

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 05.10.2023 09:10:57
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

**ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНИТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Утверждено:

на заседании кафедры педагогики, психологии и
социальной работы
протокол № 4 от 10.11.2022 г.
Зав. кафедрой подписано ЭЦП/Бронников С.А.

Согласовано:

Председатель УМК
социально-гуманитарного
факультета
подписано ЭЦП/Хамидуллина Л.К.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
для очной формы обучения**

Управление в социальной работе
Часть, формируемая участниками образовательных отношений

программа бакалавриата

Направление подготовки (специальность)
39.03.02 *Социальная работа*

Направленность (профиль) подготовки
Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности

Квалификация
Бакалавр

| | |
|---|--|
| Разработчик (составитель) <u>Доцент, к. п.н., доцент</u> (должность, ученая степень, ученое звание) | <u>подписано ЭЦП /Логачева Л.Р.</u> (подпись, Фамилия И.О.) |
|---|--|

Для приема: 2020,2021,2022 г.

Бирск 2022 г.

Составитель / составители: Логачева Л.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры педагогики, психологии и социальной работы протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

| | |
|--|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций..... | 4 |
| 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 6 |
| 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)..... | 6 |
| 4. Фонд оценочных средств по дисциплине | 11 |
| 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине..... | 11 |
| 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине..... | 13 |
| 4.3. Рейтинг-план дисциплины | 25 |
| 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 25 |
| 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины..... | 25 |
| 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины..... | 26 |
| 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине..... | 26 |

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

| Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК) | Формируемая компетенция (с указанием кода) | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине |
|--|---|---|---|
| | Способен осуществлять деятельность по планированию, организации и реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания (ПК-1); | ПК-1.1. Знать основы планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания; особенности и требования к реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | Знать основы планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания |
| | | ПК-1.2. Уметь оперировать знаниями о способах планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания; оперировать знаниями об особенностях и требованиях к реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | Уметь оперировать знаниями о способах планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания |
| | | ПК-1.3. Владеть навыками и опытом по планированию и организации деятельности организаций социального обслуживания; осуществления | Владеть навыками по планированию и организации деятельности организаций социального обслуживания |

| | | | |
|----------------------------------|--|--|--|
| | | деятельности по реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | |
| Разработка и реализация проектов | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2); | УК-2.1. Знать принципы целеполагания, постановки задач, способы их решения; основы оценки имеющихся ресурсов и ограничений; систему российского и международного права | Знать принципы целеполагания, постановки задач, способы их решения |
| | | УК-2.2. Уметь формулировать цели и задачи, выбирать оптимальные способы их решения; учитывать имеющиеся ресурсы и ограничения для достижения поставленных целей и задач; применять правовые нормы при решении поставленных целей и задач | Уметь формулировать цели и задачи, выбирать оптимальные способы их решения |
| | | УК-2.3. Владеть навыками постановки целей, выбора оптимальных способов решения поставленных целей и задач; оценки имеющихся ресурсов и ограничений; применения правовых норм для решения поставленных целей и задач | Владеть навыками и опытом постановки целей, выбора оптимальных способов решения поставленных целей и задач |

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление в социальной работе» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цель изучения дисциплины: формирование знаний, умений и владений в области управления в социальной работе для выявления, формулирования и разрешения проблем в сфере социальной работы в целях повышения ее эффективности.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Управление в социальной работе» на 5 семестр

очная

форма обучения

| Вид работы | Объем дисциплины |
|---|-------------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов) | 4/144 |
| Учебных часов на контактную работу с преподавателем: | 59.2 |
| лекций | 26 |
| практических/ семинарских | 32 |
| лабораторных | 0 |
| контроль самостоятельной работы (КСР) | 0 |
| других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР | 1.2 |
| Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС) | 50 |
| Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль) | 34.8 |

Форма контроля:

Экзамен 5 семестр

| № п/п | Тема и содержание | Форма изучения материалов: | | | | Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка) | Задания по самостоятельной работе студентов | Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.) |
|--------------------|--|----------------------------|-----------------------|----------------------|--|--|---|---|
| | | лекции, | практические занятия, | семинарские занятия, | лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах) | | | |
| | | Лек | П | Эк | СР С | | | |
| 3 курс / 5 семестр | | | | | | | | |
| 1 | Организация в социальной работе | | | | | | | |
| 1.1 | <p>Становление и развитие научного менеджмента. Сущность управления в социальной работе.</p> <p>Подходы к управлению на основе выделения различных школ. Процессный подход к управлению. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Сущность, содержание и специфика управления в социальной работе.</p> | 4 | 4 | | 8 | Осн. лит-ра № 1 | Конспект | Письменный ответ, Семинар, Тестирование |
| 1.2 | Организация как социальная система | 4 | 6 | | 10 | Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра №№ 1,2 | Доклад | Тестирование, Семинар, Кейс- |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|---|--|----|---------------------------------------|------------------|---|
| | <p>Понятие и значение организации. Характеристики организаций. Коммуникационный процесс и управленческие решения. Информационные процессы, системы и технологии в современных организациях. Управление социальными инновациями.</p> | | | | | | | задания |
| 2 | Эффективность управления социальной работой | | | | | | | |
| 2.1 | <p>Уровни и функции управления социальной работой</p> <p>Управление и уровни управления. Сущность функции планирования. Организация как функция управления. Мотивация как функция управления. Измерение мотивации и стимулирования. Контроль как функция управления.</p> | 4 | 6 | | 10 | Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра №№ 1,2 | Письменный ответ | Семинар, Тестирование |
| 2.2 | <p>Эффективность управления</p> <p>Сущность и виды эффективности. Контроль качества социальных услуг. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях. Личность и авторитет руководителя.</p> | 4 | 6 | | 10 | Осн. лит-ра № 1 | Презентация | Семинар, Тестирование, Кейс-задания, Письменный ответ |
| 3 | Администрирование в социальной работе | | | | | | | |
| 3.1 | Управление персоналом. Работа в коллективе с учетом толерантного | 4 | 4 | | 6 | Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1 | Доклад | Тестирование, Семинар, Кейс- |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|----|----|---|----|------------------------------------|----------|--------------------------|
| | восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий Кадровая составляющая системы социального управления. Формирование трудовых ресурсов.Административные методы. Экономические методы. Социально-психологические методы. | | | | | | | задания |
| 3.2 | Делопроизводство в учреждениях социальной сферы Подготовка и оформление управленческих документов. Распорядительные документы. Организационные документы . Информационно-справочные документы . Организация работы с документами. | 6 | 6 | | 6 | Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1 | Конспект | Семинар, Тестирование |
| 4 | Экзамен | | | 1 | 36 | | | |
| Итого по 3 курсу 5 семестру | | 26 | 32 | 1 | 86 | | | |
| Итого по дисциплине | | 26 | 32 | 1 | 86 | | | |

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции: Способен осуществлять деятельность по планированию, организации и реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания (ПК-1);

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен) | | | |
|--|---|--|--|--|-------------------------------|
| | | 2 (Неудовлетворительно) | 3 (Удовлетворительно) | 4 (Хорошо) | 5 (Отлично) |
| ПК-1.1. Знать основы планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания; особенности и требования к реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | Знать основы планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания | Знания не сформированы | Знания недостаточно сформированы, несистемны | Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности | Знания полностью сформированы |
| ПК-1.2. Уметь оперировать знаниями о способах планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания; оперировать знаниями об особенностях и требованиях к реализации социальных услуг клиентам организаций | Уметь оперировать знаниями о способах планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания | Умения не сформированы | Умения не полностью сформированы | Умения в основном сформированы | Умения полностью сформированы |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|
| социального обслуживания | | | | | |
| ПК-1.3. Владеть навыками и опытом по планированию и организации деятельности организаций социального обслуживания; осуществления деятельности по реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | Владеть навыками по планированию и организации деятельности организаций социального обслуживания | Владение навыками не сформировано | Владение навыками неуверенное | Владение навыками в основном сформировано | Владение навыками уверенное |

Код и формулировка компетенции: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен) | | | |
|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| | | 2 (Неудовлетворительно) | 3 (Удовлетворительно) | 4 (Хорошо) | 5 (Отлично) |
| УК-2.1. Знать принципы целеполагания, постановки задач, способы их решения; основы оценки имеющихся ресурсов и ограничений; систему российского и международного права | Знать принципы целеполагания, постановки задач, способы их решения | Знания не сформированы | Знания недостаточно сформированы, несистемны | Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности | Знания полностью сформированы |
| УК-2.2. Уметь формулировать цели и задачи, выбирать оптимальные | Уметь формулировать цели и задачи, выбирать оптимальные | Умения не сформированы | Умения не полностью сформированы | Умения в основном сформированы | Умения полностью сформированы |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|
| способы их решения; учитывать имеющиеся ресурсы и ограничения для достижения поставленных целей и задач; применять правовые нормы при решении поставленных целей и задач | способы их решения | | | | |
| УК-2.3. Владеть навыками постановки целей, выбора оптимальных способов решения поставленных целей и задач; оценки имеющихся ресурсов и ограничений; применения правовых норм для решения поставленных целей и задач | Владеть навыками и опытом постановки целей, выбора оптимальных способов решения поставленных целей и задач | Владение навыками не сформировано | Владение навыками неуверенное | Владение навыками в основном сформировано | Владение навыками уверенное |

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Баллы, выставляемые за конкретные виды деятельности представлены ниже.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Оценочные средства |
|--|--|------------------------------|
| ПК-1.1. Знать основы планирования и организации | Знать основы планирования и организации деятельности | Презентация, Семинар, Доклад |

| | | |
|---|---|---------------------------------|
| деятельности учреждений социального обслуживания; особенности и требования к реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | учреждений социального обслуживания | |
| ПК-1.2. Уметь оперировать знаниями о способах планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания; оперировать знаниями об особенностях и требованиях к реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | Уметь оперировать знаниями о способах планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания | Письменный ответ, Тестирование |
| ПК-1.3. Владеть навыками и опытом по планированию и организации деятельности организаций социального обслуживания; осуществления деятельности по реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания | Владеть навыками по планированию и организации деятельности организаций социального обслуживания | Кейс-задания |
| УК-2.1. Знать принципы целеполагания, постановки задач, способы их решения; основы оценки имеющихся ресурсов и ограничений; систему российского и международного права | Знать принципы целеполагания, постановки задач, способы их решения | Семинар, Тестирование, Конспект |
| УК-2.2. Уметь формулировать цели и задачи, выбирать оптимальные способы их решения; учитывать имеющиеся ресурсы и ограничения для достижения поставленных целей и задач; применять правовые нормы при решении поставленных целей и задач | Уметь формулировать цели и задачи, выбирать оптимальные способы их решения | Тестирование |
| УК-2.3. Владеть навыками постановки целей, выбора оптимальных способов решения поставленных целей и задач; оценки имеющихся ресурсов и ограничений; применения правовых норм для решения поставленных целей и | Владеть навыками и опытом постановки целей, выбора оптимальных способов решения поставленных целей и задач | Кейс-задания |

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины

для экзамена: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10;

Шкалы оценивания:

для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

1. Личностный потенциал человека, служит источником принципов развития:

- а) личности,
- б) общества,
- в) организации,
- г) социума.

2. Аттрактивность – это ...

- а) внешняя привлекательность личности,
- б) умение внушать и убеждать словом,
- в) улавливание настроения людей,
- г) умение быстро устанавливать контакт с людьми.

3. ... - постоянный процесс, для повышения эффективности которого целесообразно разработать и внедрить систему обучения (повышения квалификации) .

- а) развитие ресурсов общества,
- б) развитие человеческих ресурсов,
- в) развитие ресурсов страны,
- г) развития ресурсов организации.

4. Эмпатичность – это ...

- а) внешняя привлекательность личности,
- б) умение внушать и убеждать словом,
- в) улавливание настроения людей,
- г) умение быстро устанавливать контакт с людьми.

5. Коммуникабельность – это ...

- а) внешняя привлекательность личности,
- б) умение внушать и убеждать словом,
- в) улавливание настроения людей,
- г) умение быстро устанавливать контакт с людьми.

1. Установите соответствие между кадровой проблемой и их характеристикой

А подбор, расстановка персонала и формирование резерва на выдвижение

Б аттестация персонала

В совершенствование управления коллективом

1 по времени связывается с аттестацией

2 проводится периодически для анализа соответствия занимаемой должности специалиста

3 улучшение социально-психологического климата в коллективе

2. Установите последовательность действий в этапах проектной деятельности:

- 1: прогноз изменений
- 2: разработка технологий изменений
- 3: анализ и выбор объекта изменений
- 4: оценка эффективности нового качества объекта
- 5: структурирование задач
- 6: постановка цели

3. Установите последовательность этапов проведения социального аудита:

- 1: знакомство с поставленной задачей(задачами)
- 2: составление вопросников и анкет
- 3: реализация работы
- 4: составление отчета
- 5: определение границ своих действий
- 6: подготовка детализированной рабочей программы
- 7: изучение социального баланса и другой документации самого объекта социального аудита и нормативных документов

1. Установите соответствие форм общения в коллективах и их определение:

А. субординационная

Б. служебно-товарищеская

В. дружеская

1. общение между руководителями коллегами, в основе которого лежит сочетание административных (обязанности координации деятельности) и моральных норм;
2. общение между руководителями и подчиненными, основанное на морально-психологических нормах взаимного уважения и личной симпатии;
3. общение между руководителем и подчиненным по сугубо формальным, должностным служебным вопросам, базирующееся на административно-правовых нормах.

2. Установите последовательность разработки управленческого решения в социальной сфере:

- 1: анализ ситуации
- 2: определение целей
- 3: разработку оценочной системы
- 4: диагностику ситуации
- 5: получение информации о ситуации
- 6: разработку прогноза развития ситуации

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестирования

Тестирование

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки (в баллах):

- **5** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 91 – 100 %;
- **4** балла выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 75 – 90 %;
- **3** балла выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 74 %;
- **до 3** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %;

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Кейс-задание №1

Молодой человек приехал в город N из другой страны из-за нестабильной политической обстановки. Обустроив свою семью в съёмной квартире, молодой человек обратился в местный Центр занятости по вопросу трудоустройства. На родине молодой человек получил диплом инженера государственного образца. Надеюсь получить подходящую работу по профессии, он обратился к социальному работнику в Центре занятости, на что сотрудник наотрез отказался в содействии из-за того, что клиент имел принадлежность к другой этнической группе. Правильно ли поступил сотрудник? Какой принцип не был соблюден социальным работником?

Кейс-задание №2

Генеральный директор присутствовал на совещании компании по производству технических средств реабилитации. Рассматривался отчёт по работе крупного подразделения, при этом был приглашён начальник этого подразделения и его замы. Докладывал заместитель по производству. Он как раз дошёл до показателей использования основных фондов одного из заводов компании по производству инвалидных колясок, который курировало это подразделение. Этот заместитель при подготовке совещания неоднократно пытался получить данные с завода, однако в полном объёме так и не получил их. Об этом он заблаговременно оповестил своего начальника. Но и тот не помог ему. Тогда докладчик заранее подстраховался, рассчитал эти показатели косвенным путём, и передал их своему шефу. В доклад он эти расчёты не включил. На вопрос генерального директора, почему в отчёте нет этих показателей, заместитель пояснил, что от завода не получена требуемая информация. Он умолчал о том, что подключил своего непосредственного начальника, который так ничего и не сделал. Он посчитал, что таким образом подставит своего руководителя, и надеялся, что последний сам скажет по ситуации своё слово.

Но начальник благоразумно промолчал, а докладчик получил неслабый нагоняй от генерального директора и заместителей приняв весь гнев на себя.

Вопросы для работы с кейсом

1. Следовало ли докладчику поступить другим образом? Или он правильно себя повёл в создавшейся ситуации?
2. Какие выводы должен сделать на будущее заместитель по производству?

Кейс-задание №1

В частном учреждении отделения помощи семье работает по-настоящему уникальный специалист – Фёдор Иванов. Он тренинг-менеджер. Москва хоть и большой город, а с трудом можно найти 5–6 человек равных ему по мастерству. А самое неприятное заключается в том, что Иванов прекрасно знает о своей уникальности и незаменимости и без зазрения совести вьёт верёвки из руководства предприятия.

Зарботная плата у него высокая, в этом плане он всем доволен и никаких требований не предъявляет. Однако в любой момент Иванов может выкинуть фортель – не выйти на работу и подставить руководство предприятия. Например, он может позвонить директору и заявить: «Ко мне свояк приехал, так что я на две недели уезжаю с ним порыбачить». И тренинги, которые должны были проводиться отменяются, потому что заменить Иванова некем. Компания теряет клиентов, приносит свои извинения клиентам, перестраивает график работы других специалистов. И все из-за распущенности одного человека. Причём уволить его невозможно – второго такого специалиста не найти.

Вопросы для работы с кейсом

1. Что делать руководителю? Как мотивировать работника, чтобы он не «чудил»?
2. Как вы думаете, действительно ли такого работника невозможно заменить? Так ли ценен он в компании?
3. Как руководителю правильно выстроить отношения с подчинённым?

Кейс-задание №2

В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом.

Какими принципами руководствуются службы управления человеческими ресурсами?

Семинар на тему: "Организация как социальная система"

1. Понятие и значение организации.
2. Характеристики организаций.
3. Коммуникационный процесс и управленческие решения.
4. Информационные процессы, системы и технологии в современных организациях.
5. Управление социальными инновациями.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-задания

Кейс-задание

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

- **2 балла** выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задания;
- **1 балл** выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **0 баллов** выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Конспект

1. Составьте конспект статьи об организации как социальной системе (источник - в ЭБС, режим доступа: <https://e.lanbook.com>, статья на усмотрение студента).
2. Составьте конспект статьи об эффективности управления социальной работой (источник - в ЭБС, режим доступа: <https://e.lanbook.com>, статья на усмотрение студента).

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Конспект

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина

изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).

Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

5 баллов – оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное.

4 балла – оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное.

3 балла – оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но не последовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении.

2 балла – оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

Презентация

Составьте презентацию на 1 из следующих тем:

1. Организация труда в социальных учреждениях и её совершенствование.
2. Эффективность управления социальной работой.
3. Формы и методы оценки эффективности управления социальной работой.
4. Организационно-функциональная концепция управления социальной работой.
5. Социально-психологическая концепция управления социальной работой.
6. Эмпирическая концепция управления социальной работой.
7. Системная концепция управления социальной работой.
8. Организационные структуры управления в системе социальной работы, их виды и совершенствование.
9. Система функций управления социальной работой.
10. Использование программно-целевого управления в социальной сфере.
11. Основные составляющие процесса социального управления и их характеристика.
12. Принципы управления социальной работой и их содержание.
13. Особенности менеджмента в социальных учреждениях.

Презентация

Разработка презентации оценивается по 5-бальной шкале (от 1 до 5 баллов в зависимости от качества презентации).

5 БАЛЛОВ – презентация включает не менее 7 кадров основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы, четко определена структура ресурса, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Представлен перечень источников, оформленный согласно общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

4 БАЛЛА – презентация включает не менее 7 кадров основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы, четко определена структура ресурса, отсутствуют фактические (содержательные) ошибки, однако присутствуют незначительные орфографические и стилистические ошибки (не более трех). Представлен перечень источников, оформленный согласно общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

3 БАЛЛА – презентация включает не менее 7 кадров основной части. В презентации полностью раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; четко определена структура ресурса; имеются незначительные фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки (не более трех). Представлен перечень источников, оформленный согласно общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах не в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

2 БАЛЛА – презентация включает менее 7 кадров основной части. В презентации не полностью раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; четко определена структура ресурса; имеются незначительные фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки (не более трех). Представлен перечень источников, однако оформление не соответствует общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах не в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

1 БАЛЛ – презентация включает менее 7 кадров основной части. В презентации не раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; не четко определена структура ресурса; имеются фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки. Представлен перечень источников, однако оформление не соответствует общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

Вопросы для семинаров

Занятие на тему: Эффективность управления

1. Сущность и виды эффективности.
2. Контроль качества социальных услуг.
3. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.
4. Личность и авторитет руководителя.

Семинар на тему: "Организация как социальная система"

1. Понятие и значение организации.
2. Характеристики организаций.
3. Коммуникационный процесс и управленческие решения.
4. Информационные процессы, системы и технологии в современных организациях.
5. Управление социальными инновациями.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знаниями, анализировать информацию.

Критерии оценки (в баллах):

- **5** баллов выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **4** балла выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **3** балла выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий;
- **0-2** балла выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

Письменный ответ

Письменный ответ

1. Раскройте понятия: мотивация, стимул, потребность, побуждение, вознаграждение.
2. Охарактеризуйте содержательные теории мотивации.
3. Опишите процессуальные теории мотивации.
4. Назовите задачи признания труда работников.
5. Раскройте основные формы признания труда работников.
6. Что понимается под оценкой труда работников?
7. Приведите методы индивидуальной оценки труда работников.
8. Приведите методы групповой оценки труда работников.
9. Опишите процесс аттестации (оценку персонала).

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения письменного ответа

Письменный ответ

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом письменного ответа максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию, владение навыками практической деятельности, приводятся примеры из практики

Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

- 3 балла выставляется студенту, если в письменных ответах полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности;
- 2 балла выставляется студенту, если в письменном ответе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов;
- 1 балл выставляется студенту, если в письменном ответе отражено, только основное, но не последовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности;
- 0 баллов выставляется студенту, если в письменном ответе не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

Доклад

Доклад

1. Учет социальных различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
2. Учет этнических различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
3. Учет конфессиональных различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
4. Учет культурных различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
5. Педагогические аспекты социального управления.
6. Оценка персонала в структуре кадровых процессов.
7. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей в системе социального управления.
8. Назовите первичные качества персонала социального управления.
9. Этапы обучения и развития персонала социального управления.
10. Значение и основные задачи аттестации персонала социального учреждения.
11. Психологическая готовность работника к аттестации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения доклада

Описание методики оценивания: при оценке доклада учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки определения их смысла, анализа различных подходов по теме доклада, высказывать собственные взгляды по теме доклада, обобщать рассмотренный материал.

Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

5 баллов – оцениваются доклады, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

4 балла – оцениваются доклады, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

3 балла – оцениваются доклады, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

2 балла – оцениваются доклады, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет.

Описание методики оценивания: при оценке доклада учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки определения их смысла, анализа различных подходов по теме доклада, высказывать собственные взгляды по теме доклада, обобщать рассмотренный материал.

Экзаменационные билеты

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Примерные вопросы к экзамену, 3 курс / 5 семестр

1. Становление и развитие научного менеджмента.
2. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению.
3. Понятие и значение организации .Характеристики организаций.
4. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Виды коммуникаций и этапы коммуникационного процесса.
6. Межличностные и организационные коммуникации.
7. Понятие и классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям.
8. Понятия информационных процессов и информационных систем. Информация как основа процесса управления.
9. Технология управления как определенная последовательность работы с информацией.
10. Личная информационная система специалиста, руководителя.
11. Основные проблемы информатизации и компьютеризации социальных систем.
12. Технологии и методы разработки управленческих решений.
13. Социальные инновации и инновационные технологии.
14. Роль личности в управлении социальными инновациями.
15. Социальные технологии инновирования государственного, регионального и отраслевого управления.
16. Понятия управления, объекта, субъекта в управлении социальной работой.
Общезаконодательная и региональные (территориальные) системы управления социальной работой система управления социальной работой.
17. Сущность функции планирования. Этапы стратегического планирования.
18. Программно-целевое управление .
19. Понятие организационной деятельности . Нормы управляемости.
20. Взаимоотношения полномочий.
21. Построение организации.
22. Основные понятия: стимулы, мотивы, стимулирование, мотивация и их характеристика.
23. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга.
24. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума; теория справедливости; теория относительного разнообразия индивидуальной и групповой мотивации Е.Комарова.
25. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования.
Методы наказания работников.
26. Методы изучения и развития мотивации персонала.
27. Измерение мотивации и стимулирования.
28. Техники понимания индивидуальных мотивов.

29. Пример ранжированного измерения мотивов, стимулов и антимотивов, антистимулов.
30. Понятие и виды управленческого контроля .
31. Понятие эффективности. Виды и показатели эффективности.
32. Понятие оценки эффективности. Решение проблем субъекта, предмета и методов оценки эффективности.
33. Критерии оценки эффективности.
34. Контроль качества социальных услуг.
35. Социальный аудит: сущность, содержание и виды. Оценка деятельности социальных учреждений.
36. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.
37. . Группы и значение неформальных организаций.
38. Кадровая составляющая системы социального управления .
39. Административные, экономические и социально-психологические методы управления.
40. Подготовка и оформление управленческих документов.

Образец экзаменационного билета

| | |
|--|---|
| МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ Кафедра педагогики, психологии и социальной работы | |
| Дисциплина: Управление в социальной работе очная форма обучения 3 курс 5 семестр | Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 39.03.02 Социальная работа Профиль: Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности |
| Экзаменационный билет № 1 <ol style="list-style-type: none"> 1. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению. 2. Основные понятия: стимулы, мотивы, стимулирование, мотивация и их характеристика. 3. Кейс-задание. | |
| Дата утверждения: __.__.____ | Заведующий кафедрой _____ |

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на экзамене

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли раскрыты причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах):

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении

практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- **10-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов.

Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);

- хорошо – от 60 до 79 баллов;

- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;

- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

1.3. Рейтинг-план дисциплины

Таблица перевода баллов текущего контроля в баллы рейтинга

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | | | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | | | | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | | | | | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | | | | | | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 7 | | | | | | | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | | | | | | | | 5 | 5 | 4 |
| 9 | | | | | | | | | 5 | 5 |
| 10 | | | | | | | | | | 5 |

Рейтинг-план дисциплины представлен в Приложении 1.

2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Управление в социальной работе: Учебник для бакалавров : учеб. / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова, Е.И. Комарова. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 300 с. <https://e.lanbook.com/book/93350>.

Дополнительная литература

1. Организация, управление и администрирование в социальной работе : учеб. для бакалавров / под. ред. Е. И. Холостовой , Е. И. Комарова , О. Г. Прохоровой .— М. : Юрайт, 2011 .— 425 с.
2. Управление в социальной работе : учеб. пособ. для студ., обуч. по напр. подг. "Соц. работа", а также работников соц. службы / Е. И. Василенко .— Москва : Дашков и К, 2014 .— 291 с.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
7. Национальная платформа открытого образования proed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npoed.ru/>.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

Программное обеспечение

1. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия
https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
2. Windows - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021
3. Office Professional Plus - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий | Вид занятий | Наименование оборудования, программного обеспечения |
|---|----------------------------|---|
| Аудитория 12(СГФ) | Для самостоятельной работы | Херох work centre 5021, kyocera km 1635, учебная мебель, звуковые колонки genius, настенный экран screer media, мультипроектор vivitek, компьютеры в сборе. |

| | | |
|---|--|--|
| | | Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 22(СГФ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации | Компьютеры в сборе, настенный экран, мультипроектор vivitek, учебная мебель, доска классная. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome |
| Аудитория 26(СГФ) | Для хранения оборудования | Компьютер в сборе, мфу куосера, стол компьютерный , нетбук . Программное обеспечение 1. Windows 2. Браузер Google Chrome 3. Office Professional Plus |
| Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ) | Для самостоятельной работы | Компьютеры в сборе, учебная мебель, принтер samsung, сканер hp scanjet g2410. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. Office Professional Plus |