

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль) программы	Организация и управление в социальной работе
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная

Санкт-Петербург
2021

Содержание

1.	Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
2.	Структура ФОС по дисциплине	4
3.	Показатели и критерии оценки компетенций	6
4.	Шкала оценивания результата	8
5.	Перечень заданий по дисциплине	9
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	16
7.	Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	18

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
Организационно-управленческий	ПК-3. Способен к организационно-управленческой работе в организациях, реализующих меры социальной защиты граждан, прогнозированию результатов принимаемых организационно-управленческих решений	ПК-3.1. Планирует и контролирует деятельность организации социального обслуживания
Проектный	ПК-6. Способен и готов участвовать в составлении и реализации планов (проектов) в области развития социальных услуг, предоставлению социальной помощи социально-незащищенным слоям населения	ПК-6.1. Проявляет навыки социально-проектной, организационно-управленческой деятельности в области социальной работы

2. Структура ФОС по дисциплине

Проведение оценки осуществляется путем сопоставления продемонстрированных обучающимся результатов освоения компетенций с заданными критериями.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5

Тема 1. Сущность и содержание управления в социальной работе	Текущий контроль	<p>Управление социальной работой как разновидность социального управления.</p> <p>Социальная работа как принципиально новая модель социальной практики в современном обществе. Понятие «управление социальной работой».</p> <p>Особенности организации и функционирования системы социальной защиты населения как объект и субъект управления социальной работы.</p>	Практические занятия/ Тематические дискуссии	устная
Тема 2. Управление в организациях социального обслуживания населения	Текущий контроль Рубежный контроль	<p>Технологии управления в социальной сфере. Информационные технологии управления.</p> <p>Технологии разработки управленческих решений. Методы разработки управленческих решений.</p> <p>Прогнозирование, планирование и проектирование в управлении социальным учреждением.</p>	Практические занятия/ Проектно-аналитическая работа/ Презентация/Контрольный тест	устная/ письменная
Тема 3. Управление персоналом социальных служб	Текущий контроль Рубежный контроль	<p>Управление персоналом социальных учреждений.</p> <p>Диагностика потребности в персонале и кадровое планирование.</p> <p>Основы организации кадровой работы: набор, отбор и адаптация персонала; аттестация и повышение квалификации сотрудников; увольнение.</p>	Практические занятия/ Творческие задания/Контрольная работа	устная/ письменная
Тема 4. Система контроля эффективности социальных услуг	Текущий контроль	<p>Контроль качества социальных услуг.</p> <p>Социальный аудит: сущность, содержание и виды.</p> <p>Оценка деятельности социальных учреждений.</p> <p>Эффективность деятельности социальных учреждений.</p>	Практические занятия/ Тематические дискуссии/решение ситуационных задач	устная
Все темы и разделы дисциплины	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к экзамену	устная
Итоговый кон-	-	Вопрос 1. Знать: содержание,	Вопросы к	

троль по дисциплине		<p>принципы и современные методы управления в организациях социального обслуживания населения.</p> <p>Вопрос 2. Уметь: систематизировать и обобщать информацию, анализировать опыт реализации социального управления, разрабатывать на этой основе проекты совершенствования управления в социальной работе.</p> <p>Вопрос 3. Владеть: навыками выявления и диагностики актуальных социальных проблем, современными методами анализа и решения проблем управления в организациях социального обслуживания населения.</p>	ГИА	
----------------------------	--	--	-----	--

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%

3	Работа на прак- тических заня- тиях, решение общих практи- ческих задач	Отсутствие участия в об- суждении, ре- шении, непра- вильное реше- ние	Единичное вы- сказывание, с решением с ошибками	Высказывание суждений, ак- тивное участие в ходе реше- ния, правиль- ное решение с отдельными замечаниями	Высказыва- ние неорди- нарных суж- дений, актив- ное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на прак- тических заня- тиях, решение индивидуаль- ных практиче- ских задач	Отсутствие участия в об- суждении, ре- шении, непра- вильное реше- ние	Единичное вы- сказывание, с решением с ошибками	Высказывание суждений, ак- тивное участие в ходе реше- ния, правиль- ное решение с отдельными замечаниями	Высказыва- ние неорди- нарных суж- дений, актив- ное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознавае-
мую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компе- тенции	Повышенный уровень освое- ния компетен- ции	Продвинутый уровень освое- ния компетен- ции
Компетенция не освоена. Сту- дент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично пока- зывает знания, входящие в со- став компетен- ции, понимает их необходи- мость, но не может их при- менять.	Компетенция ос- воена. Обучаю- щийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представ- ление об их при- менении, умение извлекать и ис- пользовать основ- ную (важную) информацию из полученных зна- ний	Компетенция освоена. Обу- чающийся пока- зывает полноту знаний, демон- стрирует умения и навыки реше- ния типовых за- дач.	Компетенция освоена. Обу- чающийся по- казывает глу- бокие знания, демонстрирует умения и навы- ки решения сложных задач, умение прини- мать решения, создавать и применять до- кументы, свя- занные с про- фессиональной деятельностью; способен само- стоятельно ре- шать пробле- му/задачу на основе изучен- ных методов, приемов и тех-

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
				нологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач

4 Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**: Формой итогового контро-

ля по дисциплине является *экзамен*. Итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Посещение лекций и практических занятий / участие в тематических дискуссиях	Написание конспекта лекции Успешность действий студента при освоении им (при работе в аудитории) базовых знаний и навыков, необходимых для получения системного представления о профессии, участие в обсуждении и разборе примеров, готовность задавать вопросы по теме дисциплины и искать ответы на них самостоятельно или вместе с преподавателем, умение отвечать на вопросы преподавателя по пройденному материалу. Работа на тематических дискуссиях
Проектно-аналитическая работа (проект)	Темы проектов выбираются студентами самостоятельно. Тема проекта должна отражать основные дефиниции изучаемой дисциплины и совпадать с проблематикой диссертационного исследования (магистерской диссертации). Примерная тематика проектов: <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление социальной работой как разновидность социального управления: состояние, проблемы перспективы развития. 2. Методы управления и их применение в системе социальной работы. 3. Принципы социального обслуживания и их реализация в деятельности социальных служб. 4. Факторы, обусловившие развитие системы учреждений социального обслуживания населения в современном российском обществе. 5. Разновидности социальных служб: организационная структура, правовой статус, функции и опыт их реализации. 6. Разновидности методов управления и их применение в социальной работе. 7. Организационные методы управления: разновидности, содержание и применение в деятельности социальных служб. 8. Программно-целевое управление в системе социальной защиты населения. 9. Разновидности проектов, программ в системе социальной работы: уровни разработки и осуществления. 10. Социальные стандарты в системе социального обслуживания населения и их применение в практике социальных служб. 11. Особенности социального обслуживания различных категорий на-

	<p>селения в стационарных учреждениях.</p> <p>12. Мотивация труда социального работника: процесс формирования, методы стимулирования.</p> <p>13. Государственные минимальные социальные стандарты: разработка, правовые основы их реализации в системе социальной работы.</p> <p>14. Организация деятельности комплексного центра социального обслуживания населения: документы, регулирующие его деятельность, структура, содержание работы подразделений.</p> <p>15. Неправительственные, некоммерческие организации в системе социальной защиты населения: разновидности, их роль в решении социальных проблем (опыт региона).</p> <p>16. Управление персоналом в учреждениях социального обслуживания: состояния, проблемы и пути совершенствования.</p> <p>17. Культура управления в системе социальных служб: состояние, проблемы и пути оптимизации.</p> <p>18. Подготовки профессиональных кадров для системы социальной работы: основные уровни, направления, инновации.</p> <p>19. Применение информационных технологий в системе социальной работы с различными категориями населения.</p> <p>20. Организация социального обслуживания населения на муниципальном уровне.</p> <p>21. Региональные модели управления социальной работой.</p> <p>22. Эффективность социальной работы: методики оценки эффективности и неэффективности деятельности социальных служб.</p> <p>и другие темы</p>
Презентации	<p>Презентация к проекту в соответствие с его темой, сдается в электронном виде. В презентации – не менее 10 слайдов, не повторяющих текст проектно-аналитической работы, но иллюстрирующих ее.</p> <p>Творческий подход к презентации оценивается.</p>
Творческие задания	<p>По теме 3:</p> <p>Задание 1. Проанализируйте содержание социального управления в конкретной организации (организация выбирается студентами самостоятельно) по предложенной ниже схеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структура социального управления - обеспечение кадровым составом - диагностика имеющихся проблем - построение проблемного поля для разработки и принятия управленческих решений <p>По каждому параметру вы должны представить не только личную оценку на основе теоретического материала, личного опыта и с учетом ситуации, но и предложить свой вариант действий, который, на ваш взгляд, был бы более эффективным, менее рискованным или затратным и пр.</p> <p>Задание 2. Подготовьте материалы для принятия управленческого решения по предложенной структуре:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описание проблемы в области управления организацией социального обслуживания (по функциям управления: планирование, организация, мотивация, контроль) - разработка альтернатив принятия решения - обоснование и выбор наиболее эффективного варианта принятия решения

Решение ситуационных задач (кейсов)	<p>Задание 1. Попробуйте оценить фандрайзинговый потенциал органов государственной власти и госучреждений для Вашей организации/программы.</p> <p>Задание 2. Анализ силовых полей в организационных изменениях Выберите реальную ситуацию необходимых изменений вашей организации. Проанализируйте влияние внешней и внутренней среды на эффективность деятельности организации.</p> <p>Задание 3. Оцените деятельность социальных служб по оказанию социальных услуг. Заполните графу «показатели» в предложенной таблице (таблица приведена в комплекте оценочных средств)</p>
Контрольная точка	<p>КТ 1 - Контрольный тест проводится по пройденному материалу</p> <p>КТ 2 – Контрольная работа проводится по пройденному материалу</p>

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка № 1 в форме теста – пример (письменная).

Примерные вопросы:

Задание 1.

Вопрос 1. На месте пропусков вставьте слова, которые по смыслу должны там находиться.

Организация разработки управленческого решения предполагает (1)_____ деятельности отдельных подразделений и отдельных работников в (2)_____ разработки решения. Организация осуществляется посредством (3)_____, нормативов, организационных (4)_____, инструкций, ответственности.

Вопрос 2. Расставьте этапы принятия решения (из предыдущего вопроса) в нужной последовательности:

- 1) возникновение (1)_____, по которым необходимо принять решение; (проблем)
- 2) выбор (2)_____, по которым будет принято решение; (критериев)
- 3) разработка и формулировка (3)_____ ; (альтернатив)
- 4) выбор оптимальной (4)_____ из их множеств; (альтернативы)
- 5) утверждение (принятие) решения;
- 6) организация работ по (5)_____ решения – обратная связь (реализации)

Вопрос 3. Выберите правильный вариант.

Как правильно расшифровывается понятие SWOT-анализ:

- 1) Сила, слабость, возможности, угрозы;
- 2) Сила, стабильность, возможности, угрозы;
- 3) Стабильность, слабость, альтернативы, угрозы;
- 4) Сила, слабость, эффективность, угрозы.

Вопрос 4. Вычеркнуть лишнее.

Ниже приведены условия эффективности, которые принято выделять. Среди них есть лишние. Вычеркните их.

- 1) Обоснованность;

- 2) Своевременность;
- 3) Контролируемость;
- 4) Соответствие затраченным на его исполнение силам и средствам;
- 5) Мотивированность.

Вопрос 5. Вычеркнуть лишнее.

Ниже приведены условия эффективности, которые принято выделять. Среди них есть лишние. Вычеркните их.

- 6) Обоснованность;
- 7) Своевременность;
- 8) Контролируемость;
- 9) Соответствие затраченным на его исполнение силам и средствам;
- 10) Мотивированность.

Задание 2.

Вопрос 1. Что означает слово «менеджмент»?

- 1) править;
- 2) управлять;
- 3) решать;
- 4) менять;
- 5) планировать.

Вопрос 2. Какие функции предполагает выполнение процесс менеджмента?

- 1) планирование;
- 2) организация;
- 3) координация;
- 4) мотивация;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 3. Что Ф. У. Тейлор имел в виду под умением ставить и реализовывать цели?

- 1) искусство увеличивать прибыль предприятия;
- 2) наука об управлении трудовыми ресурсами;
- 3) искусство точно знать, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешевым способом, принять соответствующее управленческое решение;
- 4) налаживание хороших отношений с поставщиками и покупателями в целях получения максимальных выгод;
- 5) стремление правильно и корректно спланировать свои действия, чтобы в будущем избежать неблагоприятных последствий.

Вопрос 4. Какова главная задача людей, занятых в аппарате управления?

- 1) эффективное использование и координация всех ресурсов организации для достижения ее целей;
- 2) управление трудовыми ресурсами;
- 3) ускоренная координация людей для достижения поставленной цели;
- 4) снижение брака на предприятии за счет усиления надзора за работниками;
- 5) улучшение качества и количества выпускаемой продукции.

Вопрос 5. Кто являются субъектами принятия решения в деятельности организаций?

- 1) служащие;
- 2) поставщики;
- 3) конкуренты;
- 4) покупатели;
- 5) менеджеры.

Задание 3.

Вопрос 1. Каким должен быть менеджер, чтобы приспособиться к непрекращающимся переменам?

- 1) слишком самоуверенным;
- 2) предусмотрительным;
- 3) достаточно гибким;
- 4) находчивым;
- 5) целеустремленным.

Вопрос 2. Что не относится к квалификационным требованиям к личности менеджера в Великобритании?

- 1) ораторские способности;
- 2) способность к самооценке собственной деятельности;
- 3) способность разбираться в современной информационной технологии и коммуникации;
- 4) владение искусством регулирования движением товара на рынке;
- 5) умение оценивать не только знания, но и проявлять навыки на практике.

Вопрос 3. В чем заключается понимание специфики управленческого труда?

- 1) способность менеджера к саморазвитию;
- 2) способность заставить других творчески мыслить и использовать новые подходы в работе;
- 3) способность менеджера добивается результатов не личным трудом, а через труд других лиц;
- 4) способность менеджера "заряжать" энергией членов коллектива;
- 5) способность быстро и правильно принимать решения.

Вопрос 4. Каковы признаки трудового коллектива?

- 1) общность интересов всех его членов;
- 2) определенная организационная структура коллектива;
- 3) совместная деятельность по достижению этой цели;
- 4) наличие отношений руководства и подчинения;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 5. Какие качества в основном присущи российским менеджерам?

- 1) способность управлять собой, постоянный личный рост, способность формировать и развивать трудовой коллектив;
- 2) разумные личные цели, отказ от инноваций, знание современных управленческих подходов;
- 3) четкие личные цели, способность влиять на окружающих, способность обучать подчиненных;
- 4) содержание пунктов 1, 2;
- 5) содержание пунктов 1, 3.

Задание 4.

Вопрос 1. Являются ли власть и манипулирование ею задачами управления?

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) только власть;
- 4) только манипулирование властью;
- 5) только если это авторитарная власть.

Вопрос 2. Какие вы знаете формы власти?

- 1) утилитарная, объединенная;
- 2) авторитарно-нормативная;
- 3) авторитарно-приказная;
- 4) содержание пунктов 1,2;

- 5) содержание пунктов 1,3.

Вопрос 3. Что входит в рассудочное влияние руководителя на подчиненного?

- 1) подражание, просьбы, убеждение, угрозы;
- 2) внушение, подкуп, угрозы, приказы, просьбы;
- 3) приказы, «заражение», внушение, подкуп, просьбы;
- 4) убеждение, внушение, подражание, подкуп, «заражение»;
- 5) подкуп, приказы, внушение, заимствование, угрозы.

Вопрос 4. Что такое просьба?

- 1) эффективная передача своей точки зрения;
- 2) официальное распоряжение руководителя;
- 3) склонение на свою сторону, расположение в свою пользу подчиненного любыми средствами;
- 4) запугивание, обещание причинить подчиненному зло;
- 5) способ влияния на подчиненного, основанный на добровольных, не принудительных мотивах.

Вопрос 5. Какие существуют источники авторитета руководителя, связанного с выполнением его основных функций согласно занимаемой должности?

- 1) управленческий, определяемый опытом;
- 2) фактический, основанный на реальном доверии;
- 3) формальный, определяемый должностным статусом;
- 4) официальный, определяемый должностью;
- 5) организационный, искусственный.

Задание 5.

Вопрос 1. В каких случаях принимаются управленческие решения?

- 1) возникновение новых условий, ситуаций, нарушающих нормальный (оптимальный) режим функционирования фирмы с целью возврата ее на оптимальный уровень;
- 2) необходимость сохранения неизменными созданных условий, если режим функционирования фирмы считается оптимальным;
- 3) необходимость перевода фирмы на новый режим функционирования, обусловленный новыми целями;
- 4) во всех вышеназванных;
- 5) в других случаях.

Вопрос 2. Что такое управленческое решение?

- 1) волевое воздействие субъекта управления, осуществляемое в соответствии с выбранной целью функционирования;
- 2) оценка результатов деятельности предприятия;
- 3) процесс воздействия на подчиненных;
- 4) принятие заранее спланированной стратегии;
- 5) воздействие, которое приводит во взаимодействие всех работников фирмы, реализуя при этом ее четко фиксированную цель.

Вопрос 3. Что подразумевается под внедрением управленческого решения?

- 1) управленческая деятельность, связанная с оценкой результатов, полученных после принятия решения;
- 2) управленческая деятельность, связанная с отдачей соответствующих распоряжений руководителям исполнителям;
- 3) управленческая деятельность, т.е. фиксируется факт принятия решения, его утверждение;
- 4) управленческая деятельность, связанная с процессом выработки законодательной основы предприятия;

5) управленческая деятельность по обоснованию, составлению и проверке правильности решения, которая осуществляется аппаратом управления и заканчивается визированием вновь подготовленных документов.

Вопрос 4. Какие вопросы необходимо решить при организации деятельности фирмы?

1) Каким образом можно структурировать работу фирмы? Как целесообразно укрупнить блоки выполняемых работ? Следует ли нам изменить структуру фирмы из-за изменений во внешнем окружении?

2) Какова наша задача (сверхзадача) или природа нашего бизнеса? Какими должны быть наши цели? Какую стратегию и тактику следовало бы нам выбрать для достижения поставленной цели?

3) В чем нуждаются мои подчиненные? В какой мере эти потребности удовлетворяются в ходе деятельности, направленной на достижение целей фирмы? Если удовлетворение работой и производительность моих подчиненных возросла, то почему это произошло?

4) Как нам следует измерить результаты работы? Как часто следует давать оценку результатов? Если мы недостаточно продвинулись к поставленным целям, то почему это случилось, и какие коррективы следовало бы внести?

5) В какой мере эти потребности удовлетворяются в ходе деятельности, направленной на достижение целей фирмы? Каким образом можно структурировать работу фирмы? Какие изменения происходят во внешнем окружении и как они отражаются и могут отразиться в будущем на фирме? Принятие каких решений на каждом уровне фирмы следует доверять людям, в частности руководителям?

Вопрос 5. Какие бывают управленческие решения?

- 1) простые, сложные;
- 2) запрограммированные и незапрограммированные;
- 3) детерминированные, недетерминированные;
- 4) объективные, субъективные;
- 5) долгосрочные, краткосрочные.

Задание 6.

Вопрос 1. Какие вы знаете системы ценности фирмы?

- 1) эмпатия по отношению к потребителям;
- 2) вознаграждение;
- 3) индивидуальные достижения;
- 4) позитивный социальный вклад;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 2. Когда существуют условия определенности?

- 1) когда руководитель точно знает результат, который будет иметь каждый выбор;
- 2) когда вероятность результата каждого решения можно определить с известной достоверностью;
- 3) когда недостаточно информации для прогнозирования уровня вероятности результатов в зависимости от выбора;
- 4) когда слишком велика вероятность потерь;
- 5) когда четко определена цель предприятия.

Вопрос 3. В чем состоит проблема процесса принятия решения?

- 1) в том, что не все понимают, о чем идет речь;
- 2) в слишком больших объемах поступающей информации;
- 3) в том, что руководитель не четко знает результат данного решения;
- 4) в сравнении результатов производственной деятельности прошлого и настоящего времени;

5) в сопоставлении минусов и плюсов в целях получения наибольшего общего выигрыша.

Вопрос 4. К какому виду факторов относится негативное отношение к чему-либо или к кому-либо?

- 1) доброжелательные;
- 2) поведенческие;
- 3) физические;
- 4) альтернативные;
- 5) управленческие.

Вопрос 5. Что необходимо делать, чтобы преуспеть в искусстве управления?

- 1) заранее планировать свои действия;
- 2) учесть все потребности подчиненных;
- 3) учесть все факторы, влияющие на принятие решения;
- 4) усилить контроль работников;
- 5) ничего не делать.

Задание 7.

Вопрос 1. С чем связан процесс организовывания?

- 1) с принятием решений по вопросам о структуре производства и управления, об организации производственного процесса, вспомогательных служб и обслуживающего производства, об организации труда рабочих и специалистов;
- 2) с принятием таких решений, как цели деятельности, необходимые ресурсы, способы достижения поставленных задач;
- 3) с принятием решений о том, что, как и когда контролировать, какие виды и формы контроля использовать, как производить анализ полученной информации и каким образом корректировать процессы в соответствии с данными контроля;
- 4) с необходимостью воздействия на объект управления с целью приведения его в желаемое состояние;
- 5) с принятием решений о том, что, как и когда прогнозировать, какие виды и формы прогноза использовать, как производить анализ полученной информации.

Вопрос 2. Какой характер носит процесс принятия управленческого решения?

- 1) постоянный;
- 2) циклический;
- 3) монотонный;
- 4) последовательный;
- 5) волновой.

Вопрос 3. Какие факторы позволяет выявить причинно - следственный анализ?

- 1) ошибочные критерии оценки деятельности фирмы, подразделения, коллектива или отдельного работника: заниженные критерии приуменьшат реальное значение проблемы, а завышенные покажут ее наличие там, где в действительности проблемы не существует;
- 2) неверные принципы, на которых основывается деятельность фирмы;
- 3) нарушения в процессе достижения поставленных целей, которые могут иметь в качестве причины не только случайные, но и умышленно инспирированные ошибки, обусловленные стремлением нанести ущерб фирме или отдельному лицу;
- 4) непредвиденные обстоятельства;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 4. В каком соотношении находятся срочность и важность проблемы?

- 1) важность, прежде всего;
- 2) срочность и важность понятия не сопоставимые;
- 3) срочность превышает важности;
- 4) они равны;

5) в обратном.

Вопрос 5. Что может снизить появление нежелательных ситуаций?

- 1) проведение профилактических мероприятий;
- 2) усиление контроля;
- 3) анализ прошлых мероприятий;
- 4) оценка деятельности руководителя;
- 5) уклонение от плана.

Задание 8.

Вопрос 1. Что присуще принятию решения?

- 1) сознательная и целенаправленная деятельность;
- 2) поведение, основанное на фактах и ценностных ориентациях;
- 3) взаимодействие членов организации;
- 4) включенность процесса принятия решений в другие процессы, происходящие в организации
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 2. Какие два уровня решений могут выделяться в организации?

- 1) организационный, неорганизационный;
- 2) пассивный, активный;
- 3) индивидуальный, организационный;
- 4) математический, физический;
- 5) умственный, практический.

Вопрос 3. В чем заключается рациональное решение?

- 1) оно приводит объект управления в неуправляемое или недопустимое состояние;
- 2) оно позволяют достичь целей, но затраты времени и (или) средств на это больше минимально необходимых;
- 3) оно требуются в ситуациях, которые в определенной мере новы, внутренне не структурированы или сопряжены с неизвестными факторами;
- 4) оно не позволяют достичь поставленных целей;
- 5) это есть результат определенной последовательности шагов или действий, подобных тем, что предпринимаются при решении математического уравнения.

Вопрос 4. Как классифицируются решения по содержанию?

- 1) неэффективные, рациональные, оптимальные;
- 2) рутинные, нетворческие, уникальные, творческие;
- 3) запрограммированные, незапрограммированные;
- 4) социальные, экономические, организационные, технические, технологические;
- 5) оперативные, тактические, стратегические.

Вопрос 5. Когда применяется процессный менеджмент?

- 1) когда необходимость в принятии решений возникает в случайные моменты времени, по несвязанным между собой проблемам настолько часто, чтобы считать процесс непрерывным;
- 2) для решения проблем, имеющих известный цикл;
- 3) при решении крупных проблем, когда установить дату следующего решения по этой проблеме невозможно;
- 4) при прогнозировании оценки направления и скорости изменения параметров объекта управления;
- 5) при применении определенных управляющих воздействий.

Задание 9.

Вопрос 1. Как руководитель может влиять на подчиненного?

- 1) выпуская приказы и постановления;
- 2) через собственность подчиненных;

- 3) методом вознаграждений;
- 4) через сильные и слабые черты характера;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 2. Какие вы знаете роли руководителя?

- 1) предприниматель;
- 2) специалист по исправлению нарушений в работе;
- 3) распределитель ресурсов;
- 4) специалист по достижению соглашений;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 3. На какие стадии можно разбить рациональный метод принятия решения?

- 1) уяснение проблемы;
- 2) составление плана решения;
- 3) выполнение решения;
- 4) все вышеназванные;
- 5) ни одна из вышеназванных.

Вопрос 4. Что не включается в составление плана решения?

- 1) сопоставление альтернативных вариантов решения с имеющимися ресурсами.
- Оценка альтернативных вариантов по социальным последствиям;
- 2) анализ полученной информации;
 - 3) составление программ решения;
 - 4) оценка альтернативных вариантов по экономической эффективности;
 - 5) разработка и составление детального плана решения.

Вопрос 5. Какие способы принятия рационального решения вы знаете?

- 1) декомпозиция, метод неспециалиста;
- 2) линейное программирование;
- 3) метод «Дельфи», экспертные оценки;
- 4) диагностика, метод теории вероятности;
- 5) все вышеназванные.

Задание 10.

Вопрос 1. Каким видом информации нельзя осуществлять воздействие на объект управления?

- 1) команда;
- 2) приказ;
- 3) распоряжение;
- 4) план;
- 5) анкета.

Вопрос 2. Что является основным элементом каждого процесса принятия решений?

- 1) задача;
- 2) приказ;
- 3) утверждение;
- 4) проблема;
- 5) план.

Вопрос 3. Что включает в себя описание проблемной ситуации?

- 1) характеристика самой проблемы;
- 2) утверждение существования проблемы;
- 3) ситуационные факторы;
- 4) содержание пунктов 1, 2;
- 5) содержание пунктов 1, 3.

Вопрос 4. Каковы этапы процесса принятия решения?

- 1) проявление проблемы;
- 2) выявление факторов и условий;
- 3) разработка решения;
- 4) оценка и принятие решения;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 5. Чем характеризуются внешние факторы организации?

- 1) управляемость, простота, наглядность;
- 2) сложность, динамичность, неопределенность;
- 3) определенность, организованность, системность;
- 4) направленность, целостность, техничность;
- 5) изменяемость, неопределенность, управляемость.

Задание 11.

Вопрос 1. Какие стадии включает в себя алгоритм принятия решений при системном менеджменте?

- 1) обнаружение (контроль) и диагностика проблемы;
- 2) генерация перечня возможных управляющих по отношению к подсистеме, являющейся источником проблемы;
- 3) прогнозирование последствий этих воздействий для более высокого иерархического уровня;
- 4) принятие, оформление, доведение до исполнителей, контроль выполнения решений;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 2. Что не включает в себя алгоритм принятия решений при ситуационном менеджменте?

- 1) обнаружение (контроль) и диагностика проблемы;
- 2) генерация перечня возможных управляющих по отношению к подсистеме, являющейся источником проблемы, воздействий;
- 3) прогнозирование последствий этих воздействий для этой подсистемы;
- 4) идентификация проблемы с ранее имевшей место в этой или другой организации;
- 5) принятие, оформление, доведение до исполнителей, контроль выполнения решений.

Вопрос 3. Если оценить варианты решения нельзя с помощью математического аппарата, то какой метод можно применять в данном случае?

- 1) экономико-статистический;
- 2) социально - политический;
- 3) система взвешенных критериев;
- 4) плановый или системный;
- 5) ни один из выше названных.

Вопрос 4. Как называются лица, принимающие решения?

- 1) субъекты;
- 2) объекты;
- 3) экономисты;
- 4) специалисты;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 5. Что не относится к методам прямого воздействия?

- 1) приказ;
- 2) распоряжение;
- 3) административное давление;
- 4) указ;
- 5) убеждение.

Задание 12.

Вопрос 1. Что не входит в этап "постановки задачи принятия решения"?

- 1) оценка границ рассматриваемой проблемы;
- 2) оценка различных вариантов решений;
- 3) оценка уровня распространения проблемной ситуации;
- 4) оценка масштабов проблемной ситуации;
- 5) оценка уровня распространения проблемы.

Вопрос 2. Что включается в этап рационально управленческого решения «определение альтернатив»?

- 1) формулирование набора альтернативных решений проблемы;
- 2) определение или диагноз, полный и правильный;
- 3) формулировка ограничений и критериев принятия решения;
- 4) оценка возможных альтернатив;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 3. Каким этапом можно считать реализацию решения?

- 1) начальный;
- 2) второй;
- 3) промежуточный;
- 4) подготовительный;
- 5) завершающий.

Вопрос 4. Как можно пояснить такое обстоятельство как определенность?

- 1) ситуация, когда принимаются решения, результаты которых не являются определенными, но вероятность каждого результата известна;
- 2) когда руководитель в точности знает результат каждого из альтернативных вариантов выбора;
- 3) когда невозможно оценить вероятность потенциальных результатов;
- 4) когда руководитель и его подчиненный точно знают, что делать;
- 5) ситуация, когда необходимо принимать сиюминутные решения.

Вопрос 5. В каких обстоятельствах могут приниматься решения?

- 1) в условиях неопределенности;
- 2) в условиях риска;
- 3) в условиях определенности;
- 4) все вышеназванные;
- 5) ни один из вышеназванных.

Задание 13.

Вопрос 1. В каких направлениях приходится принимать решения руководителю фирмы?

- 1) финансовая деятельность;
- 2) бухгалтерская деятельность;
- 3) основная производственная деятельность;
- 4) сбыт и реализация продукции;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 2. Какие методы использует руководитель при выработке решения?

- 1) здравый смысл;
- 2) аналогия;
- 3) интуиция;
- 4) приглашение специалистов со стороны;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 3. От чего не зависит качество управленческого решения?

- 1) от квалификации кадров, осуществляющих разработку, принятие решений и организацию их исполнения;

- 2) от своевременности принимаемых решений, скорости их разработки и принятия;
- 3) от качества исходной информации, ее достоверности, достаточности, защищенности от помех и ошибок;
- 4) от соответствия принимаемых решений действующему механизму машины;
- 5) от готовности управляемой системы к исполнению принятых решений.

Вопрос 4. Какие методы не использует теория принятия решения?

- 1) психологии;
- 2) математики;
- 3) философии;
- 4) информатики;
- 5) ускорения.

Вопрос 5. Какую стратегию выбирает руководитель в процессе решения проблемы?

- 1) «удовлетворяющую»;
- 2) «максимизирующую»;
- 3) «минимизирующую»;
- 4) «смысловую»;
- 5) «конкретизирующую».

Задание 14.

Вопрос 1. В чем заключается процесс выявления проблемы?

- 1) процесс нахождения решения задачи;
- 2) длительное выяснение причин сложившейся ситуации;
- 3) кратковременное заключение соглашения по выбранной альтернативе;
- 4) процесс определения того, что требуется изменить или выполнить в сложившейся ситуации;
- 5) процесс оформления документов.

Вопрос 2. Что включает в себя этап определения целей и задач?

- 1) осознание и установление симптомов затруднений или имеющихся возможностей;
- 2) осуществимость ранее повторяющихся действий;
- 3) окончательное формулирование целей, уточнение перечня задач и определение путей их решений;
- 4) устанавливается, кому поручить выработку решения проблемы;
- 5) устанавливается степень своего участия в этом процессе.

Вопрос 3. Какие вы знаете формальные методы сбора информации?

- 1) компьютерный анализ;
- 2) интервьюирование;
- 3) приглашение консультантов по управлению;
- 4) опросы работников;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 15. Какие бывают ограничения? (отметить лишнее)

- 1) неадекватность средств;
- 2) потребность в технологии, еще не разработанной или чересчур дешевой;
- 3) неспособность закупить ресурсы по приемлемым ценам;
- 4) недостаточное число работников, имеющих требуемую квалификацию и опыт;
- 5) исключительно острая конкуренция.

Вопрос 5. Что необходимо при выявлении возможных альтернатив?

- 1) мнение руководителя;
- 2) определенная предварительная оценка;
- 3) мнение подчиненных;
- 4) результаты выбранного решения;
- 5) четко спланированное решение проблемы.

Задание 15.

Вопрос 1. Что необходимо определить руководителю при определении цели организации?

- 1) ресурсы;
- 2) планы на будущее;
- 3) технологию;
- 4) личные потребности;
- 5) все вышеназванное.

Вопрос 2. Какие вы знаете методы анализа содержания работ?

- 1) сбор информации посредством собеседования с работником или его непосредственным начальником;
- 2) наблюдение за работником, формальным определением и регистрацией всех выполняемых им задач;
- 3) работника просят заполнить вопросник или дать описание его работы и требования к ней;
- 4) содержание пунктов 1,2;
- 5) все вышеназванные.

Вопрос 3. Какие вы знаете методы набора персонала?

- 1) сложные и простые;
- 2) материальные и нематериальные;
- 3) внутренние и внешние;
- 4) опрос и объявления;
- 5) производственные и консультативные.

Вопрос 4. Назовите методы сбора информации, требующейся при принятии решения при отборе?

- 1) собеседование;
- 2) испытания;
- 3) центры оценки;
- 4) все вышеназванные;
- 5) ни один из вышеназванных.

Вопрос 5. Каким целям служит оценка результатов деятельности?

- 1) административной;
- 2) информационной, мотивационной;
- 3) мотивационной, коллективной;
- 4) содержание пунктов 1, 2;
- 5) содержание пунктов 1, 3.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется один академический час.

Требования к структуре ответа: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя.

Контрольная точка № 2 в форме контрольной работы – пример (письменная).

Примерные вопросы:

1. Управление деятельностью комплексного центра социального обслуживания населения: документы, регулирующие его деятельность, структура, содержание работы подразделений.
2. Социальное партнерство как условие оптимизации социальной работы.
3. Неправительственные, некоммерческие организации в системе социальной защиты населения: разновидности, их роль в решении социальных проблем (опыт региона).
4. Управление персоналом в учреждениях социального обслуживания: состояния, проблемы и пути совершенствования.
5. Культура управления в системе социальных служб: состояние, проблемы и пути оптимизации.
6. Подготовки профессиональных кадров для системы социальной работы: основные уровни, направления, инновации.
7. Применение информационных технологий в системе социальной работы с различными категориями населения.
8. Организация социального обслуживания населения на муниципальном уровне.
9. Эффективность социальной работы: методики оценки эффективности и неэффективности деятельности социальных служб.
10. Управление социальной работой как разновидность социального управления: состояние, проблемы перспективы развития
11. Социальная сфера: основные отрасли: цели, задачи, уровни управления.
12. Методы управления и их применение в системе социальной работы
13. Принципы управления: разновидности, содержание, особенности применения в деятельности социальных служб.
14. Принципы социального обслуживания и их реализация в деятельности социальных служб.
15. Факторы, обусловившие развитие системы учреждений социального обслуживания населения в современном российском обществе.
16. Разновидности социальных служб: организационная структура, правовой статус, функции и опыт их реализации.
17. Социальная служба как институциональная основа организации социальной работы с населением.
18. Разновидности организационно-административных методов управления и их применение в социальной работе.
19. Полномочия органов социальной защиты населения и их реализация на региональном уровне.
20. Организационные методы управления: разновидности, содержание и применение в деятельности социальных служб.
21. Программно-целевое управление в системе социальной защиты населения.
22. Разновидности проектов, программ в системе социальной работы: уровни разработки и осуществления.
23. Правовое обеспечение деятельности учреждений социального обслуживания населения.
24. Социальные стандарты в системе социального обслуживания населения и их применение в практике социальных служб.
25. Особенности социального обслуживания различных категорий населения в стационарных учреждениях.
26. Мотивация труда социального работника: процесс формирования, методы стимулирования.
27. Общие конкретные функции управления в социальной работе

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 2 обучающимся выделяется один академический час.

Требования к структуре ответа: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя.

5.3. Примерная тематика курсовых работ

1. Организация деятельности комплексного центра социального обслуживания населения: документы, регулирующие его деятельность, структура, содержание работы подразделений.
2. Социальное партнерство как условие оптимизации социальной работы.
3. Неправительственные, некоммерческие организации в системе социальной защиты населения: разновидности, их роль в решении социальных проблем (опыт региона).
4. Управление персоналом в учреждениях социального обслуживания: состояния, проблемы и пути совершенствования.
5. Культура управления в системе социальных служб: состояние, проблемы и пути оптимизации.
6. Подготовки профессиональных кадров для системы социальной работы: основные уровни, направления, инновации.
7. Применение информационных технологий в системе социальной работы с различными категориями населения.
8. Организация социального обслуживания населения на муниципальном уровне.
31. Региональные модели управления социальной работой.
9. Эффективность социальной работы: методики оценки эффективности и неэффективности деятельности социальных служб.
10. Управление социальной работой как разновидность социального управления: состояние, проблемы перспективы развития
11. Социальная сфера: основные отрасли: цели, задачи, уровни управления.
12. Методы управления и их применение в системе социальной работы
13. Принципы управления: разновидности, содержание, особенности применения в деятельности социальных служб.
14. Принципы социального обслуживания и их реализация в деятельности социальных служб.
15. Факторы, обусловившие развитие системы учреждений социального обслуживания населения в современном российском обществе.

5.4. Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к экзамену

1. Сущность, содержание и специфика управления в социальной работе
2. Основные задачи, функции, структура и принципы социального управления
3. Модернизация социальной сферы как основа инновационного развития
4. Информационные технологии управления
5. Технологии разработки управленческих решений
6. Методы разработки управленческих решений
7. Управление PR-коммуникациями

8. Организационная структура системы социальной защиты населения на региональном уровне.
9. Планирование деятельности социальных организаций.
10. Контроль: понятие, виды и особенности реализации в деятельности социальной организации
11. Управление персоналом социальных организаций: анализ базовых понятий.
12. Понятие о кадрах социальных организаций.
13. Кадровая политика организации социального обслуживания
14. Специфика управления трудовыми ресурсами в социальных организациях и основные аспекты кадрового менеджмента.
15. Особенности управления персоналом в организациях системы социальной защиты населения.
16. Трудовой коллектив в социальной организации: понятие и специфические особенности.
17. Аттестация персонала в социальных службах.
18. Конфликты в трудовом коллективе и пути их преодоления.
19. Мотивация и стимулирование: понятие и особенности.
20. Современные подходы к системе профессиональной мотивации работников социальных служб.
21. Основные стереотипы, связанные с проблемами мотивации работников социальных организаций.
22. Проблема стимулирования работников в организации.
23. Требования, предъявляемые к современному руководителю.
24. Гендерные различия в управлении социальной организацией.
25. Стили руководства в современной социальной организации.
26. Понятие о бюрократии, специфика ее роли в управленческих процессах.
27. Понятие и характеристика менеджмента в социальной организации.
28. Управление рисками в современной организации (риск-менеджмент).
29. Стратегический менеджмент в социальных организациях.
30. Управление изменениями как направление менеджмента в социальных организациях.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием

специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и **при необходимости обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.**

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания;

	осязательно-слуховой	<i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка</i>: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка</i>: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисципли-

линарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.