

Компонент ОПОП
Направление подготовки: 39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль): Управление социальной работой в системе социальных служб, учреждений, организаций

Б1.О.05
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины (модуля)	<u>Теория и практика управления в социальной работе</u>
------------------------	---

Разработчик (и):
Розбицкая М.Д.,
канд. социол. наук,
доцент кафедры ФиСН,

Утверждено на заседании кафедры
философии и социальных наук
протокол № 7 от 27 февраля 2025 г.
Заведующий кафедрой
философии и социальных наук

 Жигунова Г.В.

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		Знать	Уметь	Владеть		
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	3.1. Разрабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. 3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. 3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. 3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям. 3.5. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.	•теоретико-методологически основы социального управления; •технологии управления в социальной работе	•анализировать особенности управленческой деятельности в социальной работе	•навыками целостного подхода к анализу проблем управления в социальной работе	-работа на практических занятиях; -подготовка доклада по теме; - подготовка презентации по теме; - тест; - эссе; - подготовка дополнительных презентаций	результаты текущего контроля
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста. 6.2. Оценивает собственные (личностные, ситуативные, временные) ресурсы, выбирает способы преодоления личностных ограничений на пути достижения целей. 6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта	•пути повышения эффективности управления в организациях, учреждениях и службах социальной защиты населения; •специфику регулирования социальной работы и ее контроля	•ориентироваться в специфике применения методов управления в социальной организации; •планировать и координировать деятельность по решению актуальных задач в социальных службах; •управлять трудовыми	•навыками самостоятельного осмысления и анализа организационно-управленческой работы в системе социальных служб, учреждений и организаций; •навыками решения управленческих задач	работа на практических занятиях; -подготовка доклада по теме; - подготовка презентации по теме; - тест; - эссе; - подготовка дополнительных презентаций	результаты текущего контроля;

	профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. 6.4. Оценивает индивидуальный личностный потенциал, выбирает техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности.		ресурсами			
ОПК-4. Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	4.1. Разрабатывает элементы профессионального инструментария в сфере социальной работы. 4. 2. Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы. 4.3. Использует методы оценки и контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы. 4.4. Корректирует применение конкретных методов и приемов социальной работы в своей профессиональной деятельности.	•методы и приемы управленческой деятельности в социальной работе	•осуществлять организационно-управленческую работу в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан, прогнозировать результаты принимаемых организационно-управленческих решений; действовать в нестандартных ситуациях, проявлять инициативу, нести социальную и этическую ответственность за принятые управленческие решения	•навыками применения современных инструментов управления в социальной работе для решения практических задач	работа на практических занятиях; -подготовка доклада по теме; - подготовка презентации по теме; - тест; - эссе; - подготовка дополнительных презентаций	результаты текущего контроля

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

Типовое тестовое задание

1. Создание и развитие научных школ управленческой мысли относится
 - а) к первой половине 19 века;
 - б) ко второй половине 19 века;
 - в) к первой половине 20 века;
 - г) ко второй половине 20 века.
2. Основоположником науки социального управления является
 - а) Ч. Беббидж;
 - б) Ф. Тейлор;
 - в) Г. Форд;
 - г) Г. Эмерсон.
3. Работа «12 принципов производительности» принадлежит:
 - а) Ф. Тейлору;
 - б) Г. Эмерсону;
 - в) Г. Гантту;
 - г) супругам Гилбрет.
4. Представители какой научной школы менеджмента рассматривали управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций?
 - а) школы научного управления;
 - б) классической (административной) школы;
 - в) школы человеческих отношений;
 - г) школы поведенческих наук.
5. Метод социального управления, суть которого состоит в определении и обосновании целей, задач и темпов развития социальных процессов и в разработке основных целей их реализации носит название
 - а) социальное планирование;
 - б) социальное прогнозирование;
 - в) социальный мониторинг;
 - г) социальное проектирование.
6. Протекающий во времени мыслительный, эмоциональный, правовой акт по выбору одной из множества альтернатив, совершаемый руководителем в пределах своих полномочий - это
 - а) управленческое задание;
 - б) управленческое обследование;
 - в) управленческое решение;
 - г) управленческая проблема.

7. К основным требованиям, предъявляемым к управленческим решениям, не относится:
- а) целевая направленность;
 - б) своевременность;
 - в) непротиворечивость;
 - г) бескомпромиссность.
8. Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации, -
- а) разделение труда в организации;
 - б) структура организации;
 - в) иерархия уровней труда;
 - г) специализация в организации.
9. Важнейшим признаком понятия «администрация» является
- а) наличие ограниченного права использовать ресурсы организации и направлять усилия части людей в организации на выполнение заданий;
 - б) наделение лиц, выполняющих административными функциями, необходимыми правами и властью;
 - в) разделение и координация усилий с целью управления и производства;
 - г) все названные признаки характеризуют данное понятие.
10. Качество персонала не определяется:
- а) отношением к изменениям;
 - б) мотивацией участия в стратегической деятельности;
 - в) умением решать проблемы;
 - г) умением угадывать мысли и желания начальства.

Ключ: 1-в, 2-б, 3-б, 4-б, 5-а, 6-в, 7-г, 8-б, 9-б, 10-г.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	49% и меньше правильных ответов

3.2. Критерии и шкала оценивания доклада /информационного сообщения

Тематика докладов, информационных сообщений по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы докладов/информационных сообщений:

Примерные темы докладов и презентаций

1. Виды управления и их особенности.
2. Информация как основа управления.
3. Использование программно-целевого управления в социальной сфере.

4. Ключевые признаки организации.
5. Опыт организационно-управленческой работы в социальных организациях Мурманской области.
6. Организационно-функциональная концепция управления социальной работой.
7. Организационные структуры управления в системе социальной работы, их виды и совершенствование.
8. Органы управления, структура, основные направления деятельности учреждений социального обслуживания различных типов.
9. Основные составляющие процесса социального управления и их характеристика.
10. Особенности менеджмента в социальных учреждениях.
11. Особенности управления в условиях учреждений социального обслуживания населения.
12. Понятие «организация» и его значения.
13. Понятие «управление» и его характеристика.
14. Понятие организации и основные подходы к рассмотрению организации как социальной системы.
15. Применение современных информационных систем и технологий в управлении социальной сферой.
16. Принципы управления социальной работой и их содержание.
17. Принципы, функции социального управления.
18. Система методов управления социальной работой и их совершенствование.
19. Система функций управления социальной работой.
20. Системная концепция управления социальной работой.
21. Социальная работа как организационная система.
22. Социально-психологическая концепция управления социальной работой.
23. Управление социальными инновациями в социальной работе.
24. Формы и методы контроля деятельности социальных учреждений.
25. Формы и методы оценки эффективности управления социальной работой.
26. Школы научного управления.
27. Эмпирическая концепция управления социальной работой.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Ориентированность в материале, полные и аргументированные ответы на дополнительные вопросы. Материал изложен логически последовательно, присутствуют самостоятельные выводы, используется материал из дополнительных источников, интернет ресурсов. Сообщение носит исследовательский характер. Используется наглядный материал (презентация).
<i>Хорошо</i>	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении. Отсутствует наглядный материал (презентация).
<i>Удовлетворительно</i>	Трудности в подборе материала, его структурировании. Использована, в основном, учебная литература, не использованы дополнительные источники информации. Трудности в ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения, формулировке выводов. Материал изложен не последовательно, не установлены логические связи.
<i>Неудовлетворительно</i>	Доклад, информационное сообщение подготовлено по одному источнику информации либо не соответствует теме. ИЛИ Доклад, информационное сообщение не подготовлено.

3.3. Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Хорошо</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Удовлетворительно</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
<i>Неудовлетворительно</i>	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.4. Критерии и шкала оценивания эссе

Тематика эссе по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы эссе:

1. Управление как искусство и наука.
2. Стратегический менеджмент в социальной работе: состояние и перспективы.
3. Пути повышения эффективности организационно-управленческой работы в системе социальных служб и организаций.
4. Модель подготовки руководителя социальной службы.
5. Региональная инфраструктура социального обслуживания населения: состояние, проблемы, пути решения.
6. Проблема оценки качества управления в социальной работе.
7. Управление социальной работой как разновидность социального управления.
8. Роль личности в управлении социальной работой.
9. Модель подготовки руководителя социальной службы
10. Социальная служба как институциональная основа управления социальной работой.

Оценка/баллы	Критерии оценки
--------------	-----------------

<i>Отлично</i>	Представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы. Проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием обществоведческих терминов и понятий в контексте ответа. Предоставлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт.
<i>Хорошо</i>	Представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы. Проблема раскрыта с корректным использованием терминов и понятий в контексте ответа (теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются). Представлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт.
<i>Удовлетворительно</i>	Представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; проблема раскрыта при формальном использовании обществоведческих терминов. Представлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт без теоретического обоснования.
<i>Неудовлетворительно</i>	Представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы, но проблема раскрыта не полностью. Аргументация своего мнения слабо связана с раскрытием проблемы.

3.5. Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Формы промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)
с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Понятие управления.
2. Функции, закономерности и законы управления.
3. Социальная сущность управления как процесса, деятельности и системы.
4. Понятие «управление социальной работой».
5. Цели управления социальной работой.
6. Задачи управления социальной работой.
7. Объекты управления социальной работой.
8. Информационные технологии управления в социальной работе.
9. Технологии разработки управленческих решений.
10. Управление социальными инновациями в социальной работе.
11. Планирование в социальной работе.
12. Программно-целевое управление в социальной работе.
13. Понятие организационной деятельности.
14. Понятие и виды управленческого контроля.
15. Контроль в социальной работе.
16. Уровни управления социальной работой, разновидности органов и структур управления.
17. Организационная структура управления системой социальной защиты населения в Мурманской области: вертикальный и горизонтальный аспекты.
18. Проблемы повышения эффективности управления в системе социальных служб и организаций.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Незачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*,

Комплект заданий диагностической работы

Код и наименование компетенции 1	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
1	1. Создание и развитие научных школ управленческой мысли относится а) к первой половине 19 века; б) ко второй половине 19 века; в) к первой половине 20 века; г) ко второй половине 20 века. 2. Основоположником науки социального управления является а) Ч. Беббидж; б) Ф. Тейлор; в) Г. Форд; г) Г. Эмерсон. 3. Работа «12 принципов производительности» принадлежит: а) Ф. Тейлору; б) Г. Эмерсону; в) Г. Гантту; г) супругам Гилбрет. 4. Представители какой научной школы менеджмента рассматривали управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций? а) школы научного управления; б) классической (административной) школы; в) школы человеческих отношений; г) школы поведенческих наук. 5. Метод социального управления, суть которого состоит в определении и обосновании целей, задач и темпов развития социальных процессов и в разработке основных целей их реализации носит название а) социальное планирование; б) социальное прогнозирование; в) социальный мониторинг; г) социальное проектирование.

	6. Протекающий во времени мыслительный, эмоциональный, правовой акт по выбору одной из множества альтернатив, совершаемый руководителем в пределах своих полномочий - это а) управленческое задание; б) управленческое обследование; в) управленческое решение; г) управленческая проблема. 7. К основным требованиям, предъявляемым к управленческим решениям, не относится: а) целевая направленность; б) своевременность; в) непротиворечивость; г) бескомпромиссность. 8. Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации, - а) разделение труда в организации; б) структура организации; в) иерархия уровней труда; г) специализация в организации. 9. Важнейшим признаком понятия «администрация» является а) наличие ограниченного права использовать ресурсы организации и направлять усилия части людей в организации на выполнение заданий; б) наделение лиц, выполняющих административными функциями, необходимыми правами и властью; в) разделение и координация усилий с целью управления и производства; г) все названные признаки характеризуют данное понятие. 10. Качество персонала не определяется: а) отношением к изменениям; б) мотивацией участия в стратегической деятельности; в) умением решать проблемы; г) умением угадывать мысли и желания начальства.
--	--