

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
"Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого"
(ФГБОУ ВО "ТГПУ им. Л.Н. Толстого")

МОДУЛЬ "ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ"
Управление в социальной работе

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	социальных наук
ОПОП	39.03.02 Социальная работа направленность (профиль) Социальная работа в системе социальных служб
Квалификация	Бакалавр
Год начала подготовки	2019
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	4 з.е.

Виды контроля по семестрам:
экзамен 7

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	7(4.1)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	18	18	18	18
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	42	42	42	42
КСР	2	2	2	2
Контактная работа	44	44	44	44
Сам. работа	64	64	64	64
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого трудоемкость в часах	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.п.н., доцент, Соломатова Вера Вячеславовна

Рабочая программа дисциплины

Управление в социальной работе

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 76)

составлена на основании учебного плана:

39.03.02 Социальная работа

направленность (профиль) Социальная работа в системе социальных служб

утвержденного Учёным советом вуза от 30.05.2019 протокол № 6.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

социальных наук

Зав. кафедрой Шаин Е.Г.

РПД утверждена Учёным советом университета

протокол от 30.5.2019 г. № 6

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование представления о теории и практике управления в социальной работе в России, регионе, умения использовать эти знания в деятельности специалистов организаций социального обслуживания

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
1.	К началу изучения дисциплины студенты должны владеть:
2.	- знаниями основных понятий теории и технологии социальной работы;
3.	- навыками работы с учебной литературой и Интернет-источниками.
4.	Социальное обслуживание
5.	Экономические основы социальной работы
6.	Технологии социальной работы
7.	Ознакомительная практика (в)
8.	Правовые основы социальной работы
9.	Конфликтология в социальной работе
10.	Ознакомительная практика (о)
11.	Семьеведение
12.	Занятость населения и ее регулирование
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
1.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. СООТНЕСЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1 Компетенции обучающегося и индикаторы их достижения:

ПК-4: Способен к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих меры социальной защиты населения

ПК-4.1	Взаимодействует с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан
	знать правила коммуникации; уметь взаимодействовать с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан; владеть навыками по взаимодействию с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан.
ПК-4.2	Реализует маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов
	знать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам; уметь реализовывать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам; владеть навыками применения маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам.
ПК-5: Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	
ПК-5.1	Планирует работу подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
	уметь планировать работу подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан; владеть навыками по планированию работы подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан.
ПК-5.2	Организует работу с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
	уметь организовывать работу с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан; владеть навыками по организации работы с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан.
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	

УК-2.1	Определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм
	знать нормативные правовые документы по социальному управлению; уметь определять совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм; владеть навыками определения совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм.
УК-2.4	Определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач
	уметь определять ожидаемые результаты решения поставленных задач; владеть навыками по определению ожидаемых результатов решения поставленных задач.
3.2 Результаты обучения по дисциплине:	
В результате освоения дисциплины обучающийся должен:	
	Знать:
3.1	основные правовые нормы, определяющие управление в социальной работе;
3.2	маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов
	Уметь:
У.1	определять совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм;
У.2	взаимодействовать с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан;
У.3	реализовывать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов;
У.4	планировать работу подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан;
У.5	организовывать работу с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
У.6	
	Владеть:
В.1	определения совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм;
В.2	взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан;
В.3	по реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов;
В.4	по планированию работы подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан;
В.5	по организации работы с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
В.6	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература	Содержание
	Тема 1. Концептуальные основы социального управления				
1.1	Концептуальные основы социального управления /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «управление», «менеджмент». Управление социальной работой как понятие и учебная дисциплина. Эволюция теорий социального управления. Особенности социальных организаций.
1.2	Концептуальные основы социального управления /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «управление», «менеджмент». Управление социальной работой как понятие и учебная дисциплина. Эволюция теорий социального управления. Особенности социальных организаций.

1.3	Концептуальные основы социального управления /Ср/	7	12	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «управление», «менеджмент». Управление социальной работой как понятие и учебная дисциплина. Эволюция теорий социального управления. Особенности социальных организаций.
	Тема 2. Процесс социального управления				
2.1	Процесс социального управления /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Кибернетическая схема процесса управления. Социальная организация как субъект и объект управления. Информационное обеспечение управления. Управляющая система в социальной организации.
2.2	Процесс социального управления /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Кибернетическая схема процесса управления. Социальная организация как субъект и объект управления. Информационное обеспечение управления. Управляющая система в социальной организации.
2.3	Процесс социального управления /Ср/	7	12	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Кибернетическая схема процесса управления. Социальная организация как субъект и объект управления. Информационное обеспечение управления. Управляющая система в социальной организации.
	Тема 3. Организационно-функциональная система управления социальной работой				
3.1	Организационно-функциональная система управления социальной работой /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «организация», «функции управления». Виды функций управления. Основные понятия и виды организационных структур управления. Организационная структура и функции конкретной социальной организации. Организационные методы социального управления.
3.2	Организационно-функциональная система управления социальной работой /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «организация», «функции управления». Виды функций управления. Основные понятия и виды организационных структур управления. Организационная структура и функции конкретной социальной организации. Организационные методы социального управления.
3.3	Организационно-функциональная система управления социальной работой /Ср/	7	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «организация», «функции управления». Виды функций управления. Основные понятия и виды организационных структур управления. Организационная структура и функции конкретной социальной организации. Организационные методы социального управления.
	Тема 4. Управление персоналом социальных организаций				
4.1	Управление персоналом социальных организаций /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Базовый понятийный аппарат. Концепции управления персоналом. Кадровый менеджмент. Проблемы оценки персонала социальной организации. Аттестация персонала и её организация.

4.2	Управление персоналом социальных организаций /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Базовый понятийный аппарат. Концепции управления персоналом. Кадровый менеджмент. Проблемы оценки персонала социальной организации. Аттестация персонала и её организация.
4.3	Управление персоналом социальных организаций /Ср/	7	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Базовый понятийный аппарат. Концепции управления персоналом. Кадровый менеджмент. Проблемы оценки персонала социальной организации. Аттестация персонала и её организация.
	Тема 5. Стимулирование и мотивация персонала				
5.1	Стимулирование и мотивация персонала /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «стимулирование», «мотивация». Основные теории мотивации. Совершенствование стимулирования и развитие мотивации в социальной организации. Методы исследования мотивации персонала.
5.2	Стимулирование и мотивация персонала /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «стимулирование», «мотивация». Основные теории мотивации. Совершенствование стимулирования и развитие мотивации в социальной организации. Методы исследования мотивации персонала.
5.3	Стимулирование и мотивация персонала /Ср/	7	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «стимулирование», «мотивация». Основные теории мотивации. Совершенствование стимулирования и развитие мотивации в социальной организации. Методы исследования мотивации персонала.
	Тема 6. Администрирование в социальной работе				
6.1	Администрирование в социальной работе /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «администрация», «администрирование», «административный менеджмент». Руководитель, менеджер, лидер. Целевые ориентации, задаваемые руководителем социальной организации. Требования, предъявляемые к руководителю. Профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания граждан. Ролевой репертуар руководителя социальной организации. Стиль руководства. Процесс выработки решений в административной деятельности.
6.2	Администрирование в социальной работе /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «администрация», «администрирование», «административный менеджмент». Руководитель, менеджер, лидер. Целевые ориентации, задаваемые руководителем социальной организации. Требования, предъявляемые к руководителю. Профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания граждан. Ролевой репертуар руководителя социальной организации. Стиль руководства. Процесс выработки решений в административной деятельности.

6.3	Администрирование в социальной работе /Ср/	7	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	<p>Понятия «администрация», «администрирование», «административный менеджмент».</p> <p>Руководитель, менеджер, лидер. Целевые ориентации, задаваемые руководителем социальной организации.</p> <p>Требования, предъявляемые к руководителю.</p> <p>Профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания граждан.</p> <p>Ролевой репертуар руководителя социальной организации. Стиль руководства.</p> <p>Процесс выработки решений в административной деятельности.</p>
-----	--	---	----	-----------------------	--

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Типовые задания для проведения текущего контроля

Вопросы к практическим занятиям

Семинар № 1
на тему "Концептуальные основы социального управления"

План

1. Термины управление и менеджмент.
2. 4 основные школы управленческой мысли.
3. Управление социальной работой.
4. Эволюция теории социального управления.
5. Особенности социальных организаций.

Семинар № 2
на тему "Процесс социального управления"

План

1. Кибернетическая схема процесса управления.
2. Социальная организация как субъект и объект управления.
3. Информационные обеспечение управления.

Семинар № 3
на тему "Организационно-функциональная система управления социальной работой"

План

1. Значение понятия «организация».
2. Понятие и виды функций управления.
3. Автоматизация функций в социальной работе.
4. Основные понятия и виды организационных структур управления.

Семинар № 4
на тему "Управление персоналом социальных организаций"

План

1. Базовый понятийный аппарат: персонал, человеческий ресурс, компетентность, профессионализм, кадровая политика, подбор персонала, расстановка кадров, оценка кадров.
2. Основные составляющие системы управления персоналом на предприятии.
3. Характеристика концепций управления персоналом.
4. Проблемы оценки персонала. Аттестация персонала.

Семинар № 4.1.
на тему "Управление персоналом социальных организаций"

1. Определение понятия «набор персонала».
2. Источники и технологии привлечения персонала: методы внутреннего и внешнего поиска.
3. Методы отбора персонала: традиционные и нетрадиционные.
4. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.

Семинар № 5
на тему "Стимулирование и мотивация персонала"

План

1. Каково содержание мотивации работников к труду.
2. Какова структура мотива (назовите элементы и охарактеризуйте их).
3. На каких понятиях строятся современные теории мотивации.
4. Какие содержательные теории мотивации вы знаете. В чем суть содержательных теорий мотивации.

5. Какие процессуальные теории мотивации вы знаете. В чем суть процессуальных теорий мотивации.
6. Охарактеризуйте виды мотивов к труду.
7. Сформулируйте определение понятия «стимулирование труда».
8. В чем заключается идея теории подкрепления В. Синклера.
9. Какие функции выполняет стимулирование труда.
10. Перечислите виды и формы стимулирования труда.
11. Какие формы стимулирования относятся к экономическому денежному стимулированию.
12. Какие формы стимулирования относятся к экономическому неденежному стимулированию.
13. Какие формы стимулирования относятся к неэкономическому стимулированию.

Задания для самостоятельной работы

1. Заполните таблицу: «Основные школы управленческой мысли»
- | № | Название школы | Ученые – авторы идей | Характеристика научных взглядов |
|----|---|------------------------|---------------------------------|
| 2. | Охарактеризуйте стратегическую и тактическую цели социальной работы. | | |
| 3. | Разработайте стратегический план развития учреждения, на базе которого планируете проходить производственную практику (по теме индивидуального исследования). | | |
| 4. | Составьте схему организационной структуры управления социальной работой с населением в Российской Федерации. | | |
| 5. | Представьте (в презентации) организационную структуру и функции конкретной социальной организации (по индивидуальной теме исследования). | | |
| 6. | На основе анализа учебной литературы заполните таблицу «Основные концепции управления персоналом». | | |
| | Название концепции | Авторы / представители | Краткая характеристика |
| 7. | Разработайте план и мероприятия по аттестации специалиста по социальной работе (на примере учреждения по индивидуальной теме исследования). | | |
| 8. | Преимущества и недостатки использования внутренних и внешних источников привлечения персонала | | |
| | Источники привлечения персонала | | |
| | Преимущества | | |
| | Недостатки | | |
| | Внутренние | | |
| | Внешние | | |
| 9. | Создать словарь основных терминов (гlossарий) (обязательно указание источника, из которого взято определение): | | |
| | адаптация | | |
| | профессиональная адаптация | | |
| | психофизиологическая адаптация | | |
| | социально-психологическая адаптация | | |
| | адаптивность личности | | |
| | администратор | | |
| | анкета для приема на работу | | |
| | аттестация персонала | | |
| | ассесмент | | |
| | аутплейсмент | | |
| | аутстафинг | | |
| | аутсорсинг персонала | | |
| | внутреннее вознаграждение | | |
| | внешнее вознаграждение | | |
| | внутрифирменное обучение | | |
| | действенная ориентация | | |
| | инструктаж | | |
| | кадровая политика | | |
| | кадровая служба | | |
| | карьера | | |
| | карьерограмма | | |
| | кадровый менеджмент | | |
| | личное дело | | |
| | локаут | | |
| | методы мотивации персонала | | |
| | менеджер по персоналу | | |
| | минимальная заработная плата | | |
| | мотивация труда (с позиции работника) | | |
| | мотивация труда (с позиции руководителя) | | |
| | набор персонала | | |
| | наем персонала | | |
| | ориентация персонала | | |
| | отбор персонала | | |
| | оценка персонала | | |
| | персонал | | |

профессиональное развитие
 повышение квалификации
 планирование высвобождения персонала
 планирование деловой карьеры
 профессиографический анализ
 рекрутинг персонала
 руководитель
 ротация персонала
 стимулирование
 стимулирование труда
 стабилизация кадров
 текучесть кадров
 трудовая книжка
 управление персоналом
 управление карьерой
 увольнение
 человеческие ресурсы

10. Вас назначили руководителем социально-реабилитационного центра для несовершенно-летних, который считается эффективным по большинству показателей. Между тем «выпускники» центра плохо адаптируются к жизни вне центра. У части из них возникают конфликты с семьями, в окружающем социуме, с ровесниками и взрослыми.

Вот некоторые из возможных действий:

- посещаю мероприятия специалистов центра;
- разбираюсь со своими заместителями;
- провожу производственное совещание и выслушиваю членов коллектива;
- встречаюсь с «выпускниками» центра и беседую с ними;
- знакомлюсь с работой аналогичных центров и их специалистами;
- сам провожу открытые мероприятия и совместно со специалистами центра анализирую их.

Задание: проанализируйте предложенные варианты действий, чтобы определить, достаточно ли этих шагов для менеджера или они не правомерны и нужно предпринимать совсем другие усилия. Обоснуйте последовательность ваших управленческих действий.

11. Перед коллективом вновь созданного социального учреждения ставится многолетняя цель – создать центр для детей-инвалидов и детей с ОВЗ для последующей их адаптации к самостоятельной жизни в социуме. Для этого предусматривается:

1. Организация деятельности центра на медико-социальной, медико-психологической, медико-педагогической основе.
2. Создание новых программ работы с детьми и совершенствование имеющихся.
3. Создание в центре соответствующей инфраструктуры с соответствующим техническим оснащением и методическим обеспечением.
4. Организация работы с вузами региона с целью подключения профессорско-преподавательского состава и студентов к участию в деятельности центра.
5. Организация опытно-экспериментальной работы в центре.
6. Создание в центре социально-психологической службы.

Задание: определить, сколько заместителей нужно иметь директору подобного центра для реализации данной программы; обоснуйте их функциональные обязанности; определите место коллективных органов руководства центром в решении поставленных задач.

12. Вас назначают руководителем социального учреждения, в котором специалисты не при-выкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Задание: определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и обоснуйте их последовательность.

13. Составить Тест по дисциплине "Управление в социальной работе". 20 вопросов, с указанием правильных вариантов ответов.

Примерные тестовые задания

1. Функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание определённого состояния или перевод в другие состояния – это одно из определений

- А) руководства
- Б) управления
- В) администрирования
- Г) менеджмента

2. Осознанное, систематическое, специально организованное воздействие на общество по упорядочению и совершенствованию его социально-деятельной структуры в процессе выработки и достижения цели – это одно из определений

- А) руководства

- Б) управления
- В) социального управления
- Г) администрирования

3. Словарь «Социальное управление» трактует рациональный способ управления, обеспечивающий эффективную организацию труда, повышение его производительности, ориентацию предприятия на прибыль и доходность, чуткость к различным новациям как

- А) руководство
- Б) управление
- В) администрирование
- Г) менеджмента

4. Эволюция теорий социального управления берёт своё начало с

- А) «организационной школы»
- Б) теории «человеческих отношений»
- В) «кибернетической школы»
- Г) «эмпирической школы»
- Д) «школы социальных систем»

5. По мнению А. И. Войтенко, Е. И. Комарова, термины «менеджмент» и «социальное управление» - это

- А) различные понятия
- Б) синонимы

6. По мнению А. И. Войтенко, Е. И. Комарова, управление социальной работой – это разновидность

- А) руководства
- Б) управления
- В) социального управления
- Г) администрирования

7. Социальная организация выступает как

- А) субъект и объект управления
- Б) субъект управления
- В) объект управления

8. Цели, задачи, участники, функции, обязанности, права, ответственность, время – это элементы

- А) руководства
- Б) организационно-исполнительской системы
- В) социального управления
- Г) администрирования

9. Система и процесс постановки целей, задач и организация практической деятельности людей, направленной на их достижение, выполнение – это

- А) руководство
- Б) управление
- В) администрирование
- Г) административный менеджмент

10. К числу важнейших качеств (свойств) в отношениях «социальная организация и человек» не относится

- А) физическое и психическое здоровье
- Б) компетентность
- В) социальное положение
- Г) профессионализм

11. Труд, работа, деятельность, человек, группа, коллектив, команда в социальной организации при их оценке выступают в качестве

- А) объектов оценки
- Б) предметов оценки

12. Содержание и результаты труда, качества кандидата на должность, степень социальной защищённости работников и т. п. в социальной организации при их оценке выступают в качестве

- А) объектов оценки
- Б) предметов оценки

13. Соотношение между достигнутыми результатами социальной работы и затратами, связанными с обеспечением этих результатов; фактически достигнутые и необходимые результаты социальной работы – это

- А) подходы к определению эффективности менеджмента социальной работы
- Б) подходы к определению эффективности социальной работы

14. Определённые оценочные границы (контуры), применительно к которым выделяется один или несколько предметов, в отношении к оценке эффективности менеджмента социальной работы выступают как её
 А) объект
 Б) предмет
15. То конкретное, что может оцениваться или фактически оценивается в отношении к оценке эффективности менеджмента социальной работы выступают как её
 А) объект
 Б) предмет
5. Подготовьте библиографические карточки по источникам, предлагаемым для подготовки к семинарским

5.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену по дисциплине "Управление в социальной работе"

1. Понятия «управление», «социальное управление» и «менеджмент».
2. Теории социального управления и их эволюция.
3. Управление социальной работой как разновидность социального управления.
4. Понятие «организация»; особенности социальных организаций.
5. Социальная организация как субъект и объект управления.
6. Кибернетическая схема процесса управления.
7. Информационное обеспечение управления.
8. Управляющая система в социальной организации.
9. Становление и развитие управляющей системы в социальной организации.
10. Типичные «болезни» управляющей системы в социальной организации.
11. Понятие и виды функций управления.
12. Автоматизация функций управления в социальной работе.
13. Основные понятия и виды организационных структур управления.
14. Охарактеризуйте организационную структуру и функции конкретной социальной организации.
15. Понятия «администрация», «администрирование», «административный менеджмент».
16. Характеристики руководителя, менеджера, лидера социальной организации.
17. Целевые ориентации, задаваемые руководителем социальной организации.
18. Ролевой репертуар руководителя социальной организации.
19. Стили руководства социальной организации.
20. Требования, предъявляемые к руководителю социальной организации. Профессиональные стандарты руководителей различных социальных организаций.
21. Базовый понятийный аппарат кадрового менеджмента.
22. Особенности кадрового менеджмента в социальной работе.
23. Характеристика концепций управления персоналом.
24. Проблемы оценки в менеджменте.
25. Объекты и предметы оценки в социальных организациях.
26. Понятие «аттестация персонала»; процедуры аттестации работников.
27. Подходы к определению эффективности менеджмента социальной работы.
28. Методы оценки эффективности менеджмента социальной работы.

Тестовые задания

1. Функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание определённого состояния или перевод в другие состояния – это одно из определений
 А) руководства
 Б) управления
 В) администрирования
 Г) менеджмента
2. Осознанное, систематическое, специально организованное воздействие на общество по упорядочению и совершенствованию его социально-деятельной структуры в процессе выработки и достижения цели – это одно из определений
 А) руководства
 Б) управления
 В) социального управления
 Г) администрирования
3. Словарь «Социальное управление» трактует рациональный способ управления, обеспечивающий эффективную организацию труда, повышение его производительности, ориентацию предприятия на прибыль и доходность, чуткость к различным новациям как
 А) руководство
 Б) управление
 В) администрирование
 Г) менеджмента

4. Эволюция теорий социального управления берёт своё начало с
- А) «организационной школы»
 - Б) теории «человеческих отношений»
 - В) «кибернетической школы»
 - Г) «эмпирической школы»
 - Д) «школы социальных систем»
5. По мнению А. И. Войтенко, Е. И. Комарова, термины «менеджмент» и «социальное управление» - это
- А) различные понятия
 - Б) синонимы
6. По мнению А. И. Войтенко, Е. И. Комарова, управление социальной работой – это разновидность
- А) руководства
 - Б) управления
 - В) социального управления
 - Г) администрирования
7. Социальная организация выступает как
- А) субъект и объект управления
 - Б) субъект управления
 - В) объект управления
8. Цели, задачи, участники, функции, обязанности, права, ответственность, время – это эле-менты
- А) руководства
 - Б) организационно-исполнительской системы
 - В) социального управления
 - Г) администрирования
9. Система и процесс постановки целей, задач и организация практической деятельности людей, направленной на их достижение, выполнение – это
- А) руководство
 - Б) управление
 - В) администрирование
 - Г) административный менеджмент
10. К числу важнейших качеств (свойств) в отношениях «социальная организация и чело-век» не относится
- А) физическое и психическое здоровье
 - Б) компетентность
 - В) социальное положение
 - Г) профессионализм
11. Труд, работа, деятельность, человек, группа, коллектив, команда в социальной органи-зации при их оценке выступают в качестве
- А) объектов оценки
 - Б) предметов оценки
12. Содержание и результаты труда, качества кандидата на должность, степень социальной защищённости работников и т. п. в социальной организации при их оценке выступают в качестве
- А) объектов оценки
 - Б) предметов оценки
13. Соотношение между достигнутыми результатами социальной работы и затратами, связанными с обеспечением этих результатов; фактически достигнутые и необходимые результаты социальной работы – это
- А) подходы к определению эффективности менеджмента социальной работы
 - Б) подходы к определению эффективности социальной работы
14. Определённые оценочные границы (контуры), применительно к которым выделяется один или несколько предметов, в отношении к оценке эффективности менеджмента социальной работы выступают как её
- А) объект
 - Б) предмет
15. То конкретное, что может оцениваться или фактически оценивается в отношении к оценке эффективности менеджмента социальной работы выступают как её
- А) объект
 - Б) предмет

устный опрос
анализ сообщений (докладов, эссе)
проверка конспектов
рефераты
тестирование
контрольная работа
экзамен

5.4. Процедура применения оценочных материалов

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций, происходит по шкале с оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»; «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал по дисциплине, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы рекомендованной литературы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Шкала оценивания:

"Отлично" - 81-100 баллов

"Хорошо" - 61-80 баллов

"Удовлетворительно" - 41-60 баллов

Максимальное количество баллов на экзамене - 20.

Процедура применения оценочных материалов представлена на основе балльно-рейтинговой системы в Приложении.

Промежуточная аттестация может проводиться с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий в соответствии с "Порядком проведения промежуточной аттестации с применением электронного обучения и / или дистанционных образовательных технологий".

Проведение экзамена с применением дистанционных образовательных технологий проходит в виде решения обучающимися экзаменационных тестовых заданий (с ограничением по времени выполнения).

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л1.1	Басов Н.Ф. и др.	Социальная работа: учебное пособие	Дашков и К°, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=253961
Л1.2	Павленок П. Д.	Основы социальной работы: Учебник	ИНФРА-М, 2002 (9 шт.)	
Л1.3	Палехова П. В., Трентьева Т. А., Лялина Е. Г.	Организация, управление и администрирование в социальной работе: Учебное пособие для студентов вузов	ИНФРА-М, 2008 (12 шт.)	

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л2.1	Курбатов В. И.	Социальная работа: Учебное пособие для студентов вузов	Феникс, 2005 (9 шт.)	

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Университетская библиотека Online [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система / ООО «Директ-Медиа»			
Э2	2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: информационный портал / ООО «РУНЭБ»			

ЭЗ	3. «Юрайт» [Электронный ресурс]: Электронная библиотека. – М.: ООО "Электронное издательство Юрайт"		
6.3. Информационные технологии			
6.3.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения			
1.	Операционная система ROSA Enterprise Linux Desktop № RL00450-1-110518-01. RL00450-1-110518-17 от 11 мая 2018 г.		
2.	Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian. Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.		
3.	Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian. Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.		
4.	Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian. Контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.		
5.	Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian. Лицензия №46138962 от 16.11.2009		
6.	Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional. Контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.		
7.	Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition. Лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.		
8.	Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.		
9.	Комплексная система антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License. Лицензия № 13C8-190514-084943-783-1256 от 15.05.2019		
10.	Файловый архиватор 7z. Свободно распространяемое ПО		
11.	Браузеры Google Chrome, Mozilla, Opera. Свободно распространяемое ПО		
12.	Текстовый редактор NotePad++. Свободно распространяемое ПО		
13.	Инструмент для очистки и оптимизации операционных систем Microsoft Windows C Cleaner. Свободно распространяемое ПО		
14.	Программа для записи видео и потокового вещания Open Broadcaster Software. Свободно распространяемое ПО		
15.	Пакет офисных приложений Apache OpenOffice 4.1.6. Свободно распространяемое ПО		
16.	Программа просмотра файлов формата RPD Adobe Acrobat Reader DC. Свободно распространяемое ПО		
17.	Среда выполнения Adobe Flash Player. Свободно распространяемое ПО		
18.	ПО интерактивной доски Elite Panaboard. Свободно распространяемое ПО		
19.	Файловый менеджер Far manager. Свободно распространяемое ПО		
20.	Система Интернет-телефонии Skype. Свободно распространяемое ПО		
21.	Система облачного хранилища Dropbox. Свободно распространяемое ПО		
22.	Редактор диаграмм, схем, блок-схем, UML-схем Dia 0.97.2. Свободно распространяемое ПО		
23.	Оболочка программирования Code: Blocks 17.12. Свободно распространяемое ПО		
24.	Среда программирования и набор инструментов для программирования. MinGW 0.6.3 Свободно распространяемое ПО		
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных			
1.	Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»		
2.	Официальный интернет-портал базы данных правовой информации (http://pravo.gov.ru)		
3.	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (http://fgosvo.ru)		
4.	Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных (http://webofscience.com)		
5.	Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) (http://neicon.ru)		
6.	Базы данных издательства Springer (https://link.springer.com)		
7.	Информационная система по психологии «Психология на русском языке» (http://www.psychology.ru)		
8.	Информационный портал по психологии «Флогистон» (http://flogiston.ru)		
9.	Информационный портал «Корпоративный менеджмент» (http://www.cfin.ru)		

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Ауд.	Назначение	Оборудование и технические средства обучения	Вид
4-510	Учебная аудитория	доска учебная, маркерная доска, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, экран	Лек
4-510	Учебная аудитория	доска учебная, маркерная доска, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, экран	КСР

Ауд.	Назначение	Оборудование и технические средства обучения	Вид
4-510	Учебная аудитория	доска учебная, маркерная доска, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, экран	Экзамен
2-4	Кабинет социальной педагогики и социальной работы	доска учебная, столы учебные, экран	Пр
2-5	Кафедра социальных наук	видеомагнитофон, компьютеры, ноутбук, принтер, проектор	Ср

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина «Управление в социальной работе» направлена на формирование готовности студентов к деятельности в системе управления социальной защитой. В результате изучения дисциплины студенты должны быть готовы к применению полученных знаний в профессиональной деятельности.

Занятия семинарского типа по дисциплине «Управление в социальной работе» строятся на базе выделенных по каждой теме основных понятий.

Основные задачи таких занятий:

- закрепление у студентов системы знаний по управлению системой социальной защиты населения;
- формирование эмоционально-положительного отношения студентов к изучаемой дисциплине и дальнейшей профессиональной деятельности.

Семинар – это особая форма учебно-теоретических занятий, которая, как правило, служит дополнением к лекционному курсу. Семинар обычно посвящён детальному изучению отдельной темы и, в отличие от лекции, проводится в каждой студенческой группе отдельно.

Отличительной особенностью семинара как формы учебных занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель семинара требует, чтобы студенты были хорошо подготовлены к нему.

Семинары могут быть различными как по содержанию, так и по построению, организации работы. Обычно на семинарах обсуждаются заранее поставленные вопросы. Студенты заблаговременно знакомятся с планом семинарского занятия и литературой, рекомендуемой для изучения данной темы, чтобы иметь возможность подготовиться к семинару.

Иногда семинары проводятся в форме обсуждения небольших докладов или рефератов. Но это не означает, что к семинару должны готовиться только те студенты, которые делают сообщения. Чтобы активно обсуждать проблему, высказывать свою точку зрения, обмениваться мнениями, спорить в поисках истины – а это и есть главное назначение семинара, готовиться к нему должны все.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях. Особое внимание на подобных занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к практическому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу, проанализировать собственный практический и жизненный опыт.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
"Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого"
(ФГБОУ ВО "ТГПУ им. Л.Н. Толстого")

МОДУЛЬ "ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ"
Управление в социальной работе

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	социальных наук
ОПОП	39.03.02 Социальная работа направленность (профиль) Социальная работа в системе социальных служб
Квалификация	Бакалавр
Год начала подготовки	2019
Форма обучения	заочная
Общая трудоемкость	4 з.е.

Виды контроля на курсах:
экзамен 4

Курс	3		4		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	4	4	0	0	4	4
Практические			6	6	6	6
Итого ауд.	4	4	6	6	10	10
КСР	0	0	2	2	2	2
Контактная работа	4	4	8	8	12	12
Сам. работа	68	68	55	55	123	123
Часы на контроль	0	0	9	9	9	9
Итого трудоемкость в часах	72	72	72	72	144	144

Программу составил(и):

к.п.н., доцент, Соломатова Вера Вячеславовна

Рабочая программа дисциплины

Управление в социальной работе

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 76)

составлена на основании учебного плана:

39.03.02 Социальная работа

направленность (профиль) Социальная работа в системе социальных служб

утвержденного Учёным советом вуза от 30.05.2019 протокол № 6.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

социальных наук

Зав. кафедрой Шаин Е.Г.

РПД утверждена Учёным советом университета

протокол от 30.5.2019 г. № 6

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование представления о теории и практике управления в социальной работе в России, регионе, умения использовать эти знания в деятельности специалистов организаций социального обслуживания

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
1.	К началу изучения дисциплины студенты должны владеть:
2.	- знаниями основных понятий теории и технологии социальной работы;
3.	- навыками работы с учебной литературой и Интернет-источниками.
4.	Занятость населения и ее регулирование
5.	Конфликтология в социальной работе
6.	Ознакомительная практика (о)
7.	Семьеведение
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
1.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. СООТНЕСЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1 Компетенции обучающегося и индикаторы их достижения:	
ПК-4: Способен к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих меры социальной защиты населения	
ПК-4.1	Взаимодействует с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан
	знать правила коммуникации; уметь взаимодействовать с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан; владеть навыками по взаимодействию с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан.
ПК-4.2	Реализует маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов
	знать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам; уметь реализовывать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам; владеть навыками применения маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам.
ПК-5: Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	
ПК-5.1	Планирует работу подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
	уметь планировать работу подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан; владеть навыками по планированию работы подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан.
ПК-5.2	Организует работу с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
	уметь организовывать работу с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан; владеть навыками по организации работы с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан.
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	
УК-2.1	Определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм
	знать нормативные правовые документы по социальному управлению; уметь определять совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм; владеть навыками определения совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение

	поставленной цели, исходя из действующих правовых норм.
УК-2.4	Определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач
	уметь определять ожидаемые результаты решения поставленных задач; владеть навыками по определению ожидаемых результатов решения поставленных задач.
3.2 Результаты обучения по дисциплине:	
В результате освоения дисциплины обучающийся должен:	
	Знать:
3.1	основные правовые нормы, определяющие управление в социальной работе;
3.2	маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов
	Уметь:
У.1	определять совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм;
У.2	взаимодействовать с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан;
У.3	реализовывать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов;
У.4	планировать работу подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан;
У.5	организовывать работу с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
У.6	
	Владеть:
В.1	определения совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм;
В.2	взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан;
В.3	по реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов;
В.4	по планированию работы подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан;
В.5	по организации работы с персоналом подразделения организации, реализующей меры социальной защиты граждан
В.6	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература	Содержание
	Тема 1. Концептуальные основы социального управления				
1.1	Концептуальные основы социального управления /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «управление», «менеджмент». Управление социальной работой как понятие и учебная дисциплина. Эволюция теорий социального управления. Особенности социальных организаций.
1.2	Концептуальные основы социального управления /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «управление», «менеджмент». Управление социальной работой как понятие и учебная дисциплина. Эволюция теорий социального управления. Особенности социальных организаций.
1.3	Концептуальные основы социального управления /Ср/	3	22	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «управление», «менеджмент». Управление социальной работой как понятие и учебная дисциплина. Эволюция теорий социального управления. Особенности социальных организаций.
	Тема 2. Процесс социального управления				

2.1	Процесс социального управления /Лек/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Кибернетическая схема процесса управления. Социальная организация как субъект и объект управления. Информационное обеспечение управления. Управляющая система в социальной организации.
2.2	Процесс социального управления /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Кибернетическая схема процесса управления. Социальная организация как субъект и объект управления. Информационное обеспечение управления. Управляющая система в социальной организации.
2.3	Процесс социального управления /Ср/	3	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Кибернетическая схема процесса управления. Социальная организация как субъект и объект управления. Информационное обеспечение управления. Управляющая система в социальной организации.
	Тема 3. Организационно-функциональная система управления социальной работой				
3.1	Организационно-функциональная система управления социальной работой /Пр/	4	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «организация», «функции управления». Виды функций управления. Основные понятия и виды организационных структур управления. Организационная структура и функции конкретной социальной организации. Организационные методы социального управления.
3.2	Организационно-функциональная система управления социальной работой /Ср/	3	22	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «организация», «функции управления». Виды функций управления. Основные понятия и виды организационных структур управления. Организационная структура и функции конкретной социальной организации. Организационные методы социального управления.
	Тема 4. Управление персоналом социальных организаций				
4.1	Управление персоналом социальных организаций /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Базовый понятийный аппарат. Концепции управления персоналом. Кадровый менеджмент. Проблемы оценки персонала социальной организации. Аттестация персонала и её организация.
4.2	Управление персоналом социальных организаций /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Базовый понятийный аппарат. Концепции управления персоналом. Кадровый менеджмент. Проблемы оценки персонала социальной организации. Аттестация персонала и её организация.
4.3	Управление персоналом социальных организаций /Ср/	4	16	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Базовый понятийный аппарат. Концепции управления персоналом. Кадровый менеджмент. Проблемы оценки персонала социальной организации. Аттестация персонала и её организация.
	Тема 5. Стимулирование и мотивация персонала				

5.1	Стимулирование и мотивация персонала /Ср/	4	21	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «стимулирование», «мотивация». Основные теории мотивации. Совершенствование стимулирования и развитие мотивации в социальной организации. Методы исследования мотивации персонала.
	Тема 6. Администрирование в социальной работе				
6.1	Администрирование в социальной работе /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «администрация», «администрирование», «административный менеджмент». Руководитель, менеджер, лидер. Целевые ориентации, задаваемые руководителем социальной организации. Требования, предъявляемые к руководителю. Профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания граждан. Ролевой репертуар руководителя социальной организации. Стиль руководства. Процесс выработки решений в административной деятельности.
6.2	Администрирование в социальной работе /Ср/	4	18	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	Понятия «администрация», «администрирование», «административный менеджмент». Руководитель, менеджер, лидер. Целевые ориентации, задаваемые руководителем социальной организации. Требования, предъявляемые к руководителю. Профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания граждан. Ролевой репертуар руководителя социальной организации. Стиль руководства. Процесс выработки решений в административной деятельности.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Типовые задания для проведения текущего контроля

Вопросы к практическим занятиям

Семинар № 1
на тему "Концептуальные основы социального управления"

План

1. Термины управление и менеджмент.
2. 4 основные школы управленческой мысли.
3. Управление социальной работой.
4. Эволюция теории социального управления.
5. Особенности социальных организаций.

Семинар № 2
на тему "Процесс социального управления"

План

1. Кибернетическая схема процесса управления.
2. Социальная организация как субъект и объект управления.
3. Информационные обеспечение управления.

Семинар № 3
на тему "Организационно-функциональная система управления социальной работой"

План

1. Значение понятия «организация».
2. Понятие и виды функций управления.
3. Автоматизация функций в социальной работе.
4. Основные понятия и виды организационных структур управления.

Семинар № 4

на тему "Управление персоналом социальных организаций"

План

1. Базовый понятийный аппарат: персонал, человеческий ресурс, компетентность, профессионализм, кадровая политика, подбор персонала, расстановка кадров, оценка кадров.
2. Основные составляющие системы управления персоналом на предприятии.
3. Характеристика концепций управления персоналом.
4. Проблемы оценки персонала. Аттестация персонала.

Семинар № 4.1.

на тему "Управление персоналом социальных организаций"

1. Определение понятия «набор персонала».
2. Источники и технологии привлечения персонала: методы внутреннего и внешнего поиска.
3. Методы отбора персонала: традиционные и нетрадиционные.
4. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.

Семинар № 5

на тему "Стимулирование и мотивация персонала"

План

1. Каково содержание мотивации работников к труду.
2. Какова структура мотива (назовите элементы и охарактеризуйте их).
3. На каких понятиях строятся современные теории мотивации.
4. Какие содержательные теории мотивации вы знаете. В чем суть содержательных теорий мотивации.
5. Какие процессуальные теории мотивации вы знаете. В чем суть процессуальных теорий мотивации.
6. Охарактеризуйте виды мотивов к труду.
7. Сформулируйте определение понятия «стимулирование труда».
8. В чем заключается идея теории подкрепления В. Синклера.
9. Какие функции выполняет стимулирование труда.
10. Перечислите виды и формы стимулирования труда.
11. Какие формы стимулирования относятся к экономическому денежному стимулированию.
12. Какие формы стимулирования относятся к экономическому неденежному стимулированию.
13. Какие формы стимулирования относятся к неэкономическому стимулированию.

Задания для самостоятельной работы

1. Заполните таблицу: «Основные школы управленческой мысли»
- | № | Название школы | Ученые – авторы идей | Характеристика научных взглядов |
|----|---|------------------------|---------------------------------|
| 2. | Охарактеризуйте стратегическую и тактическую цели социальной работы. | | |
| 3. | Разработайте стратегический план развития учреждения, на базе которого планируете проходить производственную практику (по теме индивидуального исследования). | | |
| 4. | Составьте схему организационной структуры управления социальной работой с населением в Российской Федерации. | | |
| 5. | Представьте (в презентации) организационную структуру и функции конкретной социальной организации (по индивидуальной теме исследования). | | |
| 6. | На основе анализа учебной литературы заполните таблицу «Основные концепции управления персоналом». | | |
| | Название концепции | Авторы / представители | Краткая характеристика |
| 7. | Разработайте план и мероприятия по аттестации специалиста по социальной работе (на примере учреждения по индивидуальной теме исследования). | | |
| 8. | Преимущества и недостатки использования внутренних и внешних источников привлечения персонала | | |

Источники привлечения персонала

Преимущества

Недостатки

Внутренние

Внешние

9. Создать словарь основных терминов (глоссарий) (обязательно указание источника, из которого взято определение):

адаптация

профессиональная адаптация

психофизиологическая адаптация

социально-психологическая адаптация

адаптивность личности

администратор

анкета для приема на работу

аттестация персонала

ассесмент

аутплейсмент

аутстафинг

аутсорсинг персонала

внутреннее вознаграждение
 внешнее вознаграждение
 внутрифирменное обучение
 действенная ориентация
 инструктаж
 кадровая политика
 кадровая служба
 карьера
 карьерограмма
 кадровый менеджмент
 личное дело
 локаут
 методы мотивации персонала
 менеджер по персоналу
 минимальная заработная плата
 мотивация труда (с позиции работника)
 мотивация труда (с позиции руководителя)
 набор персонала
 наем персонала
 ориентация персонала
 отбор персонала
 оценка персонала
 персонал
 профессиональное развитие
 повышение квалификации
 планирование высвобождения персонала
 планирование деловой карьеры
 профессиографический анализ
 рекрутинг персонала
 руководитель
 ротация персонала
 стимулирование
 стимулирование труда
 стабилизация кадров
 текучесть кадров
 трудовая книжка
 управление персоналом
 управление карьерой
 увольнение
 человеческие ресурсы

10. Вас назначили руководителем социально-реабилитационного центра для несовершенно-летних, который считается эффективным по большаинству показателей. Между тем «выпускники» центра плохо адаптируются к жизни вне центра. У части из них возникают конфликты с семьями, в окружающем социуме, с ровесниками и взрослыми.

Вот некоторые из возможных действий:

- посещаю мероприятия специалистов центра;
- разбираюсь со своими заместителями;
- провожу производственное совещание и выслушиваю членов коллектива;
- встречаюсь с «выпускниками» центра и беседую с ними;
- знакоюсь с работой аналогичных центров и их специалистов;
- сам провожу открытые мероприятия и совместно со специалистами центра анализирую их.

Задание: проанализируйте предложенные варианты действий, чтобы определить, достаточно ли этих шагов для менеджера или они не правомерны и нужно предпринимать совсем другие усилия. Обоснуйте последовательность ваших управленческих действий.

11. Перед коллективом вновь созданного социального учреждения ставится многолетняя цель – создать центр для детей-инвалидов и детей с ОВЗ для последующей их адаптации к самостоятельной жизни в социуме. Для этого предусматривается:

1. Организация деятельности центра на медико-социальной, медико-психологической, медико-педагогической основе.
2. Создание новых программ работы с детьми и совершенствование имеющихся.
3. Создание в центре соответствующей инфраструктуры с соответствующим техническим оснащением и методическим обеспечением.
4. Организация работы с вузами региона с целью подключения профессорско-преподавательского состава и студентов к участию в деятельности центра.
5. Организация опытно-экспериментальной работы в центре.
6. Создание в центре социально-психологической службы.

Задание: определить, сколько заместителей нужно иметь директору подобного центра для реализации данной программы; обоснуйте их функциональные обязанности; определите место коллективных органов руководства центром в решении поставленных задач.

12. Вас назначают руководителем социального учреждения, в котором специалисты не при-выкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Задание: определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и обоснуйте их последовательность.

13. Составить Тест по дисциплине "Управление в социальной работе". 20 вопросов, с указанием правильных вариантов ответов.

Примерные тестовые задания

1. Функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание определённого состояния или перевод в другие состояния – это одно из определений

- А) руководства
- Б) управления
- В) администрирования
- Г) менеджмента

2. Осознанное, систематическое, специально организованное воздействие на общество по упорядочению и совершенствованию его социально-деятельной структуры в процессе выработки и достижения цели – это одно из определений

- А) руководства
- Б) управления
- В) социального управления
- Г) администрирования

3. Словарь «Социальное управление» трактует рациональный способ управления, обеспечивающий эффективную организацию труда, повышение его производительности, ориентацию предприятия на прибыль и доходность, чуткость к различным новациям как

- А) руководство
- Б) управление
- В) администрирование
- Г) менеджмента

4. Эволюция теорий социального управления берёт своё начало с

- А) «организационной школы»
- Б) теории «человеческих отношений»
- В) «кибернетической школы»
- Г) «эмпирической школы»
- Д) «школы социальных систем»

5. По мнению А. И. Войтенко, Е. И. Комарова, термины «менеджмент» и «социальное управление» - это

- А) различные понятия
- Б) синонимы

6. По мнению А. И. Войтенко, Е. И. Комарова, управление социальной работой – это разновидность

- А) руководства
- Б) управления
- В) социального управления
- Г) администрирования

7. Социальная организация выступает как

- А) субъект и объект управления
- Б) субъект управления
- В) объект управления

8. Цели, задачи, участники, функции, обязанности, права, ответственность, время – это эле-менты

- А) руководства
- Б) организационно-исполнительской системы
- В) социального управления
- Г) администрирования

9. Система и процесс постановки целей, задач и организация практической деятельности людей, направленной на их достижение, выполнение – это

- А) руководство
- Б) управление
- В) администрирование

Г) административный менеджмент

10. К числу важнейших качеств (свойств) в отношении «социальная организация и чело-век» не относится

- А) физическое и психическое здоровье
- Б) компетентность
- В) социальное положение
- Г) профессионализм

11. Труд, работа, деятельность, человек, группа, коллектив, команда в социальной органи-зации при их оценке выступают в качестве

- А) объектов оценки
- Б) предметов оценки

12. Содержание и результаты труда, качества кандидата на должность, степень социальной защищённости работников и т. п. в социальной организации при их оценке выступают в качестве

- А) объектов оценки
- Б) предметов оценки

13. Соотношение между достигнутыми результатами социальной работы и затратами, связанными с обеспечением этих результатов; фактически достигнутые и необходимые результаты социальной работы – это

- А) подходы к определению эффективности менеджмента социальной работы
- Б) подходы к определению эффективности социальной работы

14. Определённые оценочные границы (контуры), применительно к которым выделяется один или несколько предметов, в отношении к оценке эффективности менеджмента социальной работы выступают как её

- А) объект
- Б) предмет

15. То конкретное, что может оцениваться или фактически оценивается в отношении к оценке эффективности менеджмента социальной работы выступают как её

- А) объект
- Б) предмет

5.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену по дисциплине "Управление в социальной работе"

1. Понятия «управление», «социальное управление» и «менеджмент».
2. Теории социального управления и их эволюция.
3. Управление социальной работой как разновидность социального управления.
4. Понятие «организация»; особенности социальных организаций.
5. Социальная организация как субъект и объект управления.
6. Кибернетическая схема процесса управления.
7. Информационное обеспечение управления.
8. Управляющая система в социальной организации.
9. Становление и развитие управляющей системы в социальной организации.
10. Типичные «болезни» управляющей системы в социальной организации.
11. Понятие и виды функций управления.
12. Автоматизация функций управления в социальной работе.
13. Основные понятия и виды организационных структур управления.
14. Охарактеризуйте организационную структуру и функции конкретной социальной организации.
15. Понятия «администрация», «администрирование», «административный менеджмент».
16. Характеристики руководителя, менеджера, лидера социальной организации.
17. Целевые ориентации, задаваемые руководителем социальной организации.
18. Роль репертуар руководителя социальной организации.
19. Стили руководства социальной организации.
20. Требования, предъявляемые к руководителю социальной организации. Профессиональные стандарты руководителей различных социальных организаций.
21. Базовый понятийный аппарат кадрового менеджмента.
22. Особенности кадрового менеджмента в социальной работе.
23. Характеристика концепций управления персоналом.
24. Проблемы оценки в менеджменте.
25. Объекты и предметы оценки в социальных организациях.
26. Понятие «аттестация персонала»; процедуры аттестации работников.
27. Подходы к определению эффективности менеджмента социальной работы.
28. Методы оценки эффективности менеджмента социальной работы.

5.3. Перечень видов оценочных средств

устный опрос
анализ сообщений (докладов, эссе)

проверка конспектов
рефераты
тестирование
контрольная работа
экзамен

5.4. Процедура применения оценочных материалов

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций, происходит по шкале с оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»; «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал по дисциплине, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы рекомендованной литературы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Шкала оценивания:

"Отлично" - 81-100 баллов

"Хорошо" - 61-80 баллов

"Удовлетворительно" - 41-60 баллов

Максимальное количество баллов на экзамене - 20.

Процедура применения оценочных материалов представлена на основе балльно-рейтинговой системы в Приложении.

Промежуточная аттестация может проводиться с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий в соответствии с "Порядком проведения промежуточной аттестации с применением электронного обучения и / или дистанционных образовательных технологий".

Проведение экзамена с применением дистанционных образовательных технологий проходит в виде решения обучающимися экзаменационных тестовых заданий (с ограничением по времени выполнения).

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л1.1	Басов Н.Ф. и др.	Социальная работа: учебное пособие	Дашков и К°, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=253961
Л1.2	Павленок П. Д.	Основы социальной работы: Учебник	ИНФРА-М, 2002 (9 шт.)	
Л1.3	Палехова П. В., Трентьева Т. А., Лялина Е. Г.	Организация, управление и администрирование в социальной работе: Учебное пособие для студентов вузов	ИНФРА-М, 2008 (12 шт.)	

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л2.1	Курбатов В. И.	Социальная работа: Учебное пособие для студентов вузов	Феникс, 2005 (9 шт.)	

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Университетская библиотека Online [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система / ООО «Директ-Медиа»			
Э2	2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: информационный портал / ООО «РУНЭБ»			
Э3	3. «Юрайт» [Электронный ресурс]: Электронная библиотека. – М.: ООО "Электронное издательство Юрайт"			

6.3. Информационные технологии	
6.3.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения	
1.	Операционная система ROSA Enterprise Linux Desktop № RL00450-1-110518-01. RL00450-1-110518-17 от 11 мая 2018 г.
2.	Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian. Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
3.	Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian. Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.
4.	Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian. Контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.
5.	Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian. Лицензия №46138962 от 16.11.2009
6.	Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional. Контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.
7.	Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition. Лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
8.	Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
9.	Комплексная система антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License. Лицензия № 13C8-190514-084943-783-1256 от 15.05.2019
10.	Файловый архиватор 7z. Свободно распространяемое ПО
11.	Браузеры Google Chrome, Mozilla, Opera. Свободно распространяемое ПО
12.	Текстовый редактор NotePad++. Свободно распространяемое ПО
13.	Инструмент для очистки и оптимизации операционных систем Microsoft Windows С Cleaner. Свободно распространяемое ПО
14.	Программа для записи видео и потокового вещания Open Broadcaster Software. Свободно распространяемое ПО
15.	Пакет офисных приложений Apache OpenOffice 4.1.6. Свободно распространяемое ПО
16.	Программа просмотра файлов формата RPD Adobe Acrobat Reader DC. Свободно распространяемое ПО
17.	Среда выполнения Adobe Flash Player. Свободно распространяемое ПО
18.	ПО интерактивной доски Elite Panaboard. Свободно распространяемое ПО
19.	Файловый менеджер Far manager. Свободно распространяемое ПО
20.	Система Интернет-телефонии Skype. Свободно распространяемое ПО
21.	Система облачного хранилища Dropbox. Свободно распространяемое ПО
22.	Редактор диаграмм, схем, блок-схем, UML-схем Dia 0.97.2. Свободно распространяемое ПО
23.	Оболочка программирования Code: Blocks 17.12. Свободно распространяемое ПО
24.	Среда программирования и набор инструментов для программирования. MinGW 0.6.3 Свободно распространяемое ПО
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных	
1.	Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
2.	Официальный интернет-портал базы данных правовой информации (http://pravo.gov.ru)
3.	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (http://fgosvo.ru)
4.	Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных (http://webofscience.com)
5.	Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) (http://neicon.ru)
6.	Базы данных издательства Springer (https://link.springer.com)
7.	Информационная система по психологии «Психология на русском языке» (http://www.psychology.ru)
8.	Информационный портал по психологии «Флогистон» (http://flogiston.ru)
9.	Информационный портал «Корпоративный менеджмент» (http://www.cfin.ru)

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
Ауд.	Назначение	Оборудование и технические средства обучения	Вид
4-510	Учебная аудитория	доска учебная, маркерная доска, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, экран	Лек
4-510	Учебная аудитория	доска учебная, маркерная доска, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, экран	КСР

Ауд.	Назначение	Оборудование и технические средства обучения	Вид
4-510	Учебная аудитория	доска учебная, маркерная доска, стол преподавателя, столы учебные, стул преподавателя, экран	Экзамен
2-4	Кабинет социальной педагогики и социальной работы	доска учебная, столы учебные, экран	Пр
2-5	Кафедра социальных наук	видеомагнитофон, компьютеры, ноутбук, принтер, проектор	Ср

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина «Управление в социальной работе» направлена на формирование готовности студентов к деятельности в системе управления социальной защитой. В результате изучения дисциплины студенты должны быть готовы к применению полученных знаний в профессиональной деятельности.

Занятия семинарского типа по дисциплине «Управление в социальной работе» строятся на базе выделенных по каждой теме основных понятий.

Основные задачи таких занятий:

- закрепление у студентов системы знаний по управлению системой социальной защиты населения;
- формирование эмоционально-положительного отношения студентов к изучаемой дисциплине и дальнейшей профессиональной деятельности.

Семинар – это особая форма учебно-теоретических занятий, которая, как правило, служит дополнением к лекционному курсу. Семинар обычно посвящён детальному изучению отдельной темы и, в отличие от лекции, проводится в каждой студенческой группе отдельно.

Отличительной особенностью семинара как формы учебных занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель семинара требует, чтобы студенты были хорошо подготовлены к нему.

Семинары могут быть различными как по содержанию, так и по построению, организации работы. Обычно на семинарах обсуждаются заранее поставленные вопросы. Студенты заблаговременно знакомятся с планом семинарского занятия и литературой, рекомендуемой для изучения данной темы, чтобы иметь возможность подготовиться к семинару.

Иногда семинары проводятся в форме обсуждения небольших докладов или рефератов. Но это не означает, что к семинару должны готовиться только те студенты, которые делают сообщения. Чтобы активно обсуждать проблему, высказывать свою точку зрения, обмениваться мнениями, спорить в поисках истины – а это и есть главное назначение семинара, готовиться к нему должны все.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях. Особое внимание на подобных занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к практическому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу, проанализировать собственный практический и жизненный опыт.