

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ  
ПМ.1.5. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ  
(ГРУППЫ СПЕЦИАЛИСТОВ) ПО РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ  
И МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
«СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ»**

## СОДЕРЖАНИЕ

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1. | Паспорт программы профессионального модуля                      | 3  |
| 2. | Результаты освоения профессионального модуля                    | 4  |
| 3. | Структура и содержание профессионального модуля                 | 5  |
| 4. | Условия реализации профессионального модуля                     | 9  |
| 5. | Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля | 11 |

## **1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ**

### **1.1. Область применения программы**

Профессиональный модуль ПМ.1.5. «Организация деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки» (далее – профессиональный модуль) является неотъемлемой частью дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Специалист по социальной работе» (далее – ДПП) в части освоения вида профессиональной деятельности - предоставление социальных услуг клиентам организации социального обслуживания в соответствии с профессиональным стандартом.

### **1.2. Место профессионального модуля в структуре программы**

Профессиональный модуль является частью блока *профессиональных* модулей дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Специалист по социальной работе», закладывает основы необходимых знаний у слушателей по нормативно-правовой основе осуществления профессиональной деятельности.

Программа учитывает требования профессионального стандарта, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 октября 2013 года № 571н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе» (уровни квалификации – 6,7).

Освоение профессионального модуля является необходимой основой для последующего изучения профессиональных модулей курса.

### **1.3. Цель и задачи освоения профессионального модуля**

**Цель:** овладение профессиональной деятельностью по организации деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки в соответствии с профессиональным стандартом.

**Задачи освоения профессионального модуля:**

- получить необходимые знания по организации деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки в соответствии с трудовыми функциями;
- овладеть необходимыми умениями по организации деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки в соответствии с трудовыми функциями.

## 2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Слушатель в результате освоения программы должен быть готов к осуществлению деятельности по *организации деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки*, владея:

*необходимыми умениями:*

планировать работу подразделения социальной службы в составе организации;

формулировать цели, задачи, определять обязанности и трудовые действия специалистов по социальной работе, реализующих социальный проект;

организовывать взаимодействие специалистов в процессе реализации социальных услуг и мер социальной поддержки;

использовать инструменты межличностных коммуникаций;

урегулировать конфликты, владеть навыками медиации в социальной сфере;

использовать инструментарий выявления потребностей конкретного сотрудника с целью определения его профессионального потенциала;

владеть основными методами супервизии, выстраивать модели ее организации и проведения в соответствии с изменяющимися потребностями специалистов;

определять стимулирующие факторы профессиональной деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стимулирования эффективной профессиональной деятельности;

повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции;

*необходимыми знаниями:*

основы социального управления;

цели, принципы и технологии управления персоналом;

технологии социальной работы;

теория социальной работы;

основы конфликтологии и медиации.

### **Трудоемкость программы:**

На освоение программы профессионального модуля отводится:  
всего - 22 академических часа.

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

#### Учебный план и содержание программы

| Наименование темы профессионального модуля                   | Содержание темы  | Кол-во часов всего (заочно) |
|--|--|-----------------------------|
| Тема 1.<br>Основы социального управления                     | Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания. Сущность и содержание социального управления.<br>История управленческой социальной мысли.<br>Законы и принципы социального управления.<br>Методы социального управления.<br>Целеполагание в управлении. Комплексные целевые программы и проекты — организационная форма целеполагания. Стратегическое целеполагание — ресурс антикризисного управления.<br>Ценностное воздействие в социальном управлении.<br>Нормативное регулирование и моделирование в управлении общественными делами.<br>Информационное обеспечение социального управления.<br>Система социального управления.<br>Социальный лидер управленческого типа.<br>Принятие управленческого решения.<br>Социальный контроль и эффективность управления  | 4                           |
| Тема 2.<br>Цели, принципы и технологии управления персоналом | Персонал предприятия как объект управления.<br>Принципы и методы управления персоналом.<br>Цели, функции организационная структура системы управления персоналом.<br>Обеспечение системы управления персоналом.<br>Кадровое планирование.<br>Технология управления персоналом и его развитием.<br>Профорентация и трудовая адаптация.<br>Обучение персонала. Аттестация персонала. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением.<br>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.<br>Высвобождение персонала.<br>Оценка результатов труда персонала. Работа с кадровым резервом.<br>Условия работы персонала, режим и дисциплина труда.<br>Оценка затрат на персонал.<br>Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы процессов управления персоналом | 4                           |
| Тема 3.<br>Основы конфликтологии и медиации                  | Основы конфликтологии. Основные этапы конфликта и пути его разрешения.<br>Медиация как альтернативный метод разрешения споров.<br>Инструменты медиации. Медиатор и процедура медиации.<br>Восприятие в медиации.   | 2                           |

| Наименование темы профессионального модуля                         | Содержание темы  | Кол-во часов всего (заочно) |
|--|--|-----------------------------|
|  | <p>Привлечение представителей сторон, экспертов и других лиц к участию в процедуре медиации.<br/> Информация в медиации. Восприятие в медиации.<br/> Работа с интересами сторон. Привлечение представителей сторон, экспертов и др. лиц к участию в процедуре медиации.<br/> Особенности разрешения семейных, трудовых, экономических и др. видов споров с помощью медиации.<br/> Продвижение медиации.<br/> Специфика медиации в социальной работе</p>  |                             |
| <p>Тема 4.<br/> Психология и социология личности и группы</p>      | <p>Методологические проблемы социально-психологического исследования.<br/> Закономерности общения и взаимодействия.<br/> Общественные отношения и межличностные отношения.<br/> Общение как обмен информацией (коммуникативная сторона общения). Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения). Общение как восприятие людьми друг друга (перцептивная сторона общения).<br/> Социальная психология групп. Проблема группы в социальной психологии. Принципы исследования психологии больших социальных групп.<br/> Стихийные группы и массовые движения. Общие проблемы малой группы в социальной психологии. Динамические процессы в малой группе. Социально-психологические аспекты развития группы.<br/> Психология межгрупповых отношений.<br/> Социально-психологические проблемы исследования личности. Проблема личности в социальной психологии. Социализация. Социальная установка. Личность в группе</p> | 2                           |
| <p>Тема 5.<br/> Психология и социология управления</p>             | <p>Методы социологии и психологии управления.<br/> Объекты управления.<br/> Личность работника. Динамика и развитие свойств личности.<br/> Группа и коллектив.<br/> Личность в группе.<br/> Организация и трудовой коллектив. Личность в организации.<br/> Задачи управления.<br/> Мотивация труда.<br/> Управление движением кадров</p>   | 2                           |
| <p>Тема 6.<br/> Принципы, виды, методы и технологии супервизии</p> | <p>Технология супервизии в системе труда и социальной защиты населения.<br/> Эмоциональные реакции и аффективное поведение клиентов.<br/> Осознание контрпереносов во взаимоотношениях «специалист – клиент».<br/> Супервизия как один из инструментов ментальной экологии специалиста. Цели, функции, формы супервизии и ее отличия от психотерапии.<br/> Анализ личности специалиста социальной сферы.<br/> Формирование карьерограммы специалиста.<br/> Развитие инновационного, динамического и уникального</p>  | 2                           |

| Наименование темы профессионального модуля   | Содержание темы  | Кол-во часов всего (заочно) |
|--|--|-----------------------------|
|  | <p>стиля профессионального поведения.<br/> Анализ рефлексивной культуры.<br/> Развитие методологической, методической и технологической компетенции специалиста и построение системы его профессионального развития.<br/> Основные функции супервизий: образовательная или формирующая функция, поддерживающая или тонизирующая функция, консультирующая функция.<br/> Экспертная супервизия.<br/> Политика повышения качества предоставляемых социальных и социально-психологических услуг с использованием супервизии</p>  |                             |
| <p>Тема 7.<br/> Управленческие решения</p>   | <p>Основные понятия и определения теории принятия управленческих решений: проблема, цель, задача, решение, ограничение, критерий, варианты, альтернативы, лицо, принимающее решение.<br/> Предмет, задачи, законы, закономерности теории решений.<br/> Понятие методологии и методики разработки управленческих решений. Методология разработки управленческого решения и его характеристика. Сущность и содержание управленческого решения. Типовой алгоритм разработки управленческого решения, его характеристика. Функции управленческого решения в методологии и организации процесса управления. Типология управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений. Системный подход к разработке управленческих решений. Требования, предъявляемые к управленческому решению. Принципы и основные этапы разработки управленческих решений. Методы календарного планирования и управления при разработке управленческих решений.<br/> Сущность и содержание анализа внутренней и внешней среды, инструменты анализа внутренней и внешней среды организации. Сущность и содержание SWOT-анализа, PEST-анализа.<br/> Методологические основы системного анализа при разработке управленческих решений. Мониторинг и контроль реализации управленческих решений.<br/> Зарубежный опыт организации контроля реализации управленческих решений, система ответственности.<br/> Социально-психологические основы подготовки и реализации управленческих решений</p> | 3                           |
| <p>Тема 8.<br/> Организация деятельности подразделения по реализации социальных услуг и мер социальной</p> | <p>Формирование подразделения. Подбор персонала, постановка задач.<br/> Мониторинг процесса выполнения поставленных задач.<br/> Контроль выполнения решений руководителя и плановых задач.<br/> Необходимая документация и ее оформление.<br/> Организация работы с базами данных.</p>   | 2                           |

| Наименование темы профессионального модуля | Содержание темы   | Кол-во часов всего (заочно) |
|--|---|-----------------------------|
| поддержки                                  | <p>Психологический климат в подразделении. Инструменты межличностных взаимоотношений.</p> <p>Определение плановых целей и задач подразделения (группы специалистов) и отдельных специалистов по социальной работе.</p> <p>Определение ресурсов, необходимых для реализации социального обслуживания и социальной поддержки, ответственных исполнителей.</p> <p>Координация деятельности сотрудников подразделения по выполнению поставленных задач.</p> <p>Методы и приемы мотивации работников.</p> <p>Анализ работы подразделения (группы специалистов)</p> |                             |
| Тестирование                               |   | 1                           |
| Всего                                      |   | 22                          |



## **4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ**

### **4.1. Требования к материально-техническому обеспечению**

Реализация учебной дисциплины требует наличия:

рабочего места преподавателя, оборудованного компьютером;

рабочего места слушателя, оборудованного компьютером с установленной операционной системой Windows XP или более поздних версий, а также наличие уверенного доступа в информационно-коммуникационную сеть Интернет. Желательно наличие микрофона и наушников (колонок), возможно использование встроенные.

Сотрудники образовательной организации являются преподавателями и администраторами курса дистанционного обучения, оказывают необходимую техническую поддержку слушателям, контролируют процесс освоения программы каждым слушателем.

Слушатели регистрируются на платформе курса и изучают материалы профессионального модуля. Порядок изучения и время устанавливается образовательной организацией.

Слушатели осваивают образовательную программу, в установленные сроки выполняют задания, по итогам изучения проходят тестирование. Сотрудники образовательной организации выполняют проверку заданий, направляют слушателям комментарии, отметки и другую необходимую информацию.

### **4.2. Организационно-педагогические условия**

В частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр образовательных услуг», реализующем дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки «Специалист по социальной работе» создаются необходимые организационно-педагогические условия для реализации дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

Требования к кадровому обеспечению образовательного процесса - преподаватели с высшим образованием по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогические науки», «Социология и социальная работа».

Программа реализуется штатными работниками ЧОУ ДПО «Центр образовательных услуг» с привлечением специалистов образовательных организаций профессионального образования.

### **4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы**

#### **Учебно-методическая литература:**

1. Зайцев, Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе / Д.В. Зайцев. - М.: Дашков и К°, Наука-Спектр, 2016. - 264 с.
2. Зарецкий, А.Д. Менеджмент социальной работы / А.Д. Зарецкий. - Москва: Гостехиздат, 2015. - 192 с.
3. Комарова, Е.И. Менеджмент социальной работы / Е.И. Комарова. - М.: Книга по Требованию, 2016. - 288 с.
4. Кондратьева И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя //Образование личности. - №1.-2017.-С.63-65
5. Мокшанцев, Р.И. Конфликтология в социальной работе / Р.И. Мокшанцев. - Москва: Высшая школа, 2016. - 320 с.
6. Нестерова, Г.Ф. Технология и методика социальной работы / Г.Ф. Нестерова. - М.: Academia, 2018. - 224 с.
7. Топчий, Л.В. Методологические проблемы теории социальной работы / Л.В. Топчий. - М.: РГСУ, 2016. - 236 с.
8. Шкатулла, В.И., Ю.К. Краснов, В.В. Надвикова. Социология права. М.: Прометей, 2017. - 780с.
9. Щевьева А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия. Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/v/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyyh-resursov-predpriyatiya>

**Интернет - ресурсы:**

Слушатели имеют доступ к следующим электронно-библиотечным системам:

Электронная библиотечная система издательства «Лань»: <http://e.lanbook.com>;

Электронные полнотекстовые периодические издания Научной библиотеки на портале eLibrary – <http://elibrary.ru/>.

## 5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля осуществляется в процессе оценивания практических заданий. Изучение профессионального модуля завершается тестированием.

| Трудовая функция   | Трудовые действия  | Результат              |
|--|--|------------------------|
| Организация деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки | Определение плановых целей и задач подразделения (группы специалистов) и отдельных специалистов по социальной работе         | Владеет/<br>не владеет |
|  | Определение ресурсов, необходимых для реализации социального обслуживания и социальной поддержки, ответственных исполнителей | Владеет/<br>не владеет |
|  | Определение объема работы сотрудников подразделения (группы специалистов) и распределять задания между ними                  | Владеет/<br>не владеет |
|  | Координация деятельности сотрудников подразделения по выполнению поставленных задач  | Владеет/<br>не владеет |
|  | Мотивация сотрудников на выполнение поставленных задач   | Владеет/<br>не владеет |
|  | Контроль выполнения плановых целей и деятельность специалистов   | Владеет/<br>не владеет |

### Критерии оценки качества знаний при оценивании практических заданий

**Оценка «отлично»** ставится, если выполнены все требования, предъявляемые к практическому заданию: емко и логично изложены необходимые сведения, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

**Оценка «хорошо»** ставится, если основные требования к выполнению практического задания учтены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при разборе задания даны неполные ответы.

**Оценка «удовлетворительно»** ставится, если имеются существенные отступления от требований к выполнению практического задания. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

**Оценка «неудовлетворительно»** ставится, если тема не раскрыта, практическое задание не выполнено, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Критерии оценки качества знаний при выполнении итогового теста**

| Оцениваемый показатель                     | Количество баллов, обеспечивающих получение: |                                    |             |             |
|--|--|------------------------------------|-------------|-------------|
|  | Зачет  | Оценки за дифференцированный зачет |             |             |
|  |  | Удовлетворительно                  | Хорошо      | Отлично     |
| Процент набранных баллов из 100% возможных | От 55% и выше                                | 55% и более                        | 70% и более | 85% и более |
| Количество тестовых заданий:               |  |                                    |             |             |
| 15   | 8  | От 8 до 11                         | От 11 до 13 | 13 и более  |
| 20   | 11   | От 11 до 14                        | От 14 до 17 | 17 и более  |
| 25   | 13   | От 13 до 18                        | От 18 до 21 | 21 и более  |
| 26   | 14   | От 14 до 18                        | От 18 до 22 | 22 и более  |
| 30   | 16   | От 16 до 21                        | От 21 до 26 | 26 и более  |
| 40   | 22   | От 22 до 28                        | От 28 до 34 | 34 и более  |