганов В.П. - Москва : КноРус, 2022. - 153 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-406-09539-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=809959&idb=0>.
4. Романых Илья Сергеевич. Социальная квалиметрия, оценка качества и стандартизация социальных услуг : Учебник / Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы; Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 182 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-03764-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=632541&idb=0>.
5. Трапезникова И. С. Правовое обеспечение социальной работы / Трапезникова И. С. - Кемерово : КемГУ, 2012. - 112 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции КемГУ - Социально-гуманитарные науки. - ISBN 978-5-8353-1339-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=694556&idb=0>.
6. Шмелева Наталья Борисовна. Введение в профессию "Социальная работа" : Учебник. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018. - 222 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-01246-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=603037&idb=0>.
7. Палехова Полина Вячеславовна. Организация, управление и администрирование в социальной работе : Учебное пособие. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2008. - 128 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-002971-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=597394&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Силин А. Н. Социальный менеджмент: концептуальные подходы и инновационные социально-психологические технологии / Силин А. Н., Смирнова В. В. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2009. - 350 с. - Допущено Учебно-методическим объединением вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности Управление персоналом. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТюмГНГУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=743778&idb=0>.
2. Методы исследований в социальной работе : практикум. направление подготовки 39.03.02 социальная работа. профили: «социальное обслуживание и стандартизация социальных услуг», «социальная работа в системе социальных служб». квалификация выпускника – бакалавр. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 199 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СКФУ - Социально-гуманитарные науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=731577&idb=0>.
3. Карташова Лариса Васильевна. Организационное поведение : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 157 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-002154-6. - ISBN 978-5-16-110551-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834764&idb=0>.
4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учеб. для использования в учеб. процессе образоват. учреждений, реализующих программы сред. проф. образования. - 7-е изд., стер. - М. : Академия, 2008. - 224 с. - (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-7695-5770-5 : 441.00., 3 экз.
5. Соломанидина Татьяна Оттовна. Мотивация трудовой деятельности персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала"; Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 312 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-238-01609-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593411&idb=0>.
6. Основы социального предпринимательства : учебное пособие / Е. М. Белый [и др.] ; под редакцией Е. М. Белого. - Москва : Юрайт, 2023. - 178 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11579-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847064&idb=0>.
7. Энциклопедия инновационных практик социально ориентированных некоммерческих организаций / Холостова Е.И. - Москва : Дашков и К, 2017., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=651075&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- <http://fom.ru/>;
- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;
- <http://soc.lib.ru/su/>
- <http://socioline.ru/taxonomy/vocabulary/6>
- <http://sovman.ru/>
- <http://wciom.ru/>.
- <http://womaninrussiansociety.ru/>;
- <http://www.humanities.edu.ru/> - Портал «Гуманитарное образование»
- <http://www.isras.ru/socis.html>;
- <http://www.levada.ru/>;

- <http://www.mevriz.ru/>
- <http://www.socpolitika.ru> Информационно-аналитический портал
- <http://www.soc-work.ru/> Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе.
- <http://www.top-personal.ru/>
- <http://www.vestnykeys.ru/>
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- научная электронная библиотека <http://znaniyum.com/>
- научная электронная библиотека <https://e.lanbook.com>
- официальный сайт Министерства социальной политики Нижегородской области:
<http://www.minsocium.ru/>;
- официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru/>;
- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/>;
- правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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 ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 39.03.02 - Социальная работа.

Автор(ы): Рушева Анна Витальевна, кандидат социологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Козырьков Владимир Павлович, доктор социологических наук.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.