

Компонент ОПОП 39.04.02 Социальная работа  
направленность (профиль) Управление социальной работой в системе социальных служб,  
учреждений, организаций

**Б1.В.ДВ.01.02**  
шифр дисциплины

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Дисциплины  
(модуля)

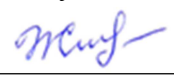
**Социальное партнерство**

---

Разработчик (и):  
Петошина С.И.,  
доцент кафедры ФиСН  
канд. филос. наук

Утверждено на заседании кафедры  
философии и социальных наук  
протокол № 10 от 12.03.2024

Заведующий кафедрой

 \_\_\_\_\_ Жигунова Г.В.

Мурманск  
2024

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

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
ПК-3. Способен к организации межведомственного взаимодействия, использованию ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций для обеспечения социальной защиты населения	ИД-1ПК-3 Осуществляет межведомственное взаимодействие для обеспечения социальной защиты населения. ИД-2ПК-3 Организует работу по привлечению ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций для обеспечения социальной защиты населения.	-понятие «социальное партнерство», различные подходы к пониманию термина; - институциональные основы социального партнерства в системе социального взаимодействия, в том числе в социальной работе, его сущность и механизмы реализации; - законодательную и нормативно-правовую базу осуществления социального	- определять и различать понятия: «социальное партнерство», осмысливать полученные знания и возможность их применения в профессиональной деятельности социального работника; - разбираться в федеральных и региональных документах в сфере реализации социального партнерства; - аргументировать выбор технологического обеспечения процесса социального партнерства; - применять полученные	- способами анализа походок к определению понятия «социальное партнерство»; готовностью к применению полученных знаний в системе социальной работы; - навыками решения практических задач при опоре на законодательные и нормативно-правовые документы в сфере реализации социального партнерства; - навыками использования изученных технологий	темы сообщений докладов, презентации, тестовые задания, деловая игра.	результаты текущего контроля

		<p>партнерства в Российской Федерации;</p> <p>-специфику технологии формирования информационного пространства и организации публичных дискуссий в социальном партнерстве;</p> <p>-специфику технологии совместного обучения партнеров методам и формам эффективного взаимодействия в социальной сфере;</p> <p>-специфику дистанционных технологий в организации социального партнерства;</p> <p>-специфику технологии организации и проведения конкурсов</p>	<p>знания на практике, осуществлять основные организационные мероприятия в профессиональной деятельности.</p>	<p>социального партнерства в современных условиях.</p>		
--	--	--	---	--	--	--

		<p>общественно-значимых проектов и программ в социальном партнерстве;</p> <p>- специфику технологии PR и создания имиджа партнеров социальной сферы и системы развития социального партнерства;</p> <p>- специфику технологии диагностики и экспертизы эффективности взаимодействия социальных партнеров.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

**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»)
<b>Полнота знаний</b>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.

			Допущены некоторые погрешности.	
<b>Наличие умений</b>	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
<b>Наличие навыков (владение опытом)</b>	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
<b>Характеристика сформированности компетенции</b>	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 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 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:

1. Развитие федерального законодательства в сфере социального партнерства в РФ.
2. Становление регионального законодательства в сфере социального партнерства (на примере Мурманской области).
3. Социальная отчетность. Виды социальной отчетности.
4. Материалы о реализации партнерских отношений, предназначенные для публикации в СМИ.
5. Проект школы социального партнерства как формы обучения различных социальных партнеров.
6. Требования к содержанию, размещению и трансляции материалов о реализации партнерских отношений на просторах интернет-ресурсов.
7. Технологии для реализации приоритетных направлений развития и создания благоприятного инвестиционного климата.
8. Информационно-просветительские материалы, отражающие имидж и специфику деятельности социальных партнеров, адресованные различным целевым группам.

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.

#### 3.2 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.

### 3.3 Критерии и шкала оценивания заданий деловой игры.

Рекомендации по выполнению заданий деловой игры по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включено типовое задание деловой игры:

- групповая дискуссия на тему «Обмен и трансляция опыта выстраивания партнерских отношений в социальной сфере»;
- ролевая игра на тему «Имидж организации социальной сферы как перспективного социального партнера».

<b>Оценка/баллы</b>	<b>Критерии оценки</b>
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по выполненной работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание не выполнено.

### 3.4 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:

1. Социальное партнерство понимается как:

- а) социально-трудовые отношения между органами государственной власти, работодателем и трудовым коллективом;
- б) общественные отношения между профессиональными, социальными группами, слоями, классами, их общественными объединениями, органами власти и бизнесом;

- в) мировоззренческая основа согласования и защиты интересов различных социальных групп, слоев, классов, их общественных объединений, бизнеса и органов власти;
- г) все вышеперечисленное.

2. Исторически лозунг социального партнерства возник:

- а) как способ разрешения противоречия между трудом и капиталом;
- б) как реакция на кризис концепции социализма;
- в) как способ урегулирования конфликта вокруг частной собственности;
- г) как способ поиска единомышленников идеологического и практического характера.

3. Смысл социального партнерства на современном этапе состоит:

- а) в налаживании конструктивного взаимодействия на общественной арене между тремя силами: государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями;
- б) в урегулировании конфликта между органами власти и общественными структурами;
- в) в решении противоречий между бизнес-структурами, органами власти и представителями общественного сектора;
- г) в удовлетворении интересов и амбиций между государственными структурами, сферой бизнеса и общественными организациями.

4. Сторонами социального партнерства в сфере труда не являются:

- а) работники (представители работников) и работодатели (представители работодателей);
- б) государственная власть;
- в) органы местного самоуправления;
- г) средства массовой информации.

5. Сильной стороной государства в системе социального партнерства является:

- а) инициаторство новаторских идей;
- б) человеческий ресурс;
- в) властные рычаги;
- г) способность максимально обеспечить финансовыми ресурсами.

6. Трудности в организации социального партнерства это:

- а) поиск источника финансирования;
- б) нехватка человеческих ресурсов;
- в) неприспособленность к инновациям;
- г) все вышеперечисленное.

7. Социальное партнерство не осуществляется на уровне:

- а) федеральном;
- б) межрегиональном;
- в) личностном;
- г) локальном.

8. Уровень системы социального партнерства, который устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации:

- а) федеральный;
- б) региональный;
- в) межрегиональный;
- г) локальный.

9. Органами социального партнерства на федеральном уровне являются:



- а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) Общественная палата Российской Федерации;
- в) Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъектов РФ;
- г) Торгово-промышленная палата РФ.

10. Социальное партнерство не осуществляется в форме:

- а) коллективных переговоров;
- б) взаимных консультаций;
- в) участия работников в управлении организацией;
- г) аффективных социальных действий.

#### Ключ

№ вопроса	Вариант ответа	№ вопроса	Вариант ответа
<b>1</b>	г	<b>6</b>	г
<b>2</b>	а	<b>7</b>	в
<b>3</b>	а	<b>8</b>	б
<b>4</b>	г	<b>9</b>	в
<b>5</b>	в	<b>10</b>	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

#### 3.5 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
14	посещаемость 91 - 100 %
10	посещаемость 75 - 90 %
7	посещаемость 65 - 74 %
4	посещаемость 50 - 64 %
0	посещаемость 49% и меньше

#### **4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении 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.

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**

<i>Код и наименование компетенции 1</i>	
<b>ПК-3</b>	
Способен к организации межведомственного взаимодействия, использованию ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций для обеспечения социальной защиты населения	
1	<p>1. Социальное партнерство понимается как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) социально-трудовые отношения между органами государственной власти, работодателем и трудовым коллективом;</li> <li>б) общественные отношения между профессиональными, социальными группами, слоями, классами, их общественным объединениями, органами власти и бизнесом;</li> <li>в) мировоззренческая основа согласования и защиты интересов различных социальных групп, слоев, классов, их общественных объединений, бизнеса и органов власти;</li> <li>г) все вышеперечисленное.</li> </ul> <p>2. Исторически лозунг социального партнерства возник:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) как способ разрешения противоречия между трудом и капиталом;</li> <li>б) как реакция на кризис концепции социализма;</li> <li>в) как способ урегулирования конфликта вокруг частной собственности;</li> <li>г) как способ поиска единомышленников идеологического и практического характера.</li> </ul> <p>3. Смысл социального партнерства на современном этапе состоит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) в налаживании конструктивного взаимодействия на общественной арене между тремя силами: государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями;</li> <li>б) в урегулировании конфликта между органами власти и общественными структурами;</li> <li>в) в решении противоречий между бизнес-структурами, органами власти и представителями общественного сектора;</li> <li>г) в удовлетворении интересов и амбиций между государственными</li> </ul>

структурами, сферой бизнеса и общественными организациями.

4. Сторонами социального партнерства в сфере труда не являются:
  - а) работники (представители работников) и работодатели (представители работодателей);
  - б) государственная власть;
  - в) органы местного самоуправления;
  - г) средства массовой информации.
5. Сильной стороной государства в системе социального партнерства является:
  - а) инициаторство новаторских идей;
  - б) человеческий ресурс;
  - в) властные рычаги;
  - г) способность максимально обеспечить финансовыми ресурсами.
6. Трудности в организации социального партнерства это:
  - а) поиск источника финансирования;
  - б) нехватка человеческих ресурсов;
  - в) неприспособленность к инновациям;
  - г) все вышеперечисленное.
7. Социальное партнерство не осуществляется на уровнях:
  - а) федеральном;
  - б) межрегиональном;
  - в) конфессиональном;
  - г) локальном.
8. Уровень системы социального партнерства, который устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации:
  - а) федеральный;
  - б) региональный;
  - в) межрегиональный;
  - г) локальный.
9. Органами социального партнерства на федеральном уровне являются:
  - а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
  - б) Общественная палата Российской Федерации;
  - в) Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъектов РФ;
  - г) Торгово-промышленная палата РФ.
10. Социальное партнерство не осуществляется в форме:
  - а) коллективных переговоров;
  - б) взаимных консультаций;
  - в) участия работников в управлении организацией;
  - г) аффективных социальных действий.