

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ, КУЛЬТУРОЛОГИИ И ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
д-р пед. наук, профессор
кафедры теории и технологии
социальной работы
_____ С.С. Лебедева

«30» апреля 2021 г

Рабочая программа дисциплины

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНОЙ
СЛУЖБЫ**

основной профессиональной образовательной программы
«Инновационные практики в социальной сфере»

по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа

Разработчик: канд. психол. наук, доцент Сапожников Алексей Сергеевич

Согласовано: канд. культурологии, доцент, и.о. зав. кафедрой Мишина Ирина Васильевна

Санкт-Петербург

2021

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Цель изучения дисциплины: получение обучающимися теоретических знаний о современных тенденциях профессионального обучения и развития персонала социальной службы в аспекте отечественного и зарубежного опыта.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать способность организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели через обучение и профессиональное развитие.
2. Сформировать способность определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе профессионального развития.
3. Сформировать способность систематизировать и представлять результаты профессиональной деятельности в сфере социальной работы, в том числе в форме публичного выступления.
4. Сформировать способность к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов обучения и развития персонала социальной службы в сфере социальной работы.
5. Сформировать способность к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности обучения и развития персонала социальной службы.

Содержание дисциплины:

Сущность, цели и организационные формы обучения персонала

Этапы организации и проведения обучения персонала

Политика обучения персонала

Личностное развитие персонала

Особенности обучения и личностного развития взрослых

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

получение обучающимися теоретических знаний о современных тенденциях профессионального обучения и развития персонала социальной службы в аспекте отечественного и зарубежного опыта.

Задачи²:

1. Сформировать способность организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели через обучение и профессиональное развитие.
2. Сформировать способность определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе профессионального развития.
3. Сформировать способность систематизировать и представлять результаты профессиональной деятельности в сфере социальной работы, в том числе в форме публичного выступления.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

4. Сформировать способность к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов обучения и развития персонала социальной службы в сфере социальной работы.

5. Сформировать способность к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности обучения и развития персонала социальной службы.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в академ. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (экзамен)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	3	81	108	37	44	38	12	26		4	2	27
Заочная	3	81	108	63	18	12	4	8		4	2	27

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код, наименование и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3. Командная работа и лидерство. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; ИУК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений; ИУК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета	на уровне знаний: знает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели на уровне умений: умеет делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат на уровне навыков: владеет технологией разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета

	<p>интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде;</p> <p>ИУК-3.4. Организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов;</p> <p>ИУК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p>	<p>интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде</p>
<p>ПК-3. Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан</p>	<p>ИПК -3.1. Использует знания принципов и методов планирования работы с персоналом;</p> <p>ИПК -3.2. Применяет различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан;</p> <p>ИПК -3.3. Осуществляет организацию работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.</p>	<p>на уровне знаний: знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, ресурсы времени), целесообразно их использует</p> <p>на уровне умений: умеет определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной профессиональной деятельности на основе самооценки и методов работы с персоналом</p> <p>на уровне навыков: владеет технологией выстраивать гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личностного развития</p>
<p>ПК-8. Способен к организации деятельности по удовлетворению особых образовательных потребностей различных групп населения</p>	<p>ИПК -8.1. Выполняет различные виды педагогической деятельности с использованием современных образовательных технологий;</p> <p>ИПК -8.2. Разрабатывает модули обучающих программ для различных категорий слушателей в системе непрерывного социального образования.</p>	<p>на уровне знаний: знает методы современных образовательных технологий, основы педагогической деятельности с учетом дифференциации по различным группам населения.</p> <p>на уровне умений: умеет разрабатывать обучающие программы для различных категорий слушателей в системе непрерывного социального образования, владеет методиками образовательных технологий взрослых</p> <p>на уровне навыков: владеет навыками применения различных видов современных образовательных технологий, методов активного обучения взрослых для реализации (создания) системы непрерывного социального образования.</p>

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Сущность, цели и организационные формы обучения персонала	16	4	4		8	
Тема 2	Этапы организации и проведения обучения персонала	16	2	6		8	
Тема 3	Политика обучения персонала	15	2	6		7	
Тема 4	Личностное развитие персонала	15	2	6		7	
Тема 5	Особенности обучения и личностного развития взрослых	13	2	4		7	
	Контроль самостоятельной работы	4					
	Консультация	2					Экзамен
	Контроль	27					
	ВСЕГО в академических часах	108	12	26		37	

Заочная форма

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Сущность, цели и организационные формы обучения персонала	15	2			13	
Тема 2	Этапы организации и проведения обучения персонала	16	2	2		12	
Тема 3	Политика обучения персонала	14		2		12	
Тема 4	Личностное развитие персонала	15		2		13	
Тема 5	Особенности обучения и личностного развития взрослых	15		2		13	
	Контроль самостоятельной работы	4					
	Консультация	2					Экзамен
	Контроль	27					
	ВСЕГО в академических часах	108	4	8		63	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР - контроль самостоятельной работы - входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Сущность и организационные формы обучения персонала

Перечень изучаемых элементов содержания дисциплины. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации. Персонал организации как субъект и объект социального управления. Роль социальной сферы в жизни общества. Направления социальной деятельности современных организаций. Подходы к социальному развитию персонала компаний.

Тема 2. Этапы организации и проведения обучения персонала.

Укрупненная группировка этапов организации и проведения обучения, этапы процесса разработки годового плана обучения, этапы процесса группового обучения, этапы процесса обучения специалистов в сторонних организациях.

Тема 3. Политика обучения персонала.

Политика обучения и развития персонала как составная часть кадровой политики, структура и содержание политики обучения персонала. Создание программы обучения персонала. Взаимосвязь политики обучения персонала и политики организации.

Тема 4. Личностное развитие персонала.

Роль личностного развития персонала в кадровой политике организации. Методы и методики повышения личностного развития персонала. Самооценка личностного развития, постановка задач. Взаимозависимость обучения и личностного развития персонала.

Тема 5. Особенности обучения и личностного развития взрослых

Формы и методы для результативного обучения взрослых, классификация взрослых слушателей. Взаимосвязь психологических установок на обучение и мотивации на обучение. Психологические особенности мотивации обучения взрослых. Особенности восприятия информации взрослых слушателей.

2.2. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

ТЕМА: Сущность, цели и организационные формы обучения персонала

Цель: изучение целей обучения персонала социальной службы, с учетом современных требований.

Понятийный аппарат: обучение, развитие, персонал, современные вызовы к развитию персонала социальной службы.

Вопросы для обсуждения:

1. Персонал социальной службы. Система управления персоналом социальной службы.
2. Обучение как метод развития персонала.
3. Основные методы и подходы к обучению: принципы
4. Формы обучения персонала. Правовые основы обучения.

Темы для докладов и сообщений: необходимо проанализировать основные характеристики представленных вопросов. Представьте информацию в виде презентации с использованием мультимедийной техники.

1. Система управления персоналом социальной службы: основные характеристики.
2. Система обучения персоналом.

3. Принципы обучения.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

ТЕМА: ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Цель: рассмотреть динамику обучения персонала социальной службы.

Понятийный аппарат: обучение, развитие, этапы развития организации, развитие персонала по целям организации, особенности обучения, программа обучения

Вопросы для дискуссии:

1. Жизненный цикл организации. Этапы развития
2. Роль персонала в развитии организации. Развитие персонала по целям организации.
3. Обучение персонала в организации: цели, методы, задачи.
4. Особенности организаций и обучения в организациях социальной работы.

Проанализируйте соотношение развития персонала и организации. По возможности представьте информацию в виде презентации с использованием мультимедийной техники.

1. Понятие развития организации и персонала.
2. Этапы обучения в организации.
3. Развитие персонала как подсистема управления.
4. Динамика обучения, как элемент развития.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

ТЕМА: ПОЛИТИКА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Цель: получить представление о целях, задачах обучения в организации

Понятийный аппарат: обучение персонала, принципы обучения персонала, методы обучения персонала, формы занятий, знания, умения, критерии оценки.

Семинарское занятие проводится в форме обсуждения роли развития персонала в системе развития организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Политика обучения персонала как система развития организации
2. Требования предъявляемые к образовательным организациям
3. Программа обучения от вызовов к решению вопросов
4. Компетентностный подход в развитии

Темы для докладов и сообщений:

Проанализировать основные образовательных программ персонала социальной работы. Представьте информацию в виде презентации с использованием мультимедийной техники.

1. Роль компетенций в образовательной программе.

2. Активные методы обучения: формирование умений
3. Сущность активных методов обучения
4. Образовательная программа: структура и порядок составления.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

ТЕМА: ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Цель: изучить личностное развитие личности, роль личностного развития в обучении персонала.

Понятийный аппарат: личностное развитие, личность, методы личностного развития.

Семинарское занятие проводится в форме обсуждения связи обучения и личностного развития.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит сущность личностного развития?
2. Каковы основные методы личностного развития ?
3. Понятие прогресса личности: основные характеристики
4. Развитие личности и развитие организации.

Темы для докладов и сообщений:

1. Личность, как субъект обучения
2. Структура развития личности
3. Методы личностного развития
4. Соотношение понятий личностного развития и обучения.

В зависимости от выбора темы доклада каждому студенту предоставляется индивидуальная дополнительная помощь в подборе материала в каждом конкретном случае, а также содействие в подготовке презентаций и дискуссий.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.

ТЕМА: ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ВЗРОСЛЫХ

Цель: рассмотреть особенности обучения взрослых.

Понятийный аппарат: личность, возрастные кризисы, особенности восприятия информации, методы обучения.

Семинарское занятие проводится в форме обсуждения обучения и личностного развития с учетом возрастной специфики.

Вопросы для обсуждения:

1. Формы образования взрослых
2. В чем заключаются основные особенности обучения взрослых с учетом психологической структуры личности?

3. Когнитивная структура личности взрослого.
4. Каковы тенденции когнитивной мотивации взрослого человека в современном мире?

Темы для докладов и сообщений:

Дайте краткую характеристику психологическим особенностям обучения и развития взрослых. По возможности представьте информацию в виде презентации с использованием мультимедийной техники.

1. Когнитивная потребность взрослого в структуре личности.
2. Методы обучения взрослого с учетом структуры личности.
3. Психологические особенности дистанционного обучения взрослого.
4. Самоценка и саморазвитие взрослого.

Основное положение дискуссии:

Сформулируйте свою точку зрения о перспективах образования взрослых, рассмотрите систему личностного развития взрослых. Приведите соответствующие теоретические, логические, фактические аргументы как доказательство своего мнения.

2.4. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.5. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов 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 состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Теоретико-методологической основой данного курса выступают исследования в области политики, истории политических идей, политического сознания и поведения, политической организации общества.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Профессиональное обучение и развитие персонала социальной службы» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения студентами самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;
- подготовка докладов;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- написание эссе;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения

студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Цель выполнения самостоятельной творческой работы – приобретение опыта активной самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. СРС способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В процессе выполнения самостоятельной работы студенты должны быть ориентированы на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений для эффективной подготовки к зачетам и экзаменам.

Успех студента в изучении курса зависит от систематической индивидуальной деятельности по овладению учебным материалом. Студентам целесообразно наладить творческий контакт с преподавателем, придерживаться его рекомендаций и советов по успешному овладению

Требования к структуре и оформлению работы.

Данная работа в окончательном варианте, который предоставляется преподавателю, должна быть иметь следующую **структуру**:

Титульный лист (Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа»).

Работа должна быть представлена на листах формата А4 в печатном варианте с выполнением основных требований оформления документов. Обязателен титульный лист и прилагаемый список литературы.

Устанавливаются следующие требования к **оформлению самостоятельной работы**:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.
- объём – не менее 25 тыс. знаков с пробелами.

1.2. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Самостоятельная работа студента-психолога в рамках курса политологии является важным компонентом обучения, приобретения культурных, личностных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой политологии, где предусмотрены следующие виды и формы учебной деятельности, которые осуществляются студентом самостоятельно в рамках плана изучения данной учебной дисциплины:

- повторение учебного материала, составление глоссария, как по отдельным темам, так и по всему пройденному материалу;
- чтение и анализ современной научной литературы, а также публикаций по проблемам современной политической жизни, в том числе, размещенных на Интернет-сайтах;
- рецензирование статей по актуальным проблемам дисциплины;
- написание работ (рефератов) по заданной тематике;
- написание творческих работ (эссе) по свободно избранной тематике;
- конспектирование монографий и сборников статей по заданной тематике.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы студентов института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны **отличной оценки**;

25 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в полном объеме, все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

20 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в неполном объеме (менее 90% заданий), все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

10 баллов – самостоятельная работа выполнена с нарушением сроков, в неполном объеме (менее 75% заданий), все работы в среднем достойны **удовлетворительной оценки**.

0 баллов – самостоятельная работа не предоставлена или выполнена с грубейшими нарушениями, все работы в среднем достойны **неудовлетворительной оценки**.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Профессиональное обучение и развитие персонала социальной службы» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по пятибалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы,

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Ответ содержит ряд серьезных ошибок, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Сущность, цели и организационные формы обучения персонала.	УК-3, ПК-3, ПК-8
Тема 2	Этапы организации и проведения обучения персонала	УК-3, ПК-3, ПК-8
Тема 3	Политика обучения персонала	УК-3, ПК-3, ПК-8
Тема 4	Личностное развитие персонала	УК-3, ПК-3, ПК-8
Тема 5	Особенности обучения и личностного развития взрослых	УК-3, ПК-3, ПК-8

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного

контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине «Профессиональное обучение и развитие персонала социальной службы» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

Текущий контроль проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Рубежный контроль успеваемости проводится либо в середине курса в форме теста минимальной компетентности. Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) – задания или иные варианты контроля успеваемости студентов, проводимых преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме теста минимальной компетентности.

Студентам предлагается ответить на 10 закрытых вопросов с выбором одного ответа на каждый. Тест проводится на занятии, вопросы проецируются на экране, время ответа 35 секунд.

Необходимо ответить на 7 вопросов из 10.

Примерные вопросы:

1. Виды обучения персонала согласно потребностям организации:

- а) подтверждающее обучение, антикризисное обучение, предупреждающее обучение;
- б) повышение квалификации, кризисное обучение, предупреждающее обучение;
- в) поддерживающее обучение, кризисное обучение, предупреждающее обучение;
- г) поддерживающее обучение, кризисное обучение, профессиональная переподготовка.

2. Эффективное профессиональное обучение предполагает последовательное решение трех неразрывно связанных между собой учебно-воспитательных задач:

- а) информационной, операциональной, профессионально-личностного развития;
- б) расчетно-экономической, операциональной, профессионально-личностного развития;
- в) информационной, психологической, профессионально-личностного развития;
- г) информационной, операциональной, индивидуально-личностного развития.

3. Сроки профессиональной подготовки (новых работников) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:
- а) от 1 года до 6 лет;
 - б) от 2 до 6 месяцев;
 - в) 9 месяцев;
 - г) 4 года.
4. Виды обучения персонала по месту обучения классифицируют:
- а) очное, заочное, очно-заочное;
 - б) на рабочем месте, вне рабочего места, самообразование;
 - в) вузовское, профессионально-техническое;
 - г) на рабочем месте, вне рабочего места.
5. Что не является преимуществом обучения внутриорганизационного обучения:
- а) возможность приспособить содержание и сроки обучения к потребностям организации;
 - б) возможность прервать обучение в связи с производственной необходимостью;
 - в) экономичность при большой аудитории;
 - г) возможность выбора квалифицированных кадров для проведения обучения.
6. Что не является недостатками обучения вне организации:
- а) отсутствие прямой связи с потребностями организации, отрыв от практики;
 - б) доступность и частота обычно устанавливаются внешней организацией;
 - в) если участники были отозваны с курсов, оплата вряд ли будет возвращена;
 - г) экономичность при небольшом количестве обучаемых.
7. Основные формы подготовки новых работников на производстве согласно российскому законодательству:
- а) индивидуальная, коллективная и курсовая подготовка;
 - б) личностная, групповая и курсовая подготовка;
 - в) индивидуальная, групповая и курсовая подготовка;
 - г) индивидуальная, групповая подготовка, повышение квалификации.
8. Формой повышения квалификации не является подготовка:
- а) организованная и неорганизованная;
 - б) психологическая и профессиональная;
 - в) профессиональная или проблемно ориентированная в соответствии с потребностями организации;
 - г) предназначенная для целевых групп (руководителей и специалистов) или для всего персонала.

9. Что не является достоинствами внутрифирменного обучения:

- а) учет специфики деятельности и полное соответствие потребностям организации;
- б) относительно однородный состав участников;
- в) необходимость создания собственной учебно-материальной базы, требующей ее постоянного обновления;
- г) использование собственного оборудования и технологий.

10. Какими характеристиками должна обладать система внутрифирменного обучения:

- а) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, инновационность;
- б) управляемость, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, интегрированность;
- в) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, интегрированность;
- г) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, креативность, интегрированность.

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к зачёту:

1. Связь системы управления персоналом с целями организации.
2. Соответствие системы управления персоналом состоянию внешней среды и культуре организации.
3. Основные и дополнительные расходы на персонал.
4. Фонд заработной платы.
5. Выплаты социального характера. Виды выплат, подлежащих включению в себестоимость.
6. Анализ и планирование затрат на персонал. Динамика затрат на персонал.
7. Определение экономического ущерба, вызванного текучестью кадров с помощью различных методов.

8. Методы определения эффективности затрат на персонал.
9. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.
10. Объект оценки: кадровые решения; деятельность службы управления персоналом; работники.
11. Экономические и социальные результаты кадровых решений.
12. Оценка эффективности решений по сокращению персонала.
13. Оценка эффективности программ обучения персонала.
14. Оценка позитивных изменений в организации. Анализ отрицательных изменений в организации.
15. Критерии оценки социальных результатов.
16. Методы развития персонала
17. Психологические особенности образования взрослых.

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Преподаватель-тьютор осуществляет помощь в заполнении теста.

Инструкция для студента.

1. Прочтите вопросы теста, выберите правильный ответ из представленных вариантов.
2. Озвучьте выбранный вариант преподавателю-тьютору для заполнения в соответствующей ячейке знаком «+».
3. По окончании заполнения теста с помощью преподавателя-тьютора проверьте правильность заполнения теста.

Формулировки утверждений теста	Вариант завершения утверждения
Целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности - это	
А) Образование;	
Б) Развитие;	
В) Взросление;	
Внутреннее побуждение личности к тому или иному виду деятельности – это	
А) Повод;	
Б) Мотив;	
В) Причина;	
Личностные свойства, обусловленные социально - это	
А) Иерархические отношения;	
Б) Ценностные отношения;	
В) Субъектно-объектные отношения;	
Термин «зона ближайшего развития» предложен:	
А) Выготским;	
Б) Элькониным;	
В) Кондратьевым;	

Типовые практико-ориентированные задания

Типовое задание 1. Существует связь между образованием и личностным ростом

Обоснуйте своё высказывание «верно» или «неверно».

Типовое задание 2. Образование может осуществляться «лидерами мнений»

Обоснуйте свою позицию.

Типовое задание 3. Тезис «Образование через всю жизнь» не затрагивает многих работников.

Обоснуйте свою позицию.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Адаптированная образовательная программа - образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

Аттестация слушателей - процедура оценки степени и уровня текущего, промежуточного и итогового освоения обучающимися (выпускниками) отдельной части или всего объема учебного курса (предмета, дисциплины, модуля), содержания дополнительной образовательной программы.

Базовое профессиональное образование - необходимое для полноценного вступления в трудовую деятельность профессиональное воспитание и обучение (подготовка) на тех уровнях образования, в отношении которых действуют федеральные государственные образовательные стандарты.

Библиотеки и электронные библиотечные системы - структурные подразделения организаций, осуществляющих образовательную деятельность, обеспечивающие образовательный процесс по реализуемым образовательным программам, в том числе путем доступа к удаленным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

Вид профессиональной деятельности - 1) совокупность методов, приемов и способов воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования; 2) совокупность трудовых функций, требующих профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами и результатами труда, а также требования к квалификации работников.

Воспитание- деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Дистанционные образовательные технологии - образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника.

Дополнительное образование - вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

Дополнительное профессиональное образование - целенаправленное профессиональное воспитание и обучение (подготовка), непрерывное повышение уровня профессиональных знаний, навыков и умений, формирование и развитие компетенций граждан в течение всей жизни для удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей, адаптации к меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности, совершенствования профессиональной квалификации и подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности на базе среднего профессионального образования и высшего образования.

Инклюзивное образование - обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Квалификационные требования - нормы, определяющие совокупность знаний, умений и практического опыта специалиста, установленного профессиональным стандартом для определенного вида деятельности.

Компетенция - способность и готовность обучающегося (выпускника) применять полученные знания, навыки и умения, имеющиеся личностные качества в практической (профессиональной) деятельности.

Непрерывность образования - обеспечение права граждан на образование на протяжении всей жизни в соответствии с их потребностями; формальное дополнительное образование и неформальное дополнительное образование слушателей, а также спонтанное обучение работников, обеспечивающее оперативное обновление востребованных рынком труда компетенций.

Неформальное дополнительное образование - целенаправленное профессиональное воспитание и обучение (подготовка), структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении, но не завершающееся выдачей документа об образовании.

Образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Образовательная деятельность - деятельность по реализации образовательных программ.

Образовательный модуль - часть образовательной программы или учебной дисциплины, имеющая логическую завершенность по отношению к установленным целям и результатам обучения.

Образовательный стандарт - совокупность обязательных требований к высшему образованию по специальностям и направлениям подготовки, утвержденных образовательными организациями высшего образования, определенными настоящим Федеральным законом или указом Президента Российской Федерации.

Обучение - целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенциями, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

Практика - вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Профессиональная деятельность - труд человека, требующий профессионального обучения, и приносящий ему доход.

Профессиональная квалификация - степень профессиональной подготовленности работника, позволяющая выполнять трудовые функции определенного уровня и сложности в конкретном виде деятельности.

Профессиональная компетенция - способность специалиста успешно действовать на основе полученных знаний, навыков, умений и практического опыта при выполнении заданий и решении задачи профессиональной деятельности.

Профессиональное образование - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.

Профессиональное обучение - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)

Самообразование - обучение человека вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с правом последующего прохождения им промежуточной и государственной (итоговой) аттестации в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. **Сетевая программа непрерывного образования** - образовательная программа формального дополнительного образования, неформального дополнительного образования, а также спонтанного обучения, обеспечивающая оперативное обновление работником востребованных рынком труда компетенций, реализуемая совместно двумя и более образовательными организациями, на основе информационно-телекоммуникационных возможностей.

Спонтанное (информальное) обучение работников - познавательная деятельность обучающихся в процессе их повседневной жизнедеятельности, связанная с работой, жизнью в семье или проведением досуга, не структурированная в плане целей, продолжительности и помощи в обучении; самообразование индивида.

Стажировка - самостоятельный вид дополнительного профессионального образования или один из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов, основной целью которого является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучение передового опыта, приобретение профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Типы дополнительных профессиональных программ - группы дополнительных профессиональных образовательных программ, включающие программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки и программы стажировок. **Уровень образования** - заверченный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований; формализованный показатель заверченного цикла образования определенного объема и степени сложности.

Федеральный государственный образовательный стандарт - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5
Основная литература						
1	Управление персоналом в социальной работе : учебник для вузов / Т. В. Бюндюгова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13772-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477226	+	+	+		+
2	Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14805-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/481959		+	+	+	
3	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474247	+	+	+	+	+
Дополнительная литература						
1	Чернявская, А. Г. Андрагогика : практическое пособие для вузов / А. Г. Чернявская. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06550-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470877	+	+	+	+	
2	Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учебное пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07400-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/452889	+			+	+
3	Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469275		+	+		

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Социальная работа [Электронный ресурс] . - Режим доступа: <http://soc-work.ru/>

2. ССОПиР [Электронный ресурс]: союз социальных педагогов и социальных работников.

– Режим доступа: <http://ssopir.ru>

6.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/> <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://link.springer.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

Г.Л. Горохова

(подпись, расшифровка)