Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Баутдинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 14.10.2026 15:37:40
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d014f62698c9d813e502697764

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ, ПОЛИТОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждаю:
Зав. каф. М.М. Бетильмерзаева

Протокол № 9 заседания
кафедры от 29 апреля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01.06 Теория и практика формирования социальной компетентности

Направление подготовки
39.03.02 Социальная работа

Профиль подготовки
«Социальная работа в системе социальных служб»

Квалификация (степень) выпускника:
бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Год набора: 2025

Грозный, 2025

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01.06 «Теория и практика формирования социальной компетентности» относится к профильному модулю части, формируемой участниками образовательных отношений (Профильный модуль) учебного плана.

Дисциплина изучается на 1 курсе очной, очно-заочной и заочной формы обучения в 1 семестре.

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом.

1.2. Цель освоения дисциплины (модуля)

Основной целью и задачами освоения дисциплины «Теория и практика формирования социальной компетентности» является:

- овладение студентами основными теоретическими подходами к изучению социальной компетентности;
- обучение студентов методам формирования социальных навыков и технологиям развития социальной компетентности для использования этих знаний в общепрофессиональных и специальных дисциплинах и будущей профессиональной деятельности;
- ознакомление с основными теориями социальной компетентности;
- развитие навыков самостоятельного решения практических задач социальной направленности;
- обеспечение базы для успешной практической работы в области социальной сферы;
- обучение самостоятельному анализу жизненных ситуаций, возникающих перед человеком в различных сферах жизнедеятельности.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Достижение цели освоения дисциплины (модуля) обеспечивается через формирование следующих компетенций: ПК-3.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)**	**Планируемые результаты обучения**
ПК-3. Способен к реализации деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной	ИПК-3.1. Применяет законодательные и другие нормативные правовые акты федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки, государственной социальной помощи. ИПК-3.2. Применяет современные технологии социальной работы,	**Знает:** основы законодательства РФ для предоставления социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки, государственной социальной помощи; специфику современных технологий социальной работы, направленных на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты и профилактику обстоятельств, обусловливающих нуждаемость в социальном обслуживании. **Умеет:** применять законодательные и другие нормативные правовые акты федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки, государственной социальной помощи.

помощи, а также профилактике обстоятельств, обусловливающих нуждаемость в социальном обслуживании.	направленные на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты и профилактику обстоятельств, обусловливающих нуждаемость в социальном обслуживании. ИПК-3.3. Взаимодействует с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан.	**Владеет:** навыками применения современных технологий социальной работы, направленных на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты и профилактику обстоятельств, обусловливающих нуждаемость в социальном обслуживании; взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан.

1.4. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 ч).

Таблица 2

Вид учебной работы	**Количество академ. часов**			
	Очно	**Очно-заочно**	**Заочно**	
			16+119	
	1 сем.	**1 сем.**	**Уст.с. 1 сем.**	**1 сем.**
4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем	**48+69**	**32+85**	**4+32**	**12+87**
4.1.1. аудиторная работа	**48**	**32**	**4**	**12**
в том числе:				
лекции	16	16	2	6
практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка	32	16	2	6
лабораторные занятия				
4.1.2. внеаудиторная работа				
в том числе:				
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем				
курсовое проектирование/работа				
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем				
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	**69**	**85**	**32**	**87**
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену	27	27		9

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	**Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)**	**Общая трудоёмкость в акад.часах**			**Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах)**											
					Лекции			**Практ. занятия**			**Лаб. занятия**			**Сам. работа**		
		Очно	О-З	Заоч	Очно	О-З	Заоч	Очно	О-З	Заоч	Очно	О-З	Заоч	Очно	О-З	Заоч

	Раздел 1. Социальная компетентность на уровне общества в целом.															
1.	**Тема 1. Общая характеристика социальной компетентности российского общества.**	18	18	21	2	2	2	4	2	-	-	-	-	7	8	10
2.	**Тема 2. Самоорганизация общества и механизмы активизации социальной компетентности.**	19	19	22	2	2	2	4	2	-	-	-	-	7	10	20
3.	**Тема 3. Социальная компетентность государственных служащих.**	20	20	22	4	4	2	8	4	2	-	-	-	7	10	20
	Раздел 2. Социальная компетентность на уровне социальных групп.															
4.	**Тема 4. Социальная компетентность молодежи.**	20	20	22	4	4	2	4	4	2	-	-	-	7	10	20
5.	**Тема 5. Социальная компетентность как фактор включения пожилых в общество.**	20	20	24	2	2	-	4	2	2	-	-	-	7	10	20
6.	**Тема 6. Социальная компетентность мигрантов.**	20	20	24	2	2	-	4	2	2	-	-	-	7	10	20
	Подготовка к экзамену	*27*	*27*	*9*										*27*	*27*	*9*
	Итого:	144	144	144	16	16	8	32	16	8	-	-	-	69	85	119

2.2. Содержание разделов дисциплины (модуля):

Таблица 4

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины (дидактические единицы) *(для педагогических профилей наполняется с учетом ФГОС основного общего и среднего общего образования)*
	Раздел 1. Социальная компетентность на уровне общества в целом.	
1.	**Тема 1. Общая характеристика социальной компетентности российского общества.**	1.1. Социальная компетентность. 1.2. Диагноз социальной компетентности нашего общества. 1.3. Переход к инновационному обществу. 1.4. Факторы, способствующих формированию некомпетентности в современной России. 1.5. Социальная рефлексия общества.

2.	**Тема 2. Самоорганизация общества и механизмы активизации социальной компетентности.**	2.1. Общество как разновидность динамической развивающейся целостности с сильно различающимися слоями явлений. 2.2. Схема саморазвития общества. 2.3. Самоорганизационная модель общества. 2.4. Уровни активизации звеньев самоорганизационного цикла общества. 2.5. Причины неэффективности, низкой компетентности самоорганизационного цикла в российском социуме. 2.6. Объединения людей и территориальных сообществ для становления компетентности общества. 2.7. Модель развития социума и оптимального баланса трех секторов общества: государства, рынка, добровольных организаций и территориальных сообществ. 2.8. Основа социальной компетентности общества. 2.9. Социальная рефлексия.
3.	**Тема 3. Социальная компетентность государственных служащих.**	3.1. Государственные служащие. 3.2. Социальная компетентность чиновников. 3.3. Особенности деятельности органов государственной власти. 3.4. Структура общей компетенции государственного служащего. 3.5. Модель социальной компетентности государственных служащих – «Модель трех «К».
	Раздел 2. Социальная компетентность на уровне социальных групп.	
4.	**Тема 4. Социальная компетентность молодежи.**	4.1. Социальная компетентность студенческой молодежи. 4.2. Поддержка социальной компетентности молодежи в сфере занятости (при выборе профессии). 4.3. Технологии подготовки молодёжи к семейной жизни.
5.	**Тема 5. Социальная компетентность как фактор включения пожилых в общество.**	5.1. Социальная компетентность пожилых. 5.2. Информационная компетентность пожилых. 5.3. Специфика взаимоотношений пожилых и государства в современной России.
6.	**Тема 6. Социальная компетентность мигрантов.**	6.1. Миграционная ситуация в России. 6.2. Характеристика составляющих социальной компетентности мигрантов. 6.3. Разработка Интернет-ресурса по оказанию услуг мигрантам.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
	Раздел 1. Социальная компетентность на уровне общества в целом.	
1.	**Тема 1. Общая характеристика социальной компетентности российского общества.**	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях, а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
2.	**Тема 2. Самоорганизация общества и механизмы активизации социальной компетентности.**	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях, а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов.

		Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
3.	**Тема 3. Социальная компетентность государственных служащих.**	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятия., а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
	Раздел 2. Социальная компетентность на уровне социальных групп.	
4.	**Тема 4. Социальная компетентность молодежи.**	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях, а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
5.	**Тема 5. Социальная компетентность как фактор включения пожилых в общество.**	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях, а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
6.	**Тема 6. Социальная компетентность мигрантов.**	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях, а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.2.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	**Автор, название литературы, город, издательство, год**	**Количество часов, обеспеченных указанной литературой Аудит./самост.**	**Количество обучающихся**	**Количество экземпляров в библиотеке университета**	**Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD,DVD)**	**Обеспеченность обучающихся литературой, (5гр./4гр.)х100%))**
1	2	3	4	5	6	7
	Основная литература					
1.	Теория и методика социальной работы : учебник для среднего профессионального образования / под редакцией Е. И. Холостовой, Л. И. Кононовой, М. В. Вдовиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04353-2. — Текст : электронный //	48/69	25		URL: https://urait.ru/bcode/561229	100 %

2.	Корягина, Н. А. Эффективные коммуникации. Социальная компетентность личности : учебник для вузов / Н. А. Корягина. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 344 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18144-9. — Текст : электронный //	48/69	25		URL: https://urait.ru/bcode/568778	100 %
	Дополнительная литература					
1.	Управление персоналом в социальной работе : учебник для вузов / под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13772-9. — Текст : электронный //	48/69	25		URL: https://urait.ru/bcode/567657	100 %
2.	Теория социальной работы : учебник для вузов / под редакцией Е. И. Холостовой, Л. И. Кононовой, М. В. Вдовиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02942-0. — Текст : электронный //	48/69	25		URL: https://urait.ru/bcode/559841	100 %

3.2.2. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPR SMART www.iprbookshop.ru
2. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» https://urait.ru/
3. Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com/
4. МЭБ (Межвузовская электронная библиотека) НГПУ https://icdlib.nspu.ru/
5. НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU https://www.elibrary.ru/
6. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/ неограниченный доступ

3.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Помещения для осуществления образовательного процесса	Перечень основного оборудования (с указанием кол-ва посадочных мест)	Адрес (местоположение)
Аудитории для проведения лекционных занятий		
Лекционная аудитория - ауд. 3-05	Аудиторная доска, мебель (столы ученические, стулья ученические) на 50 посадочных мест, компьютер - 1, проектор -1, интерактивная доска - 1	Уч. корпус № г. Грозный, ул. Исаева, 62
Аудитории для проведения практических занятий, контроля успеваемости		
Компьютерный класс - ауд. 5-02	Компьютеры с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза, технические средства для отображения мультимедийной или текстовой информации: мультимедиа проектор, экран, акустическая система.	Уч. корпус № г. Грозный, ул. Исаева, 62

	Мебель (столы ученические, стулья ученические) на 50 посадочных мест.	
Аудитория для практических занятий - ауд.3-01	Аудиторная доска, мебель (столы ученические, стулья ученические) на 30 посадочных мест, компьютер - 1, проектор -1, интерактивная доска - 1	Уч. корпус № г. Грозный, ул. Исаева, 62
Помещения для самостоятельной работы		
Читальный зал библиотеки ЧГПУ	Компьютеры с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза. Количество посадочных мест - 50.	Электронный читальный зал. этаж 2 Библиотечно-компьютерный центр г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. Характеристика оценочных средств

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
	Раздел 1. Социальная компетентность на уровне общества в целом.			
1.	**Тема 1. Общая характеристика социальной компетентности российского общества.**	ПК-3. ОПК-2.	Комбинированная проверка	1-й рубежный контроль
2.	**Тема 2. Самоорганизация общества и механизмы активизации социальной компетентности.**	ПК-3. ОПК-2.	Комбинированная проверка	1-й рубежный контроль
3.	**Тема 3. Социальная компетентность государственных служащих.**	ПК-3. ОПК-2.	Комбинированная проверка	1-й рубежный контроль
	Раздел 2. Социальная компетентность на уровне социальных групп.			
4.	**Тема 4. Социальная компетентность молодежи.**	ПК-3. ОПК-2.	Комбинированная проверка	2-й рубежный контроль

5.	**Тема 5. Социальная компетентность как фактор включения пожилых в общество.**	ПК-3. ОПК-2.	Комбинированная проверка	2-й рубежный контроль
6.	**Тема 6. Социальная компетентность мигрантов.**	ПК-3. ОПК-2.	Комбинированная проверка	2-й рубежный контроль
	Курсовая работа (проект)	x	x	x
	Учебная практика	x	x	x
	Производственная практика	x	x	x

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Итоговое тестирование

Тест 1.

1. К составляющим компетенции не относится:

а) руководство;

б) управление человеческими ресурсами;

в) лидерство;

г) обязанности.

2. Сознательная некомпетентность – это:

а) низкая производительность, отсутствие восприятия различий в составных частях или действиях; сотрудник не знает, чего он не знает, в каких знаниях и навыках он нуждается;

б) низкая производительность, распознавание недостатков и слабых мест; сотрудник осознает, чего ему не хватает для успешной работы;

в) улучшенная производительность, сознательные усилия, направленные на более эффективные действия; сотрудник способен сознательно корректировать свою деятельность.

3. Профессиональная компетенция не включает в себя:

а) функциональную компетентность;

б) интеллектуальную компетентность;

в) сознательную компетентность;

г) социальную компетентность.

4. В структуре профессиональной компетенции к элементам квалификации не относят:

а) поведение;

б) знания;

в) умения;

г) навыки.

5. Не существует вида компетенции:

а) индивидуальная;

б) корпоративная;

в) ключевая;

г) смешанная.

6. Вид компетенции, главными компонентами которого являются продуктивность, равенство, устойчивость и расширение возможностей:

а) индивидуальная;

б) корпоративная;

в) ключевая;

г) смешанная.

7. Автор первого подхода к определению корпоративной компетенции:
а) М. Армстронг;
б) М.К. Румизен;
в) Р. Бояцис;
г) Г. Каннак.
8. Компетенция – это:
а) способность работника координировать свою деятельность с коллегами и быть полезным членам команды;
б) знания, умения и владение навыками;
в) определенная характеристика личности, необходимая для выполнения определенных работ и позволяющая ее обладателю получать необходимые результаты работы;
г) способность индивидуума, обладающего личной характеристикой для решения рабочих задач получать необходимые результаты работы.
9. Не является носителем компетенций:
а) работник;
б) отрасль;
в) организация;
г) живой организм.
10. Индивидуальная компетентность – это:
а) степень владения приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил;
б) система взаимосвязанных знаний, умений и способностей, личностных характеристик, мотиваций, а также основанных на этом моделей поведения, позволяющих эффективно выполнять поставленные перед работником задачи на данном рабочем месте в данный момент времени;
в) компетенция персонала на уровне, необходимом организации для реализации ее основных целей: экономических, научно-технических, производственно-коммерческих и социальных;
г) интеграция способностей, навыков, умений, т.е. синтез знаний, охватывающих все навыки, имеющиеся в соответствующих ключевых подразделениях организации, находящихся в центре, а не на периферии ее конкурентного успеха.

Тест 2.
1. Компетенция – это:
а) знания, умения, владение навыками;
б) определенная характеристика личности, необходимая для выполнения определенных работ и позволяющая ее обладателю получать необходимые результаты работы;
в) способность индивидуума, обладающего личной характеристикой для решения рабочих задач, получать необходимые результаты работы;
г) профессионально важные качества: индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения.
2. Подмена компетенций ЗУВ или ПВК грозит:
а) получением невалидных результатов;
б) получением конфликтной ситуации, сводящей результат к нулю;
в) несоответствием величины затрат и полученных результатов;
г) тем, что полученные в процессе применения модели результаты будут носить фрагментарный характер, не обеспечивающий заданного качества работы.
г) профессионально важные качества: индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения.
4. Чрезвычайно большой набор компетенций может привести:

а) к получению конфликтной ситуации, сводящей результат к нулю;
б) к простым величинам затрат по эксплуатации модели относительно результатов ее применения;
в) к несоответствию величины затрат и полученных результатов;
г) к невозможности получения валидных результатов.

5. Модель компетенций – это:
а) структурированный набор необходимых, идентифицируемых и измеряемых компетенций с индикаторами поведения;
б) структурированное подробное описание должностной позиции на основе профессиональных компетенций;
в) набор компетенций, позволяющий работнику выполнять свои профессиональные должностные обязанности максимально эффективно;
г) набор компетенций, связанных между собой в единый смысловой блок.
6. Причиной дефектной работы модели компетенций при получении конфликтной ситуации, сводящей результат к нулю, является:
а) отсутствие понимания полезности модели компетенций у персонала организации;
б) чрезвычайно большой набор компетенций;
в) неполные по структуре компетенции;
г) неизмеримость компетенций.
7. Индикаторы поведения – это:
а) профессионально важные качества: индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения;
б) стандарты поведения, которые соответствуют эффективным действиям работника, обладающего конкретной компетенцией;
в) структурированное подробное описание должностной позиции на основе профессиональных компетенций;
г) способность индивидуума, обладающего личной характеристикой для решения рабочих задач, получать необходимые результаты работы.
8. Последствия неизмеримости компетенций:
а) невозможность получения валидных результатов;
б) получение невалидных результатов;
в) получение конфликтной ситуации, сводящей результат к нулю;
г) простые величины затрат по эксплуатации модели относительно результатов ее применения.
9. Дефект модели компетенций, который устраняется в процессе ее «обкатки»:
а) неполные индикаторы поведения;
б) несоответствие конфигурации модели целям ее применения;
в) повторяемость компетенций;
г) чрезвычайно большой набор компетенций.
10. Способ устранения дефекта модели компетенций «повторяемость компетенций»:
а) доработать процесс сбора информации;
б) информировать персонал с использованием всех имеющихся в организации корпоративных каналов информации;
в) перепроверять наличие в структуре компетенции всех ее элементов;
г) произвести проверку, применив метод парных сравнений.

Тест 3.
1. Возможности применения модели компетенций в рекрутменте:
а) составление коллективного договора;
б) составление объявлений о вакансиях;

в) составление плана по нормированию труда.

2. В отчет по оценке эффективности исполнения работ входят:

а) межличностные отношения в коллективе;

б) основные черты характера работника;

в) рекомендации по дальнейшему развитию работника.

3. Модель компетенций – это:

а) структурированный набор необходимых, идентифицируемых и измеряемых компетенций с индикаторами поведения;

б) структурированное подробное описание должностной позиции на основе профессиональных компетенций;

в) набор компетенций, позволяющий работнику выполнять свои профессиональные должностные обязанности максимально эффективно;

г) набор компетенций, связанных между собой в единый смысловой блок.

4. Ассессмент-центр – это:

а) оценка компетенций участников посредством наблюдения их реального поведения в деловых играх;

б) центр оценки компетенций участников посредством комплексного тестирования.

5. Ассессмент-центр позволяет оценить:

а) уровень развития компетенций;

б) уровень дохода работника;

в) социально психологическое состояние работника.

6. Процедура, входящая в Ассессмент-центр, – это:

а) спортивные состязания;

б) структурированное интервью;

в) профориентация.

7. Различают три вида Центра оценки:

а) круговой, односторонний, сокращенный;

б) прямой, двухсторонний, универсальный.

8. Метод оценки на основе компетенций называется:

а) методика «180°»;

б) методика «365°»;

в) методика «360°».

9. Перечислите три референтные группы методики «360°»:

а) группа «сверху», «сбоку», «снизу»;

б) группа «сверху», «сзади», «вокруг»;

в) группа «сверху», «сбоку», «сзади».

10. Сколько этапов включает в себя методика «360°»:

а) три;

б) пять;

в) четыре.

Тест 4.

1. К элементам компетентности относятся:

а) общие знания, профессиональные знания, профессиональные навыки, коммуникативные навыки, управленческие навыки;

б) мотивация, общие знания, профессиональные навыки;

в) общие знания, профессиональные знания; профессиональные навыки, коммуникативные навыки;

г) профессиональные навыки, коммуникативные навыки, управленческие навыки.

2. Последовательность шагов при построении модели персональных компетенций по Г. Хэмелу и К. Прахаладу:

а) модель бизнес-процессов организации, стратегия организации, модель персональных компетенций, ключевые бизнес-компетенции;
б) ключевые бизнес-компетенции, стратегия организации, модель бизнес-процессов организации, модель персональных компетенций;
в) ключевые бизнес-компетенции, модель бизнес-процессов организации, стратегия организации, модель персональных компетенций;
г) модель бизнес-процессов организации, модель персональных компетенций, ключевые бизнес-компетенции, стратегия организации.

3. Профессиональные знания – это:
а) знания, полученные в профессиональной деятельности;
б) навыки, необходимые для осуществления функциональных обязанностей;
в) навыки презентации и самопрезентации;
г) знания, полученные в результате базового образования и самообразования.

4. По каждой компетенции составляется шкала, включающая пять уровней. Первый уровень называется:
а) уровень некомпетентности;
б) уровень ограниченной компетентности;
в) базовый;
г) высокая компетентность.

5. Уровни управления компетенциями – это:
а) уровень личности;
б) уровень организации, уровень личности;
в) уровень организации;
г) уровень управления организацией.

6. Сознательная некомпетентность – это:
а) низкая производительность, отсутствие восприятия различий в составных частях или действиях; сотрудник не знает, чего он не знает, в каких знаниях и навыках он нуждается;
б) низкая производительность, распознавание недостатков и слабых мест; сотрудник осознает, чего ему не хватает для успешной работы;
в) улучшенная производительность, сознательные усилия, направленные на более эффективные действия; сотрудник способен сознательно корректировать свою деятельность.

7. Система, которая включает концепцию, программу и организацию учебного процесса, называется:
а) система формирования профиля должности;
б) система персональных компетенций;
в) развитие профессиональной компетенции;
г) организационно-корпоративные компетенции.

8. Общие знания – это:
а) знания, полученные в профессиональной деятельности;
б) навыки, необходимые для осуществления функциональных обязанностей;
в) навыки презентации и самопрезентации;
г) знания, полученные в результате базового образования и самообразования.

9. Автор книги «Конкурируя за будущее»:
а) Г. Хэмел;
б) К. Прахалад;
в) Р. Бояцис;
г) Г. Хэмел, К. Прахалад.

10. Профиль должности – это:
а) подробное описание должностной позиции на основе профессиональных компетенций;

б) стандарты поведения, которые соответствуют эффективным действиям;
в) важные качества для профессии, безотносительно к той или иной организации;
г) поведенческая характеристика, влияющая на выполнение работы.

Тест 5

1. Логическое описание элементов и функций компетенций, применяемых в организации, – это:
а) модель компетенций;
б) компетентность;
в) индикатор поведения;
г) кластер компетенций.
2. Профиль компетенций представляет собой:
а) удобный инструмент, позволяющий работать с моделью компетенций, фактически представляющий ее фрагмент;
б) группирование из компетенций кластеров и уровней;
в) набор компетенций, которыми должен обладать работник, соответствующий занимаемой должности;
г) основные стандарты поведения.
3. Профиль компетенций составляют в виде фигуры:
а) круга;
б) диаграммы;
в) квадрата;
г) параболы.
4. Чаще всего используют модель компетенций в сфере:
а) бизнеса;
б) бухгалтерии;
в) управления персоналом;
г) научно-исследовательской деятельности.
5. Вид специфической деятельности, через которую работает модель компетенций, – это:
а) планирование;
б) модель;
в) метод;
г) функция.
6. Модель компетенций находит применение:
а) в оценке и управлении эффективностью деятельности работников;
б) в формировании корпоративной культуры, соответствующей стратегическим целям организации;
в) в разработке должностных инструкций;
г) в разработке плана карьерного роста работника.
7. Модель компетенций, которая содержит основные стандарты поведения и одинаковый для всех должностей набор поведенческих индикаторов - это:
а) компетенции без уровня;
б) компетенции по уровням;
в) точные компетенции;
г) двухуровневые компетенции.
8. Качественное содержание модели компетенций должно отвечать следующим критериям:
а) неизмеримость компетенций;
б) максимальный набор компетенций с повторениями и пересечениями;
в) высокий уровень развития компетенций;

г) соответствие стратегическим целям организации.

9. Способность индивидуума, обладающего личной характеристикой для решения рабочих задач, – это:

а) компетентность;
б) компетенция;
в) индикатор поведения;
г) стандарт поведения.

4.2.2. Вопросы для самоанализа:

1. Скажите, трудно ли Вам знакомиться с новым человеком? Приведите пример, когда вы самостоятельно инициировали знакомство.
2. Как Вы относитесь к людям других национальностей? Почему?
3. Как вы считаете, Вы умеете располагать к себе людей? Каким образом Вы этого достигаете?
4. Как вы считаете, должен сотрудник безоговорочно следовать полученным инструкциям или может вносить в них свои изменения?
5. Как Вы сами оцениваете такое качество как исполнительность?
6. Как вы считаете, нужно помогать человеку советом или он сам должен справляться со своими трудностями? Почему?

4.2.3. Вопросы для выявления компетенции:

1. Приведите пример из вашего прошлого опыта работы, когда вы не могли в полном объеме выполнить свои обязанности. Объясните почему.
2. Расскажите о ситуации, когда вы не были согласны с тем, что вы делаете. Как вы разрешали данный вопрос.
3. Опишите случай, когда вы старательно выполняли обязанности, которые вам не хотелось выполнять.
4. Расскажите, какие обязанности вы выполняете систематически. Насколько старательно вы их выполняете?
5. Кто последний раз обращался к вам за помощью? Как вы отреагировали?
6. Расскажите о конфликте, который случился с вами недавно. Как Вы вышли из этой ситуации?
7. Вспомните, когда последний раз вы видели слезы другого человека. Что вы при этом испытывали?
8. Расскажите о ситуации, когда вы были в центре внимания. Что вы при этом чувствовали?
9. Расскажите о случае, когда был выбор между вашими интересами и интересами другого человека. Как вы поступили?
10. Как обычно строилась работа и отношения в коллективе, в котором Вы работали раньше?
11. Была ли принята помощь друг другу, готовность заменить другого в случае необходимости, если это работало на общую цель и т.д.
12. Расскажите о ситуации, когда вам пришлось преодолеть конфликт?
13. Приведите пример, когда Вам удалось создать и поддерживать хорошие отношения с другими людьми, хотя у них была другая точка зрения.
14. Расскажите о ситуации, когда Вы были членом группы. Достигала ли Ваша группа поставленной цели? В чем состояла ваша личная задача?
15. Расскажите о случае, когда Вам надо было преодолеть какую-либо неприятную ситуацию в отношениях с другими людьми.

4.2.4. Составление тезауруса по дисциплине

По завершению каждой изученной темы по дисциплине «Теория и практика формирования социальной компетентности», обучающийся составляет тезаурус.

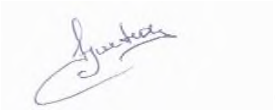
«Создать тезаурус» – это распространенный способ показать свою языковую компетентность по четырем навыкам в разных контекстах. Понимание сути намеренного создания тезауруса полезно для прогресса в обучении и других связанных с языком действий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Доцент кафедры философии,

политологии и социологии Сугаипова Э.И.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки  Арсагириева Т.А.

Приложение 1

Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Теория и практика формирования социальной компетентности
Направление подготовки
39.03.02 Социальная работа
Профиль подготовки
«Социальная работа в системе социальных служб»

1. Характеристика оценочной процедуры:
Семестр – 1
Форма аттестации – экзамен

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине:

1. Социальная компетентность на уровне общества в целом.
2. Общая характеристика социальной компетентности российского общества.
3. Самоорганизация общества и механизмы активизации социальной компетентности.
4. Социальная компетентность государственных служащих.
5. Социальная компетентность на уровне социальных групп.
6. Социальная компетентность молодежи.
7. Социальная компетентность студенческой молодежи.
8. Поддержка социальной компетентности молодежи в сфере занятости (при выборе профессии).
9. Технологии подготовки молодёжи к семейной жизни.
10. Социальная компетентность как фактор включения пожилых в общество.
11. Социальная компетентность пожилых.
12. Информационная компетентность пожилых.
13. Специфика взаимоотношений пожилых и государства в современной России.
14. Социальная компетентность мигрантов.
15. Миграционная ситуация в России.
16. Характеристика составляющих социальной компетентности мигрантов.
17. Разработка Интернет-ресурса по оказанию услуг мигрантам.
18. Потребность современного общества в компетентностях высокого уровня.
19. Понятия управления, участия и ответственности.
20. Представление о механизмах работы общества.
21. Природа компетентности.
22. Долговременные последствия использования новых систем ценностей, способов восприятия и видов компетентности.
23. Поощрение роста компетентности.
24. Организационный климат, его роль и способы его изменения.
25. Управление мотивацией.
26. Модель и оценка компетентности, мотивации и поведения.
27. Ценности и виды компетентности.
28. Социальная компетентность.
29. Диагноз социальной компетентности нашего общества.
30. Переход к инновационному обществу.

31. Факторы, способствующих формированию некомпетентности в современной России.
32. Социальная рефлексия общества.
33. Общество как разновидность динамической развивающейся целостности с сильно различающимися слоями явлений.
34. Схема саморазвития общества.
35. Самоорганизационная модель общества.
36. Уровни активизации звеньев самоорганизационного цикла общества.
37. Причины неэффективности, низкой компетентности самоорганизационного цикла в российском социуме.
38. Объединения людей и территориальных сообществ для становления компетентности общества.
39. Модель развития социума и оптимального баланса трех секторов общества: государства, рынка, добровольных организаций и территориальных сообществ.
40. Основа социальной компетентности общества.
41. Социальная рефлексия.
42. Государственные служащие.
43. Социальная компетентность чиновников.
44. Особенности деятельности органов государственной власти.
45. Структура общей компетенции государственного служащего.
46. Модель социальной компетентности государственных служащих – «Модель трех «К».

3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене

Максимальное количество баллов на экзамене – 30, из них:
1. Ответ на первый вопрос – 10 баллов.
2. Ответ на второй вопрос – 10 баллов.
3. Ответ на второй вопрос – 10 баллов.

Таблица 9

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	*Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.*	**9-10**
2.	*Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.*	**7-8**
3	*Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.*	**6-7**
4.	*Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные*	**5 и менее**

	ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	

Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 10

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 11

Код компетенции, индикаторы достижения компетенции (ИДК)	**Уровни сформированности компетенций**			
	«отлично»	**«хорошо»**	**«удовлетворительно»**	**«неудовлетворительно»**
	86-100	**71-85**	**51-70**	**Менее 51**
	«зачтено»			**«не зачтено»**
ПК-3. Способен к реализации деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственно й социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обусловливающих нуждаемость в социальном обслуживании.				
ОПК-2. Способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов.				
ИПК-3.1. Применяет законодательные и другие нормативные правовые акты федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки, государственной социальной помощи. ИПК-3.2. Применяет современные технологии социальной работы, направленные на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты и профилактику обстоятельств, обусловливающих нуждаемость в социальном обслуживании. ИПК-3.3. Взаимодействует с другими	**Критерий 1:** - знает на высоком уровне и в полном объеме понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания проблемы; принципы и этапы организации исследования.	**Критерий 1:** - знает не на высокомуровне и не в полном объеме понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания	**Критерий 1:** - знает на низком уровне и в малом объеме понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания проблемы;	**Критерий 1:** - знает понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания проблемы; принципы и этапы организации исследования.

специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан. ИОПК-2.1. Анализирует и обобщает профессиональную информацию на теоретико-методологическом уровне. ИОПК-2.2. Описывает социальные явления и процессы на основе комплексной информации.		проблемы; принципы и этапы организации исследования.	принципы и этапы организации исследования.	
	Критерий 2: - умеет в полной мере и на высоком уровне получать, обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных тенденций развития теории и практики социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс; - вести библиографическую работу с привлечением информационных	**Критерий 2:** - умеет не в полной мере и не на высокомуровне получать, обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных тенденций развития теории и практики социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс; - вести библиографическую работу с	**Критерий 2:** - умеет в незначительной мере ина низком уровне получать, обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных тенденций развития теории и практики социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс; - вести библиографическую работу с	**Критерий 2:** - не умеет получать, обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных тенденций развития теории и практики социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс; - вести библиографическую работу с привлечением информационных технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы; - кратко, логично и

	технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы; - кратко, логично и аргументированно излагать материал в выпускной квалификационной работе.	привлечением информационных технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы; - кратко, логично и аргументированно излагать материал в выпускной квалификационной работе.	привлечением информационных технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы; - кратко, логично и аргументированно излагать материал в выпускной квалификационной работе.	аргументированно излагать материал в выпускной квалификационной работе.
	Критерий 3: - владеет на высокомуровне необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.	**Критерий 3:** - владеет не в полноймере и не на высоком уровне необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.	**Критерий 3:** - владеет на низком уровне навыками и приемами необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.	**Критерий 3:** - не владеет навыкамии приемами необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.

5. Рейтинг-план изучения дисциплины

Таблица 12

I	**БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ**		
Виды контроля	**Контрольные мероприятия**	**Мин. кол-во баллов на занятиях**	**Макс. кол-во баллов на занятиях**
Текущий контроль № 1	Тема 1. Общая характеристика социальной компетентности российского общества. Тема 2. Самоорганизация общества и механизмы активизации социальной компетентности.	0	10
Текущий контроль № 2	Тема 3. Социальная компетентность государственных служащих.	0	10
Рубежный контроль: контрольная работа №1 (Темы 1-3)		0	**10**
Текущий контроль №3	Тема 4. Социальная компетентность молодежи. Тема 5. Социальная компетентность как фактор включения пожилых в общество.	0	10
Текущий контроль №4	Тема 6. Социальная компетентность мигрантов.	0	10
Рубежный контроль: контрольная работа №2 (Темы 4-6)		0	10
Допуск к промежуточной аттестации		**Мин 36**	
II	**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ**	**Мин.**	**Макс.**
1	**Поощрительные баллы**	**0-10**	**10**
	Подготовка доклада с презентацией по дисциплине	0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)	0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции	0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг	0-3	3
	Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе	0-2	2
2	**Штрафные баллы**	**0-3**	**3**
	Пропуск учебных лекций — за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1 — минус 5% от максимального балла	- 0,5	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2 — минус 5% от максимального балла	- 0,5	
III	**ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ**	**0-30**	**30**

Форма итогового контроля:	Экзамен	**0-30**	**30**
ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:		**0-100**	

Приложение 2

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ
Теория и практика формирования социальной компетенции

Направление подготовки

39.03.02 Социальная работа
Профиль подготовки «Социальная работа в системе социальных служб»
(год набора 2025, форма обучения очная/очно-заочная/заочная)
на 2025 / 2026 учебный год

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ n/n	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений