

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Институт философии
Кафедра социология и социальные технологии

УТВЕРЖДАЮ

Директор института философии

П.П. Скляр

2023г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ПЕРСОНАЛА
СОЦИАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ»**

По направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью
Магистерская программа «Современные социально-гуманитарные
технологии работы с молодежью»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Социально-технологическая культура персонала социального учреждения» по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Социально-технологическая культура персонала социального учреждения» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 года № 82.

СОСТАВИТЕЛЬ:

доцент кафедры социологии и социальных технологий, кандидат педагогических наук, доцент Даник О.Л.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и социальных технологий «18» 04 2023 г., протокол № 17

Заведующий кафедрой _____ Яковенко А.В.

Переутверждена: « ___ » _____ 20__ г., протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 04 2023 г., протокол № 7.

Председатель учебно-методической комиссии института философии _____ Пидченко С.А.

© Даник О.Л., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – получение знаний о принципах и возможностях формирования и функционирования социально-технологической культуры персонала социального учреждения у магистрантов для будущей профессиональной деятельности в социальной сфере.

Задачами данного курса являются:

выработка практико-ориентированных представлений и знаний о технологической культуре персонала социальных учреждений;

выработка практико-ориентированных представлений и знаний о технологических основах проведения в различных институциональных условиях реабилитационной работы по социально-трудовой, социально-бытовой и социально-культурной реабилитации лиц

получение знаний о методах, способах и технологиях формирования социально технологической культуры персонала социального учреждения.

Выстраивание в ценностно значимой профессиональной шкале важности создания и поддержки функционирования социально-технологической культуры персонала для эффективной профессиональной деятельности в социальных учреждениях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Социально-технологическая культура персонала социального учреждения» дисциплина входит в модуль дисциплин по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются наличие у студентов компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик: предмета, целей, задач, понятийного аппарата профессиональной деятельности в социальной сфере; принципы, методы и содержание основных технологий организации профессиональной деятельности в социальной сфере; сущность и специфику технологического процесса, его структуру, ресурсы, условия реализации в учреждениях социальной сферы.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Социальная ответственность и технологии социального управления» и служит основой для освоения дисциплин «Основы теории организации социального управления», «Молодежный работник организация и технология личного труда».

Курс «Социально-технологическая культура персонала социального учреждения» является необходимой для освоения универсальной и профессиональных компетенций по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	знать: особенности работы в коллективе, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; особенности организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; уметь: использовать социальные технологии (в том числе инновационные) при осуществлении командной работы в управленческой деятельности; использовать социальные технологии как социо-

		культурный механизм организации командной работы в управленческой деятельности; владеть: навыками организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; вырабатывать управленческие решения (в том числе инновационные) в коллективе и в молодежной среде и нести за них ответственность.
ПК-2. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность в сфере молодежной политики	ПК-2.2. Определяет объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики	знать: теоретические основы моделирования социально-технологической культуры социального менеджера; специфику социально-технологической культуры персонала социального учреждения, с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; особенности организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; уметь: осуществлять управленческие решения в коллективе социального учреждения, учитывая специфику социально-технологической культуры персонала социального учреждения; владеть: навыками организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; владеть социальными технологиями как социокультурным механизмом организации практики управления.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	-	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего)	60	-	12
в том числе:			
Лекции	24	-	4
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	36	-	8
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	48	-	96
Форма аттестации	зачет	-	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теоретические основы становления социально-технологической культуры специалистов социальной сферы, направленных на саморазвитие и карьерный рост.

Основные понятия дисциплины. Связь между социально-технологической культурой, саморазвитием и карьерным ростом специалистов социальной сферы. Аспекты понятия «компетенция»: общая компетенция; компетенция профессиональная; компетенция социальная, компетенция технологическая, компетенция управления персоналом; компетенция юридическая; компетенция межкультурная; компетенция ключевая. Саморазвитие как основное направление совершенствования профессиональных компетенций и социально-технологической культуры социального работника. Карьерный рост и его связь с видами компетентности социального работника.

Тема 2. Теоретические основы социально-технологической культуры.

Определение и сущность социально-технологической культуры. Компоненты социально-технологической культуры: знания, навыки, ценности, технологии. Влияние культурных факторов на работу социального персонала. Повышение уровня социально-технологической культуры в процессе саморазвития.

Тема 3. Социальные технологии в работе с населением.

Понятие социальных технологий. Виды социальных технологий и их применение в практике социальных учреждений. Использование инновационных методов, программ социальной поддержки, сервисов и социальных услуг. Изучение практического опыта успешного применения социальных технологий с населением в социальных учреждениях.

Тема 4. Компоненты социально-технологической культуры персонала социального учреждения.

Профессиональные компетенции и навыки персонала. Модели повышения профессиональной компетентности специалистов социальной сферы и ориентация на карьерный рост. Работа над развитием у себя качеств, необходимых для профессиональной деятельности специалиста социальной сферы. Этические и моральные аспекты работы в социальном учреждении. Культура общения и взаимодействия с клиентами.

Тема 5. Система непрерывного обучения и повышения квалификации.

Основные задачи подготовки специалиста социальной сферы. Роль образованного и квалифицированного персонала, обладающего необходимыми знаниями и свободой выбора. Модульный подход как прогрессивный метод обучения: ориентации на конкретный результат. Дифференцированный подход к обучению через систему дополнительного профессионального образования. Программы обучения и повышения квалификации. Адаптация новых сотрудников и процедура наставничества.

Тема 6. Супервизорство как средство повышение социально-технологической культуры специалиста по социальной работе.

Супервизорство как явление сотрудничества с профессионалом. Основные обязанности специалиста социальной сферы. Супервизорство как технология подготовки специалиста социальной сферы, его последующий профессиональный рост и профилактику профессиональных рисков. Супервизорство как инструмент совершенствования профессиональной деятельности, ориентации на саморазвитие и карьерный рост.

Тема 7. Диагностика социально-технологической компетентности и определение направления карьерного роста специалистов социальной сферы.

Контроль оценка уровня социально-технологической компетентности: его этапы, виды и формы и методы. Методики контроля и оценки результатов освоения вида профессиональной деятельности. Оценка и управление качеством социального обслуживания. Методы оценки качества услуг. Стандарты и критерии качества в социальной работе.

Тема 8. Социально-технологическая культура социального учреждения как фактор эффективного управления: практическое применение и использование опыта работы

Лидерство и командная работа в социальном учреждении. Стратегии управления изменениями. Взаимодействие с государственными и негосударственными организациями. Анализ кейсов

успешных практик. Роль инновационных технологий в социальной работе. Рекомендации для внедрения эффективных технологий в повседневную практику.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Теоретические основы становления социально-технологической культуры специалистов социальной сферы, направленных на саморазвитие и карьерный рост.	2	-	-
2.	Теоретические основы социально-технологической культуры.	2	-	1
3.	Социальные технологии в работе с населением.	2	-	1
4.	Компоненты социально-технологической культуры персонала социального учреждения.	2	-	-
5.	Система непрерывного обучения и повышения квалификации.	4	-	-
6.	Супервизорство как средство повышение социально-технологической культуры специалиста по социальной работе.	4	-	-
7.	Диагностика социально-технологической компетентности и определение направления карьерного роста специалистов социальной сферы.	4	-	1
8.	Социально-технологическая культура социального учреждения как фактор эффективного управления: практическое применение и использование опыта работы.	4	-	1
Итого:		24	-	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Теоретические основы становления социально-технологической культуры специалистов социальной сферы, направленных на саморазвитие и карьерный рост	4	-	1
2.	Теоретические основы социально-технологической культуры	4	-	1
3.	Социальные технологии в работе с населением	6	-	1
4.	Компоненты социально-технологической культуры персонала социального учреждения	4	-	1
5.	Система непрерывного обучения и повышения квалификации	4	-	1
6.	Супервизорство как средство повышение социально-технологической культуры специалиста по социальной работе	4	-	1

7.	Диагностика социально-технологической компетентности и определение направления карьерного роста специалистов социальной сферы	4	-	1
8.	Социально-технологическая культура социально-го учреждения как фактор эффективного управления: практическое применение и использование опыта работы	6	-	1
Итого:		36	-	8

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Теоретические основы становления социально-технологической культуры специалистов социальной сферы, направленных на саморазвитие и карьерный рост	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	-	12
2.	Теоретические основы социально-технологической культуры	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	-	12
3.	Социальные технологии в работе с населением	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	-	12
4.	Компоненты социально-технологической культуры персонала социального учреждения	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	-	12
5.	Система непрерывного обучения и повышения квалифи-	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-	6	-	12

	кации	технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.			
6.	Супервизорство как средство повышение социально-технологической культуры специалиста по социальной работе	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	-	12
7.	Диагностика социально-технологической компетентности и определение направления карьерного роста специалистов социальной сферы	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	-	12
8.	Социально-технологическая культура социального учреждения как фактор эффективного управления: практическое применение и использование опыта работы	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	-	12
Итого:			48	-	96

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Социально-технологическая культура персонала социального учреждения» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры

учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования;

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Холостова, Е.И. Управление в социальной работе : Учебник для бакалавров / Под ред. профессором Е.И. Холостовой, Е.И. Комарова, О.Г. Прохоровой. – М. : Дашков и К, 2016. - 300 с. . - ISBN 978-5-7996-3220-5. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/194925369> – Режим доступа: по подписке.

2. Оксинайд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие / К.Э.Оксинайд, Е.В. Розина, под ред. А.Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2014. – 64 с. . - ISBN 978-5-7996-3220-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/9237652> – Режим доступа: по подписке.

б) дополнительная литература

1. Аверин, А.Н. Социальная коммуникация: учебное пособие / Аверин А.Н. – М. : Проспект, 2016. – 128 с. – . - ISBN 978-5-7996-3220-5. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/12150759> – Режим доступа: по подписке.

2. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала / Анцупов А.Я., Ковалев В.В. – М. : Проспект, 2018. – 352 с. . - ISBN 978-5-7996-3220-5. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/7602376> – Режим доступа: по подписке.

3. Воденко, К.В. Управление персоналом : Учебник / Воденко К.В. – М. : Дашков и К, 2019. – 374 с. – . - ISBN 978-5-7996-3220-5. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/3498562> – Режим доступа: по подписке.

4. Мандель, Б.Р. Организационная психология. Модульный курс : учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Мандель Б.Р. – М. : ФЛИНТА, 2015. – 371 с. – . - ISBN 978-5-7996-3220-5. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/62078756> – Режим доступа: по подписке.

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

ВЦИОМ (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru>

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.пф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Знаниум» – <https://znanium.ru/>

Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Интернет ресурсы)
– <https://www.fnisc.ru/eresurs.html>

Официальный сайт журнала «Социологические исследования». – <http://www.isras.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Социально-технологическая культура персонала социального учреждения» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Социально-технологическая культура персонала социального учреждения»
 Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Пороговый	знать: особенности работы в коллективе, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; особенности организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ;
Основной		Базовый	уметь: использовать социальные технологии (в том числе инновационные) при осуществлении командной работы в управленческой деятельности; использовать социальные технологии как социокультурный механизм организации командной работы в управленческой деятельности;
Заключительный		Высокий	владеть: навыками организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; выработывая управленческие решения (в том числе инновационные) в коллективе и в молодежной среде и нести за них ответственность.
Начальный	ПК-2. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность в сфере молодежной политики	Пороговый	знать: теоретические основы моделирования социально-технологической культуры социального менеджера; специфику социально-технологической культуры персонала социального учреждения, с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; особенности организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ;
Основной		Базовый	уметь: осуществлять управленческие решения в коллективе социального учреждения, учитывая специфику социально-технологической культуры персонала социального учреждения;

Заключительный		Высокий	владеть: навыками организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; владеть социальными технологиями как социокультурным механизмом организации практики управления.
-----------------------	--	----------------	---

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Тема 1-8	2 ОФО, 3 ЗФО
2	ПК-2	Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность в сфере молодежной политики	ПК-2.2. Определяет объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики	Тема 1-8	2 ОФО, 3 ЗФО

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений и компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочно-го среднего
1	УК-3.	УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	знать: особенности работы в коллективе, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; особенности организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; уметь: использовать социальные технологии (в том числе инновационные)	Тема 1-8	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

			<p>при осуществлении командной работы в управленческой деятельности;</p> <p>использовать социальные технологии как социокультурный механизм организации командной работы в управленческой деятельности;</p> <p>владеть:</p> <p>навыками организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ; вырабатывать управленческие решения (в том числе инновационные) в коллективе и в молодежной среде и нести за них ответственность.</p>		
2	ПК-2.	<p>ПК-2.2. Определяет объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики</p>	<p>знать:</p> <p>теоретические основы моделирования социально-технологической культуры социального менеджера; специфику социально-технологической культуры персонала социального учреждения, с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; особенности организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ;</p> <p>уметь:</p> <p>осуществлять управленческие решения в коллективе социального учреждения, учитывая специфику социально-технологической культуры персонала социального учреждения;</p> <p>владеть:</p> <p>навыками организации и координации работы коллектива и молодежных сообществ;</p> <p>владеть социальными технологиями как соци-</p>	Тема 1-8	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>

			окультурным механизмом организации практики управления.		
--	--	--	---	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

Блок 1. Общая теория культуры. Культура как социально-историческое явление

1. Кто из ученых в своих работах впервые употребил термин «культура»?

- а) Я. Аделунг
- б) И. Гердер
- в) С. Пуфендорф
- г) В. Даль
- д) Э. Тайлор

2. Когда началось широкое использование понятия «культура»?

- а) XVIII в.
- б) XVI в.
- в) XVII в.
- г) XIX в.
- д) конец XVI- начало XVII вв.

3. Как называется комплекс предметов, природных явлений, включенных в культурный оборот данного народа, а также представления о нормах, целях и духовных детерминантах деятельности?

- а) ценности техники
- б) ценности нравственные
- в) ценности художественные
- г) ценности научные
- д) ценности культуры

4. Как понимается категория «субкультура» в культурологии?

- а) одна из разновидностей антикультуры
- б) автономная культура определенной социальной группы
- в) культура элитарных слоев общества
- г) культура низов общества
- д) культура масс

5. Найдите правильное определение понятия «культурные универсалии»:

- а) базовые ценности, присущие всем типам культур
- б) ценности, характерные для духовной культуры
- в) базовые ценности, присущие доминирующей культуре
- г) базовые ценности, присущие материальной культуре
- д) ценности, присущие субкультуре

6. Как называются смыслы, представления, знания, художественные образы, нравственные и религиозные мотивы деятельности, приобретающие в данной культуре позитивно-оценочное значение?

- а) ценности духовные
- б) ценности социальные
- в) ценности материальные
- г) ценности культуры
- д) ничего из перечисленного

7. Как называются формы, знаки, символы, тексты, которые позволяют людям вступать в коммуникативные связи, ориентироваться в пространстве и времени культуры?

- а) диалог культур
- б) категории культуры
- в) языки культуры
- г) средства общения
- д) культурные нормы

Блок 2. Типология культур

8. Стандарт культурной деятельности, регулирующий поведение людей и свидетельствующий об их представлении о должном, желательном – это ...

- а) образец культурный
- б) норма культурная
- в) закон культурный
- г) традиция культурная

9. Первоначально слово «культура» в латинском языке обозначало ...

- а) способы обработки земли
- б) правила поведения в обществе
- в) интеллектуальные достижения человечества
- г) создание искусственной природы

10. Элементы культуры, обладающие определенной значимостью, измеряемой их вовлеченностью в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений – это культурные ...

- а) феномены
- б) императивы
- в) достижения
- г) ценности

11. Функция культуры, связанная с передачей социального опыта, обеспечением исторической преемственности культуры:

- а) функция социализации
- б) информационная
- в) адаптационная
- г) организационно-регулятивная

12. Материальная сторона любого культурного процесса или деятельности – это:

- а) техника
- б) материальная культура
- в) природа
- г) техническая культура

13. Передача ценностей и норм культуры от поколения к поколению это ...

- а) возрождение культуры
- б) культурный посыл
- в) культурное воспроизводство
- г) культурное наследование

14. Отношения, в которых находятся между собой материальная и духовная культура:

- а) материальная и духовная культура находятся между собой в диалектической связи, деление культуры на материальную и духовную некорректно.
- б) между материальной и духовной культурой не существует связей. Они существуют автономно друг от друга
- в) между материальной и духовной культурой глубокие качественные различия, поэтому не может быть никаких связей

15. Часть (аспект) общей культуры, означающая мир смыслов, представлений, знаний, образов, религиозно-нравственных мотивов деятельности человека – это ... культура:

- а) социальная
- б) гуманитарная
- в) гуманистическая
- г) духовная

Блок 3. Динамика культуры. Межкультурные коммуникации

16. Процесс, в ходе которого этносы или отделившиеся от них небольшие группы, оказавшись в неэтнической среде, воспринимают язык и культуру другого этноса, постепенно сливаются и причисляют себя к нему:

- а) ассимиляция этническая
- б) консолидация межэтническая
- в) ассимиляция этноязычная
- г) фиксация этногенетическая

17. Процесс приобретения одним народом тех или иных форм культуры другого народа, происходящий в результате их общения – это ...

- а) аккомодация
- б) преемственность
- в) аккультурация
- г) ассимиляция

18. Процесс передачи информации – идей, представлений, мнений, оценок, знаний, чувств и т.п. – от индивида к индивиду, от группы к группе ...

- а) преемственность
- б) культурная коммуникация
- в) модернизация
- г) глобализация

19. Понятие, включающее в себя элементы социального и культурного наследия, передающиеся от поколения к поколению и сохраняющиеся в течение длительного времени:

- а) традиция
- б) обряд
- в) культ
- г) новация

20. Понятие, описывающее изменение или модификацию черт культуры во времени и пространстве:

- а) культурная динамика
- б) трансляция
- в) ассимиляция
- г) диффузия

21. Особый вид непосредственных отношений и связей, которые складываются между культурами, а также тех влияний, взаимных изменений, возникающих в этом процессе:

- а) культурный шок
- б) взаимодействие культур
- в) культурный империализм
- г) диалог

22. Ситуация, когда одна культурная группа уничтожает членов другой. В оправдание обычно выдвигается тезис о неполноценности группы, подвергающейся уничтожению:

- а) геноцид
- б) ассимиляция
- в) девальвация культуры
- г) деградация культуры

23. Тип взаимоотношений культур, при котором все участники этих взаимоотношений приспособляются друг к другу:

- а) адаптация
- б) модернизация
- в) социализация
- г) интеграция

24. Процесс, сопровождающийся резким ослаблением традиционных связей между важнейшими элементами и институтами культуры, что нередко приводит к распаду системы:

- а) культурная динамика
- б) культурный кризис
- в) культурное изменение
- г) культурный обвал

25. Процесс углубления культурного взаимодействия и взаимовлияния между государствами, национально-культурными группами и историко-культурными областями – это ...

- а) этническая интеграция
- б) социальная интеграция
- в) инкультурация
- г) культурная интеграция

Блок 4. Социальная культура

26. Как называется совокупность политических, идейно-нравственных, этических, культурно-бытовых норм жизни и поведения, проявляющихся в непосредственном общении представителей различных национальностей?

- а) культура межнационального общения
- б) культура народности
- в) культура регионов
- г) культура нации
- д) субкультура

27. Как в культурологии называется процесс вхождения индивида в общество, овладение им социокультурным наследием?

- а) интеграция
- б) инкультурация
- в) инициация
- г) ассимиляция
- д) идентификация

28. Как называется синтез культур различных слоев, групп и классов исторически сложившейся общности людей, характеризующийся единством территории и экономической жизни?

- а) народная культура
- б) региональная культура
- в) национальная культура
- г) культурно-национальная автономия

29. Как называется система нормативных отношений между людьми или организациями, сформированная в процессе социального взаимодействия, заключенная и регулируемая фиксированными нормами, обязательствами к исполнению и охраняемая государством?

- а) правовая культура
- б) гражданская культура
- в) правосознание
- г) законопослушность

д) законы

30. Социальная внешняя среда, определяемая регулятивами, ценностями и идеалами, обуславливающими поведение людей в обществе и их социальные взаимоотношения, в которой формируются убеждения людей, их привычки и знания, приобретает практический опыт, - это

- а) социальное окружение
- б) социальная культура
- в) социальное взаимодействие
- г) субкультура

Блок 5. Культура и государство. Культура и общество

31. Направление политики государства, связанное с планированием, проектированием, реализацией и обеспечением культурной жизни государства ...

- а) военная политика
- б) градостроительная политика
- в) социально-экономическая политика
- г) культурная политика

32. Понятия «культурная политика» и «управление культурными процессами» соотносятся как:

- а) стратегия и тактика
- б) цель и средство
- в) метод и прием
- г) тактика и стратегия

33. Создание максимальных условий для реализации человеком творческих способностей и для удовлетворения культурных потребностей – это ...

- а) направление культурной политики
- б) средство культурной политики
- в) цель культурной политики
- г) принцип культурной политики

34. Элитарная культура – это:

- а) культура олигархов
- б) контркультура
- в) разновидность молодежной культуры
- г) культура творческого меньшинства общества

35. Три формы культуры в зависимости от того, кто создает культуру и каков ее уровень ...

- а) языческая, религиозная, светская
- б) элитарная, народная, массовая
- в) мужская, женская, молодежная
- г) первобытная, рабовладельческая, феодальная

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (базовый уровень)

1. Эволюция подходов к определению критериев эффективности управления.

2. Управление как социальный феномен, социокультурное средство рационализации регулятивных механизмов человеческой деятельности.
3. Акмеологическая сущность социально-технологической культуры.
4. Сущность управленческой деятельности.
5. Социальные технологии как социокультурный механизм организации практики управления.
6. Тринитарная методология построения концептуальной модели социально-технологической культуры.
7. Психодиагностика в системе социальной реабилитации.
8. Процедурная рациональность социально-технологической культуры.
9. Принцип категориального кластирования для логико-семантического синтеза концепции социально-технологической культуры.
10. Социально-технологический потенциал работника социальной сферы.
11. Реабилитация в кризисных, экстремальных и чрезвычайных ситуациях.
12. Правила экстренной психологической помощи.
13. Стресс как источник заболеваний человека и его признаки.
14. Психологический дебрифинг как метод социальной реабилитации.
15. Понятие социально-технологической культуры.
16. Самореабилитация человека в трудных жизненных ситуациях.
17. Роль и значимость социально-технологической культуры.
18. Самозащита и реабилитация в социогенных экстремальных ситуациях.
19. Роль инновационных наукоемких социальных технологий управления и самоуправления, социально-технологической культуры работника социального учреждения для повышения эффективности управления персоналом.
20. Психокоррекция как элемент социальной реабилитации.
21. Технологии формирования управленческой и социально-технологической культуры.
22. Реабилитация людей, склонных к депрессии, суициду, шизофрении.
23. Моделирование типов управленческих культур.
24. Невроз: причины, клинические формы, профилактика и лечение.
25. Технологические принципы формирования управленческой и социально-технологической культуры современного типа.
26. Реабилитация людей, страдающих фобиями.
27. Духовно-культурное содержание современного управления: социально-технологические аспекты и проблемы.
28. Реабилитация человека в условиях профессиональных стрессов.
29. Управленческая культура: сущность, структурные элементы.
30. Роль культурного фактора в решении современных проблем управления персоналом социального учреждения.
31. Психотерапия в социально-реабилитационной практике.
32. Психологическое консультирование и психопрофилактика.
33. Взаимодействие личности и общества.
34. Технологии гуманизма общества в отношении к личности.
35. Пути совершенствования отношений между обществом и личностью.
36. Связь цивилизационных достижений с технологическим освоением природы, с совершенствованием средств регуляции социальных отношений.
37. Социологический конструктивизм, деятельностно-активистский и социокультурный подход как основа теоретико-методологического построения концепции социально-технологической культуры менеджера.
38. Элементы личностной подсистемы социально-технологической культуры менеджера: когнитивно-рефлексивный, ценностно-нормативный и субъектный.
39. Основные функциональные обязанности менеджера социально - культурной сферы.

40. Концепция М. Вебера о рациональной основе управленческой деятельности и рациональной организации.

41. Концепция Д. Макгрегора о теориях «Х» и «У», выражающих различные типы социально-организационных ориентаций менеджмента.

42. Объективные основы проектирования и реализации организации как социальной технологии.

43. Социально-технологическая культура организационно-управленческой деятельности: сущность и объективные предпосылки формирования.

44. Духовно-культурное содержание современного управления: социально-технологические аспекты и проблемы.

45. Духовно-нравственные факторы как регуляторы общественной жизни.

46. Понятие «жизненные силы общества и личности», технологии раскрытия.

47. Духовно-культурное содержание современного управления: социально-технологические аспекты и проблемы.

48. Виды психотерапевтических техник, применяемых в реабилитации.

49. Технологии саморазвития личности.

50. Эволюция подходов к определению критериев эффективности управления.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания
(высокий уровень)

1. Раскройте содержание основного понятия «социально-технологическая культура».
2. Подготовьте доклад. Темы доклада (по выбору студента):
 - Роль идей и инноваций в социальной работе.
 - Рекомендации для внедрения эффективных технологий в повседневную практику.
 - Перспективы развития социально-технологической культуры в социальных учреждениях.
 - Роль персонала в формировании эффективной социально-технологической среды.
 - Лидерство и командная работа в социальном учреждении.
 - Стратегии управления изменениями.
 - Взаимодействие с государственными и негосударственными организациями.
 - Методы оценки качества услуг.
 - Обратная связь от клиентов и ее значение для улучшения работы.
 - Стандарты и критерии качества в социальной работе.

- Роль информационных технологий в социальных учреждениях.
- Электронные базы данных, программы мониторинга и оценки.
- Использование социальных сетей для взаимодействия с клиентами.

3. Напишите эссе. Темы эссе (по выбору студента):

- Программы обучения и повышения квалификации
- Мотивация и работа с командой
- Адаптация новых сотрудников и процедуры наставничества
- Профессиональные компетенции и навыки персонала
- Этические и моральные аспекты работы в социальном учреждении
- Культура общения и взаимодействия с клиентами
- Специфика использования форм институциональной культуры в поведении социального работника.
- Специфика использования форм организационной культуры в поведении социального работника.
- Повседневные практики межличностного взаимодействия в поведении социального работника.

4. Создайте проект основной формы межличностного общения социального работника и респондента.

5. Подготовиться к работе заседания круглого стола на тему «Конкретные методы изучения организационной культуры».

Вопросы для обсуждения:

- Понятие социальных технологий.
- Виды социальных технологий и их применение в практике социальных учреждений (инновационные методы, программы поддержки, сервисы и услуги).
- Практические примеры успешного применения социальных технологий.
- Определение и сущность социально-технологической культуры.
- Компоненты социально-технологической культуры (знания, навыки, ценности, технологии).
- Влияние культурных факторов на работу социального персонала.
- Актуальность социально-технологической культуры в современном обществе.
- Общие понятия социального учреждения и его роли в социальной системе.

6. Составьте таблицу «Сравнительная характеристика социально-технологической культуры и социальной культуры»

Критерий сравнения	Социально-технологическая культура	Социальная культура
Содержание понятия		
Сущностные характеристики		
Основные содержательные элементы		
Типологизация		
...		

7. Подготовьте презентацию на тему: «Индивидуализированный подход к клиентам в социальной работе: технологии и инструменты».

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству.

«разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

**Оценочные средства для промежуточной аттестации
(зачет)**

1. Понятие и компоненты социально-технологической культуры персонала социального учреждения.
2. Роль социальных технологий в повышении качества обслуживания клиентов в социальном учреждении.
3. Этические аспекты социального обслуживания: основные принципы и стандарты.
4. Профессиональные компетенции социального работника: анализ и развитие.
5. Влияние культурных факторов на работу персонала социального учреждения.
6. Информационные технологии в социальной работе: современные тенденции и перспективы.
7. Актуальные проблемы мотивации и профессионального развития персонала в социальных учреждениях.
8. Кейс-метод в обучении социального персонала: преимущества и недостатки.
9. Роль командной работы в эффективном функционировании социального учреждения.
10. Индивидуализированный подход к клиентам в социальной работе: технологии и инструменты.
11. Управление изменениями в социальной сфере: вызовы и возможности.
12. Социальные сети как инструмент коммуникации между социальными учреждениями и клиентами.
13. Проблемы и пути повышения качества социальных услуг в условиях меняющегося общества.
14. Социальные технологии поддержки уязвимых групп населения: практика и опыт.
15. Оценка эффективности программ и проектов в сфере социального обслуживания.
16. Формирование корпоративной культуры в социальном учреждении: ключевые аспекты.
17. Современные тренды в социальной работе: от классических подходов к инновационным технологиям.
18. Психологические аспекты работы персонала в условиях стресса и эмоционального выгорания.
19. Адаптация новых сотрудников в социальных учреждениях: методы и стратегии.

20. Междисциплинарный подход в социальных исследованиях: как социальные науки влияют на практику.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«зачет»

Критерий оценивания	Зачеты
Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)