

# ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

## РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «УКРАЇНА»

### Хмельницький фаховий коледж

#### Циклова комісія соціально-економічних та загальноосвітніх дисциплін

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Хмельницького

фахового коледжу

університету „Україна”



Ольга ПОЛЬОВИК

09 2025 р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### ОК 2.9 Основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері

(шифр і назва навчальної дисципліни)

освітня програма Соціальна робота

(назва освітньої програми)

освітнього ступеня фаховий молодший бакалавр

(назва освітнього рівня)

галузь знань I Охорона здоров'я та консультування

(шифр і назва галузі знань)

Спеціальність(ності) I10 Соціальна робота та консультування

(шифр і назва спеціальності(тей))

Спеціалізація(ї) \_\_\_\_\_

(назва спеціалізації)

інститут, філія, факультет, коледж Хмельницький фаховий коледж

(назва навчально-виховного підрозділу)

Вид дисципліни: обов'язкова

Обсяг, кредитів: 120/4

Форма підсумкового контролю: залік

**Хмельницький, 2025 рік**

**Робоча програма навчальної дисципліни Основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері**  
(назва навчальної дисципліни)

для здобувачів освіти за галуззю знань 1 Охорона здоров'я та консультування спеціальністю 110 Соціальна робота та консультування

„28” серпня 2025 року – 44 с.

**Розробники:**

Галко Олександр Михайлович – голова циклової комісії соціально-економічних та загальноосвітніх дисциплін, викладач Хмельницького фахового коледжу

(вказати авторів, їхні посади, навчально-виховний підрозділ, циклову комісію, наукові ступені, вчені звання)

**Викладачі:**

Галко Олександр Михайлович – голова циклової комісії соціально-економічних та загальноосвітніх дисциплін, викладач Хмельницького фахового коледжу

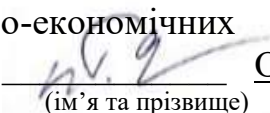
(вказати всіх викладачів, які працюють за даною програмою, їхні посади, навчально-виховний підрозділ, циклову комісію, наукові ступені та вчені звання)

**Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні циклової комісії соціально-економічних та загальноосвітніх дисциплін**

Протокол від „28” серпня 2025 року № 1

Голова циклової комісії соціально-економічних та загальноосвітніх дисциплін

(підпис)

  
(ім'я та прізвище)

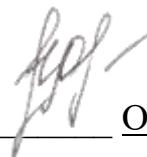
Олександр ГАЛКО

Робочу програму погоджено з керівником робочої групи з розробки та розвитку ОПП «Соціальна робота» (2025 р.)

(назва освітньої програми)

„28” серпня 2025 року

Керівник робочої групи з розробки та розвитку ОПП ОПП «Соціальна робота»



Олена КОРАБЛЬОВА

(ім'я та прізвище)

## ПРОЛОНГАЦІЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Навчальний рік	20__ /20__	20__ /20__	20__ /20__	20__ /20__
Дата засідання кафедри / циклової комісії				
№ протоколу				
Підпис завідувача кафедри / голови циклової комісії				

Матеріали до курсу розміщені на сайті Інтернет-підтримки навчального процесу <http://vo.ukraine.edu.ua/> за адресою:

<https://vo.uu.edu.ua/course/view.php?id=28744>

(вказати адресу)

### Робочу програму перевірено

„28” серпня 2025 року

Завідувач відділу освітньої діяльності  
Хмельницького фахового коледжу  
Університету «Україна»

— —————



(підпис)

Наталія ЛУЦКЕВИЧ

(ім'я та прізвище)

## 1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, спеціалізація, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Загальний обсяг кредитів – 4	Галузь знань <u>1 Охорона здоров'я та консультування</u>	<b>Вид дисципліни</b> обов'язкова (загальноуніверситетська, обов'язкова чи за вибором здобувача освіти)	
Загальний обсяг годин – 120	Спеціальність <u>110 Соціальна робота та консультування</u>	<b>Цикл підготовки професійний</b> (загальний чи професійний)	
Модулів – 1	Спеціалізація немає	<b>Рік підготовки:</b>	
Змістових модулів – 2		2-й	2-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання: реферат	Мова викладання, навчання та оцінювання: українська	<b>Семестр</b>	
		3-й	3-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3 самостійної роботи здобувача – 5	Освітній ступінь: фаховий молодший бакалавр	<b>Лекції</b>	
		30 год.	–
<b>Практичні, семінарські</b>			
14 год.		–	
<b>Лабораторні</b>			
–		–	
<b>Самостійна робота</b>			
76 год.		–	
<b>Індивідуальні завдання: 6 год.</b>			
<b>Вид семестрового контролю: залік</b>			
Частка аудиторних занять становить: для денної форми здобуття освіти – 36,7 % для заочної форми здобуття освіти – 0 %			

Програма дисципліни виконується в повному обсязі незалежно від форми навчання.

Аудиторне навантаження заочної форми (за її наявності) становить:

1-2 курси навчання ОС «бакалавр» і «молодший бакалавр», ОПС «фаховий молодший бакалавр» та ОКР «молодший спеціаліст» – 20% від аудиторного навантаження денної форми навчання.

## 2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Мета:** розкрити поняття і сутність основ менеджменту та економічних знань у соціальній сфері як напрямку соціально-економічних досліджень задля досягнення соціального добробуту; формування у здобувачів освіти глибокого розуміння необхідності розвитку цілісного світогляду і опанування ними навичок системного мислення в галузі соціально-економічного функціонування суспільства спрямованого на створення умов для розвитку і самореалізації особистості в скороминучих трансформаційних змінах глобального характеру.

### **Завдання:**

- охарактеризувати основні поняття менеджменту та економічних знань соціальної сфери,
- розглянути формування, розвиток і покращення соціального добробуту,
- охарактеризувати елементи та концепції соціально-економічного функціонування суспільства.

## 3. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ДИСЦИПЛІНОЮ, ВІДПОВІДНІСТЬ ПРОГРАМНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ КОМПОНЕНТАМ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері» здобувач освіти повинен знати:

- предмет, метод, зміст менеджменту та економічних знань у соціальній сфері;
- сутність основних категорій, які вивчає соціальна економіка;
- критерії оцінки і принципи організації соціальної політики та перспективи управління соціальною сферою;
- чинники, що визначають соціальний добробут;
- форми прояву людської особистості в соціальній економіці: людина як споживач, як виробник, як продавець своєї робочої сили, як підприємець;
- міжнародне науково-технічне співробітництво, його форми та досвід розвинутих країн щодо досягнення соціального добробуту, формування соціальних стимулів інноваційної діяльності.

### **уміти:**

- відповідати на основні теоретичні питання теми і аналізувати законодавство;
- аналізувати різні погляди на соціальний добробут;
- аналізувати типи і моделі управлінської поведінки, соціальної ринкової економіки, а також соціально-економічні системи;
- вивчати чинники, що впливають на формування соціальної структури сучасного українського суспільства;
- компетентно використовувати знання про соціальне страхування та соціальну допомогу населенню, особливо в контексті умов воєнного стану.

**Список відповідності загальних програмних компетентностей компонентам освітньої програми**

ЗК5. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

**Список відповідності спеціальних (фахових) програмних компетентностей компонентам освітньої програми**

СК1. Здатність розуміти сутність, напрямки та види соціальної роботи.

СК2. Здатність використовувати на практиці знання нормативно-правових актів соціальної роботи і соціального забезпечення.

СК5. Здатність виявляти потреби населення у соціальних послугах.

СК6. Здатність організовувати та контролювати надання соціальних послуг.

СК9. Здатність застосовувати сучасні технології та методи професійної діяльності.

СК10. Здатність до соціальної взаємодії у професійній сфері.

СК11. Здатність аналізувати та оцінювати результати професійної діяльності.

СК12. Здатність дотримуватися етики професійного спілкування і стандартів соціальної роботи.

**Список забезпечення програмних результатів навчання (РН) відповідними компонентами освітньої програми**

РН1. Здійснювати пошук, аналіз та оброблення інформації для розв'язання професійних завдань.

РН3. Розв'язувати типові задачі в професійній діяльності.

РН4. Застосовувати інформаційні ресурси та методики оцінки поведінки чи діяльності індивідів і соціальних груп.

РН5. Застосовувати етичні принципи і стандарти соціальної роботи у професійній діяльності.

РН11. Аргументувати шляхи подолання проблем та обирати методи їх розв'язання.

РН12. Знаходити рішення для покращення соціального добробуту і соціальної безпеки громадян.

РН13. Визначати зміст і види співпраці з представниками різних професій, груп, громад у професійній діяльності.

РН14. Планувати, аналізувати, контролювати й оцінювати власну роботу і роботу інших осіб у спеціалізованому контексті.

РН15. Критично аналізувати й оцінювати чинну систему соціального захисту і організацій соціальної сфери на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях

## 4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### 4.1. Анотація дисципліни

#### Модуль 1.

#### Змістовий модуль 1.

### Теоретико-концептуальні основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері

#### Тема № 1. Соціальне управління та менеджмент соціальної роботи

Поняття управління та менеджменту. Соціальне управління як тип і функція загального управління. Значення, складові та поняття менеджменту соціальної роботи.

Особливості менеджменту соціальної роботи. Предмет і продукт менеджменту соціальної роботи. Взаємозв'язки суб'єктів та об'єктів соціальної роботи. Мета менеджменту соціальної роботи.

#### Тема № 2. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи

Об'єкти, суб'єкти, ресурси та принципи менеджменту соціальної роботи. Об'єкти та суб'єкти керування. Методи та форми менеджменту соціальної роботи. Організаційно-розпорядчі та регламентуючі методи. Інструктування.

Функції управління менеджменту соціальної роботи. Форма соціального управління як спосіб організації взаємодії суб'єкта і об'єкту. Індивідуальні і колективні форми управлінської діяльності.

#### Тема № 3. Структура менеджменту соціальної роботи

Організаційна структура управління та її типи. Соціальний підрозділ організації. Впорядкування організаційних відносин та зв'язків між ланками й органами управління. Типи організаційної структури управління. Основні форми організації – лінійна та функціональна. Лінійно-функціональна структура управління.

Трирівнева структура управління соціальною роботою в Україні. Заклади соціальної роботи та специфіка управління ними. Специфіка управління соціальною організацією.

#### Тема № 4. Концептуальні основи соціальної економіки

Поняття, суб'єкти та задачі соціальної економіки. Три «чистих типи» соціальної економіки: охлократичний, демократичний і олігархічний. Зростання добробуту народу – основна спрямованість соціальної економіки.

Соціальні функції економіки. Рівень життя населення як загальний критерій соціальної економіки. Соціалізація економічних відносин. Соціальна стратифікація – виділення і розшарування груп у суспільстві.

Особливості соціальної економіки в перехідних умовах. Зростання соціальних гарантій, соціальне благополуччя як наслідок ринкової ефективності. Два етапи соціалізації в досвіді перехідних економік. Модель адресної соціальної допомоги. Важливість переходу від переважно соціальної

підтримки до соціального страхування. Класична модель соціальної ринкової економіки. Створення системи соціального захисту.

### **Тема № 5. Соціалізація економічного розвитку**

Об'єктивна необхідність соціалізації економічного розвитку. Соціальні наслідки економічних відносин. Соціальний чинник як похідний від економічного. Економічна і соціальна людина. Людина як “засіб” економіки. Підхід до “людського капіталу”. Умови соціалізації економіки.

Методи соціалізації економіки та соціального регулювання. Соціальні трансферти. Зростання соціалізації. Економічні потреби. Соціально орієнтована ринкова економіка. Напрями економічної стратегії держави для української економіки. Інституційні зміни та соціальні функції держави в умовах соціалізації економіки. Зростання соціальної орієнтації держави. Соціальні функції держави.

### **Тема № 6. Соціальна політика та її роль в соціалізації економіки**

Соціальна політика як один з найважливіших напрямів державного регулювання економіки. Основні завдання соціальної політики держави. Патерналістська соціалістична модель. Шведська модель соціальної політики.

Принципи соціальної політики. Витрати на соціальний захист населення та інші соціальні індикатори України. Цілі і пріоритети соціальної політики. Соціальна справедливість і ефективність. Соціальні пріоритети. Методи державного регулювання реалізації соціальної політики. Інструменти проведення соціальної політики. Соціальні стандарти. Прожитковий мінімум. Вартість споживчого кошика. Мінімальний розмір оплати праці і мінімальний розмір пенсії. Концепція сталого розвитку як основна теорія соціальної політики в умовах глобалізації. Система індикаторів, розроблена Комісією ООН по сталому розвитку.

### **Тема № 7. Соціальна безпека та соціальний захист населення**

Найважливіші національні інтереси України в соціальній сфері. Діагностика рівня соціальної безпеки. Система соціальних цілей. Соціально-економічні інтереси. Стан соціальної безпеки України. Сучасна діагностика рівня соціальної безпеки.

Сутність категорії та принципи соціального захисту, його основні складові. Об'єкти і суб'єкти соціального захисту. Організаційно-правова структура системи соціального захисту.

Соціальне страхування та соціальний ризик. Види і засоби соціального страхування. Міжнародні норми соціального страхування. Система державного соціального страхування. Форми та заходи соціального захисту вразливих верств населення та економічно активного населення.

## **Тема № 8. Розвиток соціального підприємництва та розробка соціальних проектів**

Організаційні основи та особливості створення соціального підприємництва. Ознаки соціального підприємництва як суб'єкта господарювання. Класифікація соціального підприємництва за певними ознаками. Юридичні акти, що регламентують умови створення, функціонування та ліквідації соціального підприємництва.

Сутність та структура соціального проекту. Соціальне проектування як процес створення соціального проекту. Краудфандинг як інструмент реалізації важливих соціальних проектів.

«Соціальна відповідальність» як категорія сучасного соціального знання. Концепція стійкого розвитку та концепція корпоративної стійкості. Сутність суспільного руху за соціальну відповідальність. Концептуальні основи розвитку соціальної відповідальності. Сутність, види, категорії, еволюція, концепції, моделі та рівні соціальної відповідальності.

## **Змістовий модуль 2. Функціональні аспекти менеджменту у соціальній сфері**

### **Тема 9. Планування та організаційна діяльність управління соціальною роботою**

Поняття «планування» та етапи стратегічного планування. Соціальне планування – метод соціального управління. Стратегічне планування та його етапи. Управління за цілями.

Поняття організаційної діяльності. Основні принципи побудови організаційних структур. Ефективність діяльності соціальних служб та їх залежність від організаційної структури. Основні вимоги до організаційної структури. Норми керування соціальною роботою.

### **Тема 10. Мотивація та контроль в менеджменті у соціальній сфері**

Мотивація в управлінні соціальної сфери. Змістовні та процесуальні теорії. Потреби, спонукання та винагороди. Форми визнання та оцінки результатів праці. Методи оцінки праці працівників. Атестація персоналу.

Поняття і види управлінського контролю. Попередній, поточний та заключний контроль. Етапи контролю в менеджменті соціальної сфери.

### **Тема 11. Супервізія в соціальній роботі**

Сутність поняття «супервізія», мета, завдання, функції та типи супервізії. Кризова супервізія. Особливості взаємодії супервізора та супервізованого. Основні функції супервізора. Різновиди супервізії. Менеджерська супервізія, за якої супервізор є безпосереднім менеджером працівника. Наставницька, навчальна (тренінгова) та консультативна супервізія.

Зміст supervізії і її залежність від змісту діяльності соціальної служби. Фокуси (проблеми) supervізії. Проведення supervізії персоналу, її принципи та методи.

### **Тема 12. Лідерство та керівництво в соціальній роботі**

Поняття та загальна характеристика влади і керівництва. Основні елементи забезпечення ефективного керівництва. Керівництво в менеджменті у соціальній сфері. Управлінський вплив, влада та переконання. Вплив через участь.

Форми влади в менеджменті у соціальній сфері. Еталонна влада (влада прикладу). Харизматичні характеристики лідера. Лідерство й лідери в організації. Порівняльна характеристика керівництва і лідерства. Три основних типи характерів: турботливий, діяльний і мислячий. Лідер лідерів. Основні вимоги до лідерських якостей менеджера.

### **Тема 13. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи**

Кадрове забезпечення соціальної роботи. Мета управління трудовими ресурсами. Персонал та сукупний соціальний працівник. Структура менеджментського корпусу соціальної роботи в Україні.

Поняття та принципи управління персоналом. Завдання керівництва соціальної служби менеджера з персоналу. Відбір та атестація персоналу. Визначення критеріїв для відбору персоналу до соціальної служби. Втілення професійних стандартів роботи в соціальній службі. Управління мотивацією працівників у соціальній сфері.

### **Тема 14. Конфлікти в органах управління, шляхи їх попередження**

Загальна характеристика конфлікту як явища. Процесуальна та структурна модель. Основні типи конфліктів – особовий та міжособовий. Міжгруповий конфлікт. Конфлікти, що виникають між керівниками і колективом. Об'єктивні та суб'єктивні їх причини. Організаційні, соціально-професійні та соціально-демографічні причини.

Нормативно-правові і соціальні основи управління конфліктами. Співпраця та компроміс.

### **Тема 15. Сучасні виклики реалізації соціальної політики та ефективності її менеджменту в умовах війни та післявоєнного відновлення**

Соціальна політика під час війни в Україні як інструмент підтримки населення та чинник збереження національної єдності. Теоретичні напрацювання та концепції соціальної якості – стратегічні пріоритети державної політики соціального захисту населення.

Соціальна політика в умовах соціальних трансформацій, викликаних війною. Адаптація соціальної політики та менеджменту соціальної роботи до умов війни та повоєнних викликів.

**Дисципліни, вивчення яких обов'язково передують цій дисципліні:**  
вступ до спеціальності та етика соціальної роботи, історія соціальної роботи.

**Міждисциплінарні зв'язки:** Система організацій соціальної сфери, методи соціальної роботи.

## 4.2. Структура навчальної дисципліни

### 4.2.1. Тематичний план

Назви змістових модулів і тем	Розподіл годин між видами робіт														Форми роботи та методи контролю знань	
	денна форма							заочна форма								
	Усього	аудиторна					с.р.	Усього	аудиторна					с.р.		
		у тому числі							у тому числі							
л		сем	пр	лаб	інд	л			сем	пр	лаб	інд				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>Модуль 1</b>																
<b>Змістовий модуль 1. Теоретико-концептуальні основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері</b>																
Тема 1. Соціальне управління та менеджмент соціальної роботи	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: огляд додаткової літератури
Тема 2. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: письмове тестування СР: письмове завдання для самот. Опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації
Тема 3. Структура менеджменту соціальної роботи	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: співбесіда СР: підготовка та проведення презентації ІР: складання кросворду за основними термінами теми
Тема 4. Концептуальні основи соціальної економіки	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: письмове тестування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації

Тема 5. Соціалізація економічного розвитку	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації
Тема 6. Соціальна політика та її роль в соціалізації економіки	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації
Тема 7. Соціальна безпека та соціальний захист населення	8	2	1	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації
Тема № 8. Розвиток соціального підприємництва та розробка соціальних проектів	8	2	1	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації
Модульний контроль	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	комп'ютерне тестування
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	-	-	-	<b>36</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Змістовий модуль 2. Функціональні аспекти менеджменту у соціальній сфері</b>																
Тема 9. Планування та організаційна діяльність управління соціальною роботою	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації
Тема 10. Мотивація та контроль в менеджменті у соціальній сфері	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації
Тема 11. Супервізія в соціальній роботі	7	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	АР: опитування СР: письмове завдання для самостійного опрацювання ІР: підготовка та проведення презентації



## 4.2.2. Навчально-методична картка дисципліни „Основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері”

Разом: 120 год., лекції – 30 год., семінарські заняття – 14 год., самостійна робота – 76 год.

Модулі	Змістовий модуль 1								Змістовий модуль 2						
Назва модуля	Теоретико-концептуальні основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері								Функціональні аспекти менеджменту у соціальній сфері						
Кількість балів за модуль	24 бали								21 бал						
Лекції	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Теми лекцій	Тема 1. Соціальне управління та менеджмент соціальної роботи	Тема 2. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи	Тема 3. Структура менеджменту соціальної роботи	Тема 4. Концептуальні основи соціальної економіки	Тема 5. Соціалізація економічного розвитку	Тема 6. Соціальна політика та її роль в соціалізації економіки	Тема 7. Соціальна безпека та соціальний захист населення	Тема 8. Розвиток соціального підприємництва та розробка соціальних проектів	Тема 9. Планування та організаційна діяльність управління соціальною роботою	Тема 10. Мотивація та контроль в менеджменті у соціальній сфері	Тема 11. Супервізія в соціальній роботі	Тема 12. Лідерство та керівництво в соціальній роботі	Тема 13. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи	Тема 14. Конфлікти в органах управління, шляхи їх попередження	Тема 15. Сучасні виклики реалізації соціальної політики та ефективності її менеджменту в умовах війни та післявоєнного відновлення
Теми семінарських занять	Тема 1. Соціальне управління та менеджмент соціальної роботи. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи		Тема 2. Структура менеджменту соціальної роботи. Концептуальні основи соціальної економіки		Тема 3. Соціалізація економічного розвитку. Соціальна політика та її роль в соціалізації економіки		Тема 4. Соціальна безпека та соціальний захист населення. Розвиток соціального підприємництва та розробка соціальних проектів		Тема 5. Планування та організаційна діяльність управління соціальною роботою. Мотивація та контроль в менеджменті у соціальній сфері. Супервізія в соціальній роботі			Тема 6. Лідерство та керівництво в соціальній роботі. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи		Тема 7. Конфлікти в органах управління, шляхи їх попередження. Сучасні виклики реалізації соціальної політики та ефективності її менеджменту в умовах війни та післявоєнного відновлення	
Бали	6 балів		6 балів		6 балів		6 балів		6 балів			6 балів		6 балів	
Сам. робота	5 балів				5 балів				5 балів			5 балів			
Види поточного контролю	Модульні контрольні роботи (20 балів)														
ІНДЗ	18 балів														

### 4.3. Форми організації занять

#### 4.3.1. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема № 1. Соціальне управління та менеджмент соціальної роботи. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи	2
2	Тема № 2. Структура менеджменту соціальної роботи. Концептуальні основи соціальної економіки	2
3	Тема № 3. Соціалізація економічного розвитку. Соціальна політика та її роль в соціалізації економіки	2
4	Тема № 4. Соціальна безпека та соціальний захист населення. Розвиток соціального підприємництва та розробка соціальних проектів	2
5	Тема № 5. Планування та організаційна діяльність управління соціальною роботою. Мотивація та контроль в менеджменті у соціальній сфері. Супервізія в соціальній роботі	2
6	Тема № 6. Лідерство та керівництво в соціальній роботі. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи	2
7	Тема № 7. Конфлікти в органах управління, шляхи їх попередження. Сучасні виклики реалізації соціальної політики та ефективності її менеджменту в умовах війни та післявоєнного відновлення	2
<b>Разом</b>		<b>14</b>

#### Оцінка за теоретичний і практичний курс: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 100-бальною системою		Оцінка за національною шкалою залік	Оцінка за шкалою ECTS	
90 – 100	<i>відмінно</i>	зараховано (5)	A	<i>відмінно</i>
82 – 89	<i>добре</i>	зараховано (4)	B	<i>добре (дуже добре)</i>
75 – 81	<i>добре</i>	зараховано (4)	C	<i>добре</i>
64 – 74	<i>задовільно</i>	зараховано (3)	D	<i>задовільно</i>
60 – 63	<i>задовільно</i>	зараховано (3)	E	<i>задовільно (достатньо)</i>
35 – 59	<i>незадовільно</i>	не зараховано (2)	FX	<i>незадовільно з можливістю повторного складання</i>
1 – 34	<i>незадовільно</i>	не зараховано (2)	F	<i>незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни</i>

### 4.3.2. Індивідуальна навчально-дослідна робота

(навчальний проєкт)

**Індивідуальна навчально-дослідна робота (ІНДР)** є видом позааудиторної індивідуальної діяльності здобувача освіти, результати якої використовуються у процесі вивчення програмового матеріалу навчальної дисципліни. Завершується виконання здобувачами ІНДР прилюдним захистом навчального проєкту.

**Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)** з курсу – це вид науково-дослідної роботи здобувача освіти, яка містить результати дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчальної компетентності.

**Мета ІНДЗ:** самостійне вивчення частини програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

**Зміст ІНДЗ:** завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських, практичних та лабораторних занять і охоплює декілька тем або весь зміст навчального курсу.

**Види ІНДЗ, вимоги до них та оцінювання:**

- підготовка наукової статті з будь-якої теми курсу (**10 балів**);
- участь у науковій студентській конференції (**8 балів**);
- дослідження різноманітних питань з тематики дисципліни у вигляді есе (**8 балів**);
- дослідження з тематики дисципліни у вигляді реферату (охоплює весь зміст навчального курсу) – **18 балів**;
- підготовка, представлення та захист презентації в аудиторії до однієї із тем лекційного чи семінарського заняття – **8 балів**.

**Орієнтовна структура ІНДЗ** – дослідження у вигляді реферату: вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел.

#### Тематика ІНДЗ

(дослідження у вигляді реферату)

1. Роль контролювання в менеджменті у соціальній сфері.
2. Сутність та процес формування методів менеджменту у соціальній сфері.
3. Управлінські рішення: сутність, види та місце у соціальній сфері.
4. Технологія розроблення управлінських рішень у соціальній сфері.
5. Проблеми прийняття компромісних рішень у менеджменті соціальної роботи.
6. Методи групового прийняття управлінських рішень у соціальній сфері.
7. Технологія реалізації прийнятих управлінських рішень у соціальній

сфері.

8. Прогнозування як ефективний спосіб оптимізації управлінських рішень в менеджменті у соціальній сфері.

9. Комунікації в структурі категорій менеджменту.

10. Вплив зовнішнього середовища на формування комунікаційних процесів в соціальній організації.

11. Проблеми спілкування між представниками керуючої та керованої систем соціальної організації.

12. Роль інформації у забезпеченні процесу комунікацій.

13. Роль лідерства в системі управління організацією у соціальній сфері.

14. Проблеми пошуку оптимального стилю керівництва в соціальній організації.

15. Ситуаційні стилі керівництва як чинники зростання ефективності діяльності організації у соціальній сфері.

16. Типологія лідерів та засади лідерства у соціальній сфері.

17. Моделі управління та подолання конфліктів у соціальній сфері.

18. Позиція керівника в стилі „школи Вебера” у сучасному подоланні конфліктних ситуацій у соціальній сфері.

19. Роль соціальної та юридичної відповідальності у менеджменті.

20. Діловий етикет – запорука ефективності діяльності організації у соціальній сфері.

### Додаткові курси в рамках ІНДЗ

<https://prometheus.org.ua/courses-catalog/>

<https://ed-era.com/courses/>

<https://www.enableme.com.ua/ua/article/najkrasi-bezkostovni-onlajn-kursi-dla-ukrainciv-11573>

### Критерії оцінювання ІНДЗ (дослідження у вигляді реферату)

№ з/п	Критерії оцінювання роботи	Максимальна кількість балів за кожним критерієм
1.	Обґрунтування актуальності, формулювання мети, завдань та визначення методів дослідження	3 бали
2.	Складання плану реферату	3 бали
3.	Критичний аналіз суті та змісту першоджерел. Виклад фактів, ідей, результатів досліджень у логічній послідовності. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку даного питання	4 бали
4.	Дотримання правил реферування наукових публікацій	2 бали

5.	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання проблеми, визначення перспектив дослідження	3 бали
6.	Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний аркуш, план, вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел, посилання	3 бали
<b>Разом</b>		<b>18 балів</b>

### Оцінка за ІНДЗ у вигляді реферату: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 18-бальною системою		Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
15-18	відмінно	5	A	відмінно
12 – 14	добре	4	BC	добре
7 – 11	задовільно	3	DE	задовільно
0 – 6	незадовільно	2	FX	незадовільно з можливістю повторного виконання

#### 4.3.3. Теми самостійної роботи здобувачів освіти

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема № 1. Соціальне управління та менеджмент соціальної роботи. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи	8
2	Тема № 2. Структура менеджменту соціальної роботи. Концептуальні основи соціальної економіки	8
3	Тема № 3. Соціалізація економічного розвитку. Соціальна політика та її роль в соціалізації економіки	8
4	Тема № 4. Соціальна безпека та соціальний захист населення. Розвиток соціального підприємництва та розробка соціальних проектів	10
Модульний контроль		2
5	Тема № 5. Планування та організаційна діяльність управління соціальною роботою. Мотивація та контроль в менеджменті у соціальній сфері. Супервізія в соціальній роботі	12
6	Тема № 6. Лідерство та керівництво в соціальній роботі. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи	8
7	Тема № 7. Конфлікти в органах управління, шляхи їх попередження. Сучасні виклики реалізації соціальної політики та ефективності її менеджменту в умовах війни та післявоєнного відновлення	8

Модульний контроль	2
ІНДЗ	10
<b>Разом</b>	<b>76</b>

### КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА

Змістовий модуль та теми курсу	Академічний контроль	Бали	Термін виконання (тижні)
<b>Змістовий модуль 1.</b>			
<b>Теоретико-концептуальні основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері</b>			
Тема № 1. Соціальне управління та менеджмент соціальної роботи. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи. Структура менеджменту соціальної роботи. Концептуальні основи соціальної економіки (16 год.)	завдання до самостійної роботи, індивідуальне завдання	5	I-III
Тема № 2. Соціалізація економічного розвитку. Соціальна політика та її роль в соціалізації економіки. Соціальна безпека та соціальний захист населення. Розвиток соціального підприємництва та розробка соціальних проєктів (18 год.)	завдання до самостійної роботи, індивідуальне завдання	5	IV-VII
Підсумкова модульна контрольна робота (2 год.)	Тестування	10	VIII
<i>Всього: 36 год.</i>	<i>Всього: 20 балів</i>		

<b>Змістовий модуль 2. Функціональні аспекти менеджменту у соціальній сфері</b>			
Тема № 3. Планування та організаційна діяльність управління соціальною роботою. Мотивація та контроль в менеджменті у соціальній сфері. Супервізія в соціальній роботі (12 год.)	завдання до самостійної роботи, індивідуальне завдання	5	IX- XII
Тема № 4. Лідерство та керівництво в соціальній роботі. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи. Конфлікти в органах управління, шляхи їх попередження. Сучасні виклики реалізації соціальної політики та ефективності її менеджменту в умовах війни та післявоєнного відновлення (16 год.)	завдання до самостійної роботи, індивідуальне завдання	5	XIII-XV
Підсумкова модульна контрольна робота (2 год.)	Тестування	10	XV
<i>Всього: 30 год.</i>	<i>Всього: 20 балів</i>		
<i>Індивідуальна навчально-дослідна робота: 10 год.</i>	<i>Реферат</i>	18	XV
<b><i>Разом: 76 год.</i></b>	<b><i>Разом: 58 балів</i></b>		

## 5. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

### 5.1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

#### 1. За джерелом інформації:

– *словесні*: лекція (традиційна, проблемна тощо) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (презентація PowerPoint), семінари, пояснення, розповідь, бесіда;

– *наочні*: спостереження, ілюстрація, демонстрація;

– *практичні*: вправи.

2. *За логікою передачі і сприйняття навчальної інформації*: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3. *За ступенем самостійності мислення*: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4. *За ступенем керування навчальною діяльністю*: під керівництвом викладача; самостійна робота здобувачів освіти із книгою; виконання індивідуальних навчальних проєктів.

Методи викладання навчального матеріалу визначаються викладачем в залежності від виду занять, змісту теми, цілей і завдань, можливостей здобувачів освіти та часом, відведеним для вивчення теми.

**В ході лекцій використовуються наступні методи:**

пояснювально-ілюстративна лекція включає усний виклад навчального матеріалу з ілюстрацією таблиць, слайдів, роздаткового матеріалу, з використанням ТЗН.

- лекція з елементами бесіди, яка включає усний виклад навчального матеріалу, великого за обсягом, складного за логічною побудовою у якому застосовується питально-відповідальний метод навчання з використанням ілюстративного матеріалу.

- проблемна лекція спрямована на розвиток логічного мислення здобувачів освіти, коли при читанні лекції перед здобувачами освіти формулюється проблема для самостійного осмислення того, що далі розкривається викладачем; у ході лекції здобувачам освіти може видаватися надрукований роздавальний матеріал або здійснюватися показ таблиць, слайдів, які допомагають здобувачам освіти у вирішенні поставленої проблеми.

**В ході семінарських занять застосовуються наступні методи:**

- семінарське заняття організовується у формі доповідей і обговорень. Увага здобувачів зосереджена на висвітленні матеріалу з наданням інформації про нові наукові розробки.

- репродуктивний метод застосовується при проведенні підсумкового семінару зі змістового модуля з використанням тестового контролю у ІКЦ.

## **5.2. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:**

*Методи стимулювання інтересу до навчання:* навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

Під час викладання навчальної дисципліни «Основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері» застосовуються наступні методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти:

**1. Метод створення ситуації новизни навчального матеріалу** – надання нових фактів та самостійний їх пошук створює відчуття збагачення знаннями спонукає здобувачів освіти до самовдосконалення.

**2. Метод опори на життєвий досвід здобувачів освіти** – використання викладачем у навчальному процесі життєвого досвіду здобувачів освіти – фактів, явищ, які вони спостерігали в житті, або в яких самі брали участь.

**3. Метод емоційно-морального стимулювання** – включення у зміст навчання моральних ситуацій прикладів з життя.

**4. Метод зацікавлення** – реалізується за допомогою цікавих прикладів, парадоксальних фактів (цікаві аналогії, проблемні запитання, досліді).

**5. Метод емоційного сплеску та заохочення** – підтримка, підбадьорювання, заохочення; педагог має демонструвати своє прагнення допомогти здобувачу освіти, бути впевненим у його силах та здібностях.

**6. Метод пізнавальних ігор:**

- *ділова гра* – діалог на професійному рівні, в якому відбуваються зіткнення різних думок, пропозицій, і взаємна критика гіпотез. Їх обґрунтування, що призводить до появи нових знань і уявлень;
- *рольова гра* – імпровізоване розігрування заданої ситуації;
- *інтерактивна гра* – метод навчання, заснований на досвіді, отриманому в результаті спеціально організованої соціальної взаємодії учасників з метою зміни індивідуальної моделі поведінки;
- *симуляція* – метод навчання, який моделює обмежені в часі, конкретні життєві ситуації, результат яких залежить від поведінки учасників процесу взаємодії.

### 5.3. Інклюзивні методи навчання

1. **Методи формування свідомості:** бесіда, диспут, лекція, приклад, пояснення, переконання.
2. **Метод організації діяльності та формування суспільної поведінки особистості:** вправи, привчання, виховні ситуації, приклад.
3. **Методи мотивації та стимулювання:** вимога, громадська думка. Неприпустимо застосовувати в інклюзивному вихованні методи емоційного стимулювання – змагання, заохочення, переконання.
4. **Метод самовиховання:** самопізнання, самооцінювання, саморегуляція.
5. **Методи соціально-психологічної допомоги:** психологічне консультування, аутотренінг, стимуляційні ігри.
6. **Спеціальні методи:** патронат, супровід, тренінг, медіація.
7. **Спеціальні методи педагогічної корекції,** які варто використовувати для цілеспрямованого виправлення поведінки або інших порушень, викликаних спільною причиною. До спеціальних методів корекційної роботи належать: суб'єктивно-прагматичний метод, метод заміщення, метод „вибуху”, метод природних наслідків і трудовий метод.

Методика навчання (як система) – організований набір методів, прийомів, засобів і форм навчання, який використовується для досягнення освітніх цілей.

Методика є структурованим застосуванням методів – організоване використання різних методів і прийомів, яке обумовлено специфікою освітнього процесу або діяльності. Вона описує як саме, в якій послідовності і в яких умовах застосовуються певні методи для досягнення результату.

Методика навчання може включати в себе різні методи, стратегії, підходи, засоби навчання (аудіовізуальні матеріали, інтернет-ресурси, дидактичні ігри тощо) і системи організації роботи (до прикладу: поетапне вивчення лексики, розвиток навичок письмового та усного мовлення).

Методика викладання навчальної дисципліни – вибір викладачем та застосування методів для ефективного засвоєння матеріалу здобувачами освіти.

Методика навчання для здобувачів освіти з порушеннями здоров'я має важливі відмінності, які враховують індивідуальні потреби кожного типу

порушень і передбачає модифікацію форм роботи та типів завдань для таких здобувачів освіти.

Кожен тип інвалідності має свої специфічні потреби, і тому підхід до навчання має бути адаптованим, щоб забезпечити максимальну ефективність для здобувачів освіти. Враховуючи різні види порушень (порушення слуху, зору, рухової активності, когнітивні порушення тощо), методика вивчення буде різною. Використання адаптованих технологій, інклюзивних методів та індивідуальних підходів дозволяє забезпечити ефективне навчання для всіх здобувачів освіти, незалежно від типу інвалідності.

### **Методика навчання для здобувачів освіти з порушеннями слуху**

Для здобувачів освіти з порушеннями слуху основним викликом є відсутність або обмеження слухового сприйняття, що може ускладнити процес вивчення мови через усне спілкування та аудіоматеріали. Адаптованими методиками є:

*Жестова мова:* Якщо здобувач освіти має порушення слуху та використовує жестову мову як основний засіб комунікації, то вивчення дисципліни проводиться через переклад на жестову мову (із залученням відповідного спеціаліста чи фрагментів відео із дублюючим перекладом на жестову мову), зокрема для усного компоненту. Програми з навчання для таких здобувачів освіти можуть включати використання перекладачів жестової мови під час лекцій.

*Субтитри:* Всі відеоматеріали, які використовуються на заняттях (фільми, навчальні відео), мають субтитри, що дозволяє здобувачам освіти з порушеннями слуху ознайомлюватися з мовними структурами та словником.

*Адаптовані навчальні матеріали:* Використання візуальних методів, таких як ілюстрації, діаграми, картки з лексикою, допомагає краще засвоювати матеріал. Також створюються текстові файли або аудіоматеріали з субтитрами для покращення розуміння контексту.

*Практика усного мовлення через письмове спілкування:* Оскільки здобувачі освіти не чуять мовлення, замість усної практики для такої категорії здобувачів освіти фокусується увага на письмових завданнях, інтерактивних тестах і вправах, що включають роботу з текстами (письмові відповіді, розпізнавання лексики та граматики через текст).

### **Методика навчання для здобувачів освіти з порушеннями зору**

У здобувачів освіти з порушеннями зору основною проблемою є труднощі з візуальним сприйняттям інформації, тому методика навчання адаптована до аудіо- та тактильних матеріалів.

*Технології для читання з екрану:* Використання програм для читання з екрану, таких як JAWS або NVDA, дозволяє здобувачам освіти з порушеннями зору слухати текстовий матеріал. Це забезпечує доступ до електронних підручників, презентацій та інших навчальних ресурсів.

*Адаптація навчальних матеріалів:* Усі текстові матеріали надаються у форматі для читання з екрану або у шрифті Брайля. Це дає можливість

здобувачам освіти не тільки читати, але й активно працювати з навчальними матеріалами.

*Озвучення текстів:* Використання спеціальних додатків для озвучування текстів або аудіокниг допомагає здобувачам освіти вивчати нові слова та фрази на слух, а також слухати приклади правильного вимовляння.

*Аудіовізуальні завдання:* Для таких здобувачів освіти використовуються аудіовправи, зокрема з вимови та слухової практики. Це дозволяє розвивати навички аудіювання та вимови, хоча й без візуального сприйняття.

*Інтерактивні вправи на слух:* Заняття включають завдання, орієнтовані на слухове сприйняття мови (завдання на розпізнавання вимови, на відмінності в інтонації, акценті тощо).

### **Методика навчання для здобувачів освіти з порушеннями опорно-рухового апарату**

Здобувачі освіти з порушеннями опорно-рухового апарату, як правило, мають фізичні обмеження, які можуть вплинути на їхню здатність використовувати традиційні навчальні засоби, але їхні когнітивні та мовні навички, як правило, не порушені. З цією метою освітній процес відповідно адаптований для зручності та доступності.

*Онлайн-навчання та доступ до цифрових матеріалів:* Онлайн платформи дозволяють здобувачам освіти з порушеннями опорно-рухового апарату навчатися без необхідності фізичного перебування в аудиторії, а також допомагають уникнути труднощів із переміщенням.

*Інтерфейси з підтримкою доступу:* Використання програмного забезпечення та навчальних платформ, що підтримують голосові команди або дають можливість здійснювати навчання за допомогою спеціальних пристроїв для вводу (як-от пристрої для управління комп'ютером через рухи очей чи голови).

*Адаптація завдань для письмових відповідей:* Враховуючи фізичні обмеження, здобувачі освіти можуть використовувати голосові помічники для виконання завдань або адаптовані клавіатури та інші технології для зручного введення тексту. Також враховується обсяг письмових завдань та швидкість проходження онлайн тестів, написання підсумкових робіт.

### **Методика навчання для здобувачів освіти з когнітивними порушеннями**

Когнітивні порушення можуть включати труднощі з пам'яттю, увагою, сприйняттям інформації. Здобувачі освіти з такими порушеннями потребують адаптованих методик навчання, щоб забезпечити доступність матеріалу та поступове засвоєння нової інформації.

*Розбиття матеріалу на малі блоки:* Заняття структуруються (матеріал поділяється на малі частини), що дозволяє легше засвоювати інформацію та допомагає зберігати увагу на кожному етапі навчання.

*Часті повторення та практичні вправи:* Регулярне повторення пройденого матеріалу, використовуючи ігрові методи чи інші інтерактивні вправи.

*Візуальні допоміжні засоби:* Використання карток із лексикою, діаграм, малюнків допомагає здобувачам освіти з когнітивними порушеннями краще засвоювати мову.

*Мультисенсорні підходи:* Для здобувачів освіти з когнітивними порушеннями використовуються різні сенсорні канали (слух, зір, дотик), щоб стимулювати запам'ятовування та розуміння.

### **Методика навчання для здобувачів освіти із психічними порушеннями**

Психічні порушення можуть включати депресії, тривожні розлади, посттравматичний стресовий синдром тощо, які можуть негативно впливати на здатність до концентрації, мотивацію та емоційний стан під час навчання.

*Індивідуальний підхід:* здобувачі освіти з психічними порушеннями потребують більш гнучкого підходу, наприклад, менших навантажень, частих перерв або персоналізованих уроків.

*Підтримка в навчанні через терапевтичні методи:* Залучення психологів або консультантів до освітнього процесу допомагає здобувачам освіти подолати емоційні труднощі.

*Створення безпечного та підтримуючого середовища:* Створення атмосфери довіри та підтримки, де здобувач освіти може вільно звернутися за допомогою або адаптувати темп навчання до своїх потреб.

## **6. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

Навчальна дисципліна „Основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері” оцінюється за модульно-рейтинговою системою. Вона складається з 2 змістових модулів.

Результати навчальної діяльності здобувачів оцінюються за 100 бальною шкалою.

За результатами поточного, модульного та семестрового контролів виставляється підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою, національною шкалою та шкалою ECTS.

**Модульний контроль:** кількість балів, які необхідні для отримання відповідної оцінки за кожен змістовий модуль упродовж семестру.

**Семестровий (підсумковий) контроль:** виставлення семестрової оцінки здобувачам освіти, які опрацювали теоретичні теми, практично засвоїли їх і мають позитивні результати, набрали необхідну кількість балів.

Загальні критерії оцінювання успішності здобувачів, які отримали за 5-бальною шкалою оцінки „відмінно”, „добре”, „задовільно”, „незадовільно”, подано в таблиці нижче.

Кожний модуль включає бали за поточну роботу здобувача освіти на семінарських заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульну контрольну роботу.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження та есе, які виконує здобувач освіти за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях.

Модульний контроль знань здобувачів освіти здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання можуть бути:

- стандартизовані тести;
- наскрізні проекти;
- командні проекти;
- аналітичні звіти, реферати, есе;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- своєчасність виконання навчальних завдань;
- повний обсяг їх виконання;
- якість виконання навчальних завдань;
- самостійність виконання;
- творчий підхід у виконанні завдань;
- ініціативність у навчальній діяльності.

### 6.1. Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів

Оцінка	Критерії оцінювання
<b>„відмінно”</b>	Ставиться за повні та міцні знання матеріалу в заданому обсязі, вміння вільно виконувати практичні завдання, передбачені навчальною програмою; за знання основної та додаткової літератури; за вияв креативності в розумінні і творчому використанні набутих знань та умінь.
<b>„добре”</b>	Ставиться за вияв здобувачем повних, систематичних знань із дисципліни, успішне виконання практичних завдань, засвоєння основної та додаткової літератури, здатність до самостійного поповнення та оновлення знань. Але у відповіді здобувача наявні незначні помилки.

<b>„задовільно”</b>	Ставиться за вияв знання основного навчального матеріалу в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої фахової діяльності, поверхову обізнаність із основною і додатковою літературою, передбаченою навчальною програмою. Можливі суттєві помилки у виконанні практичних завдань, але здобувач спроможний усунути їх із допомогою викладача.
<b>„незадовільно”</b>	Виставляється здобувачеві, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхова, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться здобувачеві, який неспроможний до навчання чи виконання фахової діяльності після закінчення закладу вищої освіти без повторного навчання за програмою відповідної дисципліни.

### Загальна оцінка з дисципліни: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 100-бальною системою		Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		екзамен		
90 – 100	<i>відмінно</i>	5	A	<i>відмінно</i>
82 – 89	<i>добре</i>	4	B	<i>добре (дуже добре)</i>
75 – 81	<i>добре</i>	4	C	<i>добре</i>
64 – 74	<i>задовільно</i>	3	D	<i>задовільно</i>
60 – 63	<i>задовільно</i>	3	E	<i>задовільно (достатньо)</i>
35 – 59	<i>незадовільно</i>	2	FX	<i>незадовільно з можливістю повторного складання</i>
1 – 34	<i>незадовільно</i>	2	F	<i>незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни</i>

### 6.2. Система оцінювання роботи здобувачів освіти упродовж семестру

Вид діяльності здобувача	Максимальна кількість балів за одиницю	Змістовий модуль 1		Змістовий модуль 2	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
<b>I. Обов'язкові</b>					
1.2. Робота на семінарському і практичному занятті	6	4	<b>24</b>	3	<b>18</b>
1.4. Виконання завдань для самостійної роботи	5	2	<b>10</b>	2	<b>10</b>
1.5. Виконання модульної роботи	10	1	<b>10</b>	1	<b>10</b>

<b>Разом</b>	<b>44</b>	<b>38</b>
Максимальна кількість балів за обов'язкові види роботи: 82		
<b>II. Вибіркові</b>		
Виконання завдань для самостійного опрацювання (за вибором здобувача не більше 13 балів)		
2.1. Складання ситуаційних завдань із різних тем курсу		<b>5</b>
2.2. Огляд літератури з конкретної тематики		<b>5</b>
2.3. Анотація прочитаної додаткової літератури з курсу, бібліографічний опис, тематичні розвідки		<b>5</b>
2.4. Підготовка наукової статті з будь-якої теми курсу		<b>10</b>
2.5. Участь у науковій студентській конференції		<b>8</b>
2.6. Дослідження різноманітних питань з тематики дисципліни у вигляді есе чи підготовка, представлення та захист презентації в аудиторії до однієї із тем лекційного чи семінарського заняття		<b>8</b>
2.7. Виконання індивідуальних завдань у вигляді реферату (ІНДЗ)		<b>18</b>
<b>Разом</b>		<b>13</b>
Максимальна кількість балів за вибіркові види роботи: 18		
Всього балів за теоретичний і практичний курс: 100		

## 7. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЗАЛКУ

1. Роль держави в системі соціальної сфери
2. Особливості управлінської праці в соціальному менеджменті.
3. Основні ролі менеджерів соціальної роботи та вимоги до їх професійної діяльності.
4. Лідерство, вплив та влада у соціальному менеджменті.
5. Концепція обмежень у соціальному менеджменті.
6. Мотиви до зайняття менеджерських посад.
7. Методи використання спеціальних коштів бюджетними установами
8. Принципи побудови системи управління соціальної сфери
9. Зміни в системі бюджетного фінансування
10. Умови підвищення рівня наукової обґрунтованості планування витрат на соціальне забезпечення
11. Економічні нормативи, що регулюють фінансові відносини в соціальній сфері
12. Бюджетне планування соціальних витрат
13. Самофінансування соціально-культурних установ
14. Фінансування соціальної сфери через банківську та казначейську системи
15. Поняття та ознаки соціальних пільг їх класифікація
16. Науково-практичні підходи до підбору та розміщення кадрів в організаціях соціальної сфери.
17. Поняття “кадровий потенціал” та взаємозв'язок з іншими поняттями кадрової політики у соціальній роботі.

- 18.Інтеграційна модель мотиваційного управління кадрами.
- 19.Сучасні методи оцінювання кадрового потенціалу соціальної сфери.
- 20.Атестація працівників соціальної сфери
- 21.Соціальний менеджмент як інструмент соціальної політики (державної, регіональної, місцевої).
- 22.Програма як вид менеджерського рішення у соціальному менеджменті.
- 23.Соціальне проектування у соціальному менеджменті.
- 24.Моделювання в діяльності служб соціальної сфери.
- 25.Поняття і структура організації у соціальному менеджменті.
- 26.Різновиди організацій соціальної сфери.
- 27.Чинники впливу, атрибути та компоненти в соціальній організації.
- 28.Особливості внутрішнього та зовнішнього середовища організації.
- 29.Закономірності вдосконалення соціального менеджменту.
- 30.Сучасні підходи до соціального менеджменту та його особливості під час воєнного стану.

### Розподіл балів, які отримують здобувачі

Поточне тестування та самостійна робота													ІНДЗ	Сума	Залік*
Змістовий модуль 1						Змістовий модуль 2									
T1	T2	T3	T4	C1	C2	МК 1	T5	T6	T7	C2	C2	МК 2		не більше 100	не більше 30
6	6	6	6	5	5	10	6	6	6	5	5	10	18		

T1, T8 ... T7 – теми змістових модулів.

C1...C4 – теми самостійної роботи здобувачів освіти.

МК – модульний контроль.

\*- залік складається у випадку, коли здобувач освіти не набрав необхідну кількість балів для автоматичного заліку, або ж хоче підвищити свій бал.

## 8. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Опорний конспект лекцій
2. Методичні розробки до практичних занять.
3. Методичні розробки до виконання самостійної роботи здобувачів освіти.
4. Орієнтовна тематика реферативних досліджень.
5. Ілюстративні матеріали.
6. Глосарій по дисципліні.
7. Питання до модульного контролю.

### 8.1. Навчально-методичні аудіо- і відеоматеріали, у т.ч. для здобувачів з інвалідністю

1. Академічна доброчесність: ключ до якісної освіти (відео для здобувачів освіти). URL : <https://www.youtube.com/watch?v=mXU8laN1COc> (дата звернення: 01.09.2025).

2. Ефективні методики онлайн та змішаного навчання. URL : <https://www.youtube.com/watch?v=0wwOiQcwcYg> (дата звернення: 01.09.2025).

3. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти як інструмент навчання. *Всеосвіта*. URL : [https://www.youtube.com/watch?v=m5ExFEzr\\_N8](https://www.youtube.com/watch?v=m5ExFEzr_N8) (дата звернення: 01.09.2025).

4. Самомотивація та мотивація до навчання. URL : <https://www.youtube.com/watch?v=YBnrPpQ2W8w> (дата звернення: 01.09.2025).

5. Якісна озвучка тексту онлайн українською мовою. *VoxWorker*. URL : <https://voxworker.com/ua> (дата звернення: 01.09.2025).

*Для інклюзивного навчання:*

- методики диференційованого підходу до процесу навчання й оцінювання знань, умінь і здібностей здобувачів з інвалідністю;
- дистанційні програми навчання для здобувачів із проблемами слуху і порушеннями опорно-рухового апарату.
- спеціалізовані комп'ютерні програми для навчання осіб з інвалідністю;
- забезпечення осіб із проблемами зору спеціальною літературою: книгами, підручниками, навчальними посібниками, журналами, надрукованими шрифтом Брайля та укрупненим шрифтом, і звуковими комп'ютерними програмами;
- наявність аудіовізуальних засобів навчання, спеціальної навчально-методичної літератури в електронному, друкованому, аудіовізуальному форматах для осіб з інвалідністю;
- дидактичні матеріали та засоби навчання осіб з інвалідністю для дистанційної та відкритої форм навчання.

### 8.2. Глосарій (термінологічний словник)

Авторитет – вплив, яким користується індивід у вирішенні організаційних проблем, що ґрунтується на визнанні його знань, досвіду, особистих досягнень.

Апарат управління – організована на основі штатного розкладу та професійно-кваліфікаційних характеристик сукупність працівників,

об'єднаних в управлінські органи, підрозділи, служби, на які покладено виконання певних управлінських функцій. У складі апарату управління, окрім керівників, виділяється апарат органу управління.

Атестація персоналу – кадрові заходи, покликані оцінити відповідність рівня праці, якості і потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності.

Головне значення атестації – не контроль виконання, а виявлення резервів підвищення рівня віддачі працівника.

Бюрократія – система управління, основана на формалізмі; тип організації, для якої характерні спеціалізований розподіл праці, чітка управлінська ієрархія, правила та стандарти, показники оцінки роботи.

Ведення переговорів – це процес, в результаті якого приходиться до єдиної думки і таким чином досягають по можливості як найкращого результату для своєї установи, свого підрозділу і себе самого.

Винагороди – це все, що людина вважає цінним для себе і заради чого він готовий працювати. Бувають внутрішні і зовнішні винагороди. Внутрішні винагороди дає сама робота.

Відносини управлінські — відносини, що складаються між людьми в процесі управлінської діяльності.

Відповідальність – це зобов'язання виконувати, що стоять перед посадовою особою, завдання і відповідати за отриманий результат перед тим, хто делегував відповідні повноваження.

Відповідальність управлінська — необхідність, обов'язок відповідати за прийняття або неприйняття управлінських рішень.

Влада – право і можливість розпоряджатися, впливати на ситуацію або поведінку інших людей за допомогою авторитету, волі, права, примусу, мотиваційних факторів.

Влада, яка ґрунтується на примушенні, – це вплив на підлеглих переважно через страх (страх втратити роботу, захищеність тощо). Застосовується переважно в організаціях, де менеджери не визнають інших форм влади над підлеглими.

Внутрішньо переміщені особи. Згідно з міжнародним визначенням, це люди або групи людей, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки або місця проживання, через або для того, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини або стихійних лих/техногенних катастроф, і які не перетнули міжнародновизнаний державний кордон країни. Згідно з українським законодавством, внутрішньо-переміщеною особою є громадянин України, який постійно проживає в Україні, якого змусили або який самостійно покинув своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Вплив – це будь-яка поведінка однієї людини, яка вносить зміни до поведінки, стосунків, відчуттів тощо іншої людини.

Вплив шляхом переконання – це ефективна передача власної точки зору.

Головна мета менеджменту соціальної роботи – забезпечення реалізації основних принципів державного підходу до організації соціальної роботи в умовах конкретної соціальної служби (орієнтація на практичний результат, прогнозування перспектив щодо здатності соціального працівника вирішувати актуальні завдання громади, з урахуванням інтересів групи, запитів особистості; комплексність запобігання проявам галузевої завуальованості, низькій якості і недоступності соціальних послуг, безвідповідальності та некомпетентності фахівців із соціальної роботи, недооцінці ними етичних стандартів, тобто всьому тому, що завдає шкоди особистості, сім'ї, громаді).

Делегування – це передача завдання і повноважень, достатніх для її вирішення посадовій особі, яка бере на себе відповідальність за рішення даної задачі.

Дискусія – форма колективного обговорення, мета якої – виявити істину через зіставлення різних поглядів, правильне розв'язання проблеми. Під час такого обговорення виявляються різні позиції, а емоційно-інтелектуальний поштовх пробуджує бажання активно мислити.

Діяльність управлінська – сукупність дій суб'єкта управління (керівника, апарата управління), спрямована на зміну об'єкта управління в заданому напрямку. Включає: постановку цілі управління, збір та аналіз інформації, оцінку проблемної ситуації, організацію системи управління, підготовку та прийняття управлінських рішень, оцінку ефективності управління, здійснення функцій соціального контролю. Етика управління – система моральних норм, які визначають поведінку суб'єкта управління в будь-якій управлінській ситуації. Останні потребують сполучення основних управлінських принципів із загальногуманістичними, моральними вимогами, що передбачає не лише знання основних моральних норм взаємовідносин між людьми, але й дотримання їх у практичній управлінській діяльності. 78

Ефективність соціального управління – результативність управління, що характеризується ступенем використання наявних ресурсів для досягнення поставлених цілей. Це результат управлінської діяльності, що оцінюється системою критеріїв і показників (економічних, соціальних, культурних тощо), що дозволяють визначити стан об'єкта управління кількісно і якісно.

Ефективність управлінської праці – показник, який характеризує рівень результативності управлінської діяльності в реалізації цілей керування щодо витрат на їхнє досягнення.

Завдання супервізії – задоволення організаційних, професійних та особистих потреб. Ієрархія управління – послідовність рівнів управління з визначенням їх підпорядкованості.

Індивідуальна бесіда – це діалог двох співучасників, які є значущими одне для одного і прагнуть (обоє або один) досягти певної мети.

Інструктування – настановний процес в усній і письмовій формі. Використовується як метод, за допомогою якого керівник визначає мету, завдання, обов'язки і права працівників. Інформаційне забезпечення управління – це організація цілеспрямованих масивів інформації й

інформаційних потоків, яка включає збирання, зберігання, опрацювання і передавання інформації (в тому числі і з використанням комп'ютерних інформаційних систем) з метою аналізу одержаних результатів для підготовки, обґрунтування і прийняття управлінських рішень органами управління.

Інформація – відомості, знання, повідомлення, які містять у собі необхідні дані для прийняття управлінських рішень та їх реалізації.

Кадри – включають в себе постійний (штатний) склад соціальних працівників. Взагалі, кадри – це штатні, кваліфіковані працівники, що мають попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи в обраній сфері діяльності. Кейс (випадок) – це проблемна ситуація клієнта (окремої особи або сім'ї), яка негативно впливає на якість життя людини і погіршує її стан (фізичний, психічний, матеріальний тощо).

Кейс-менеджер – соціальний працівник або інший фахівець, який здійснює оцінку ситуації й потреб клієнта, планування відповідних заходів щодо їх задоволення, пошук організацій та фахівців, які надають відповідні послуги в громаді, координує їх дії у процесі кейс-менеджменту, а також здійснює представництво інтересів клієнта/клієнтівб.

Кейс-менеджмент – метод соціальної роботи, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи. В Україні поряд з назвою «кейсменеджмент» використовують термін «ведення випадку».

Керівництво – це можливості впливати на поведінку інших людей, які офіційно надаються керівнику згідно з повноваженнями, що відповідають його посаді, та ґрунтуються на формальних посадових і функціональних відносинах.

Керівництво – це цілеспрямована діяльність менеджера, який очолює якусь організацію (підприємство), яка здійснюється за допомогою функцій і методів менеджменту, комунікацій тощо, шляхом прийняття управлінських рішень.

Керівництво в менеджменті соціальної роботи – це процес владного впливу одного працівника (керівника) на діяльність інших в сфері соціальної роботи. Клієнт – це окрема особа або сім'я, чії потреби, цілі та ресурси є предметом кейс-менеджменту. В українському нормативно-правовому полі «клієнт» визначається як «отримувач соціальних послуг».

Контроль – функція управління, яка встановлює ступінь відповідності прийнятих рішень фактичному стану соціальної системи, що виявляє відхилення та їх причини.

Контроль – це процес забезпечення досягнення організацією своїх цілей. Метою контролю, з одного боку, є виявлення слабких місць і помилок в процесі виробництва і управління, своєчасне їх виправлення і недопущення повторення; з іншого боку, забезпечення відповідності між наміченими планами і проведеними заходами.

Конфлікт – це зіткнення протилежних цілей, позицій, думок і поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

Конфлікт – це повсюдне явище. Кожне суспільство, кожна соціальна група, соціальна спільність в тому або іншому ступені схильні до появи конфліктів. Протиріччя призводить до конфлікту тоді, коли вони торкаються соціального статусу групи, особи, матеріальних чи духовних інтересів людей, їх престижу, моральної гідності особистості.

Корпоративна культура – складний комплекс припущень, що бездоказово приймаються всіма членами конкретної організації, який виробляє загальні зразки поведінки, що приймаються більшою частиною організації. Проявляється в філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, очікуваннях, нормах поведінки. Регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакції в критичних умовах.

Лідер лідерів – це цілісна особистість, взірець для наслідування.

Лідерство – досягнення мети через діяльність людей. Воно полягає в підтримці та натхненні працівників і груп людей на те, щоб вони досягали успіху оптимальним шляхом. Ефективні лідери концентруються на невеликій кількості основних проблем, при цьому вони мають чітке уявлення про те, що вони намагаються зробити, і можуть примусити людей добровільно їх вирішувати.

Лідерство – це не керівництво, хоча лідер і може бути керівником.

Лідерство – це не менеджмент, а харизматичне керівництво.

Лінійна діяльність – це діяльність, яка безпосередньо пов'язана зі створенням, фінансуванням і збутом товарів або послуг (у нашому випадку – соціальних), вироблених організацією.

Людський фактор – це головний компонент суспільного розвитку, який утворюється завдяки участі людей у процесі створення матеріальних та духовних цінностей, надання соціально необхідних послуг особистості або колективам.

Людські ресурси – сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність до виробництва матеріальних та духовних благ, і є узагальнюючим показником людського фактора розвитку суспільного виробництва.

Менеджер – це член організації, що здійснює управлінську діяльність і вирішує управлінські задачі. Менеджер майбутнього – це той, хто вільно приймає рішення та бере на себе відповідальність, проявляє якості лідера, включаючи природний талант до мотивації та переконання свого оточення, має здібності до запобігання конфліктам.

Менеджери-лідери – носії головного господарського мислення, орієнтованого на нововведення.

Менеджмент – управління виробництвом, фірмою, яке включає сукупність принципів, методів, засобів і форм, які застосовуються з метою підвищення ефективності виробництва та збільшення прибутку.

Менеджмент – це певним чином скеровані людські можливості за допомогою яких лідери-керівники досягають тактичних та стратегічних цілей організації.

Менеджмент соціальної роботи – це тисячі можливих варіантів і нюансів управлінської діяльності, праці. Теорія і практика менеджменту соціальної роботи не дають конкретних рекомендацій чи зразків для окремо взятих, існуючих випадків, а навчають загальним прийомам, методикам і способам розв'язання тих чи інших управлінських проблем у контексті професійної соціальної роботи.

Менеджмент соціальної роботи – це управління, але управління імовірною системою – організацією, що в умовах протиріч (існують, динамізують, накопичуються, трансформуються) спрямоване на досягнення цілей соціальної роботи при врахуванні факторів впливу на організацію, досвіду використання ресурсів соціальної роботи та відповідної соціальної служби (соціальна норма), розвитку ресурсів клієнта в конкретних умовах реалізації процесів життєдіяльності організації.

Мета супервізії – допомагати супервізованому більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов'язках.

Методи управління – засоби забезпечення безперервного і цілеспрямованого впливу на керований об'єкт для досягнення поставлених цілей.

Механізм управління – спосіб організації управління суспільними справами, де взаємопов'язані методи, засоби та принципи управління, що і забезпечує ефективну реалізацію цілей управління.

Моделювання – ідеальна розробка різних ситуацій і станів розвитку об'єкта протягом всього запланованого періоду.

Мозковий штурм – це спільне розв'язання творчої проблеми ,яке забезпечується особливими прийомами. Ця форма обговорення виникла ще наприкінці 30-х років і спрямована на активізацію творчої думки з використання засобів ,які знижують критичність і самокритичність людини а отже, підвищують її впевненість у собі й готовність до творчого пошуку.

Моніторинг – це процес регулярного збору та аналізу кількісних та якісних даних за попередньо встановленими показниками з метою аналізу процесу і якості виконання індивідуального плану заходів, а також своєчасного реагування на зміну ситуації, забезпечення ефективного використання ресурсів. Здійснення моніторингу дозволяє отримувати необхідну для оцінювання інформацію.

Мотивація – це процес стимулювання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Зовнішні щодо людини кошти, які в тій чи іншій мірі спонукають його в процесі праці, називаються стимулами.

Мотивація управління — спонукання працівника до управлінської діяльності шляхом впливу на всю систему потреб і інтересів особистості, групи, організації, збудження їх усвідомленої соціальної активності.

Наради – один із найефективніших способів обговорення важливих питань і прийняття рішень в усіх сферах виробництво, громадського й політичного життя.

Об'єктами керування є соціальні працівники, співробітники служб і установ соціального захисту, а також вся система взаємин, що складаються між людьми при наданні соціальної допомоги населенню. Об'єктами менеджменту соціальної роботи є: ресурси соціальної служби, ресурси соціальної роботи, клієнти соціальних служб (ресурси клієнта), спеціалісти з соціальної роботи, вся система взаємовідносин, що складається при наданні соціальної послуги.

Об'єкт управління – керована підсистема (соціальні процеси, ресурси, соціальні організації, люди), яка сприймає вплив з боку суб'єкта управління (системи управління, органа управління, керівника).

Організаційна культура – інтегральна характеристика організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності).

Організація – об'єднання людей, які спільно реалізують програму або ціль, що діють на основі певних правил (формальних і неформальних). Розрізняють дві форми організації – формальну й неформальну. 84

Організувати організацію (підприємство, установу) – це забезпечити його всім необхідним для роботи: матеріалами, обладнанням, фінансами, персоналом.

Орієнтування – це метод, за допомогою якого впорядковуються положення і переміщення працівника на підприємстві, в закладі, встановлюється місце і значення того чи іншого об'єкта, предмета, події на підприємстві.

Системи орієнтації: нумераційна, словесна (надписи), словесно-нумераційна (комбінація), символічна (символи, піктограми, емблеми, значки), графічна (карти, схеми, таблиці), кольорова.

Оцінка (assessment) – збір, узагальнення та аналіз глибокої інформації про ситуацію й різні аспекти функціонування клієнта, його цілі, ресурси та обмеження з метою розробки детального плану кейс-менеджменту для задоволення спільно визначених потреб. Оцінка здійснюється на початку роботи з випадком і оновлюється у випадку зміни ситуації клієнта. Оцінювання (evaluation) – систематичне і об'єктивне дослідження діяльності, що може проводитися за участі клієнта на різних етапах кейс-менеджменту. Метою оцінювання є визначення ступеня досягнення цілей, рівня розвитку, ефективності, результативності, впливу та стійкості результатів

Переговори – це обмін думками, який зазвичай відбувається з певною діловою метою. Вони проводяться на різних рівнях з різною кількістю учасників. Переговори можуть мати як неофіційний, так і протокольний характер.

Переконання – це такий спосіб впливу керівника на підлеглого, за якого останній свідомо прагне виконати роботу якнайкраще. Тобто в цьому випадку керівник не говорить підлеглому, що й як потрібно зробити, а,

цілеспрямовано звертаючись до його потреб, інтересів, спонукає працівника самостійно приймати рішення про потрібні дії.

Персонал – це весь особистий склад закладу, підприємства чи організації, або частина цього закладу, що представляє собою групу за професійною або іншою ознакою (напр., обслуговуючий персонал).

Підвищення кваліфікації – це професійне навчання працівників, що має на меті підвищення рівня їхніх теоретичних знань, вдосконалення практичних навичок та умінь згідно зі стандартами освіти, які оновлюються, та вимоги до яких постійно зростають.

Планування – це процес спільного з клієнтом визначення цілей та завдань роботи, розробки і погодження плану заходів, визначення необхідних послуг та їх надавачів, встановлення періодичності зустрічей клієнта з фахівцями, укладання угоди про отримання послуг та підписання поінформованої згоди. Планування здійснюється з урахування доступних ресурсів.

Політика – являє собою загальне керівництво для дій і прийняття рішень, що полегшує досягнення цілей. Політика зазвичай формулюється керівниками вищого рівня на тривалий період часу. Наприклад, політика надання рівних можливостей працевлаштування для жінок; нерозголошення комерційних таємниць організації. Правила – складаються тоді, коли керівництво обмежує дії співробітників, щоб гарантувати виконання конкретних дій конкретними способами. Тобто правило визначає, що повинно бути зроблено в специфічній одиничній ситуації.

Праця управлінська — доцільна діяльність людини, яка виконується в процесі управління. У процесі управлінської праці матеріальні цінності безпосередньо не створюються, але вона має продуктивний характер тому, що її витрати суспільно необхідні й постійно зростають, адже без управління жодне суспільне виробництво й нормальна життєдіяльність неможливі.

Принципи менеджменту соціальної роботи – вагомий інструмент методичного та організаційного підґрунтя кожної соціальної системи, взаємодії суб'єктів та об'єктів менеджменту.

Принципи управління – основні правила, які повинні дотримуватися суб'єктами управління при прийнятті різного роду управлінських рішень. Принципи є основною формою цілеспрямованого використання об'єктивних законів у практиці управління.

Проблема управлінська – складне теоретичне або практичне завдання, для рішення якого не існує загальноприйнятих методів. Проблема вимагає вивчення, аналізу проблемної ситуації, одержання повної інформації, вироблення концепції підходу до її рішення.

Прогнозування – наукове передбачення майбутнього, визначення кінцевого стану клієнта (об'єкта впливу) на перспективу, її перехідних станів.

Програмування – виявлення етапів послідовного переходу в новий стан. Сюди входить розробка самого алгоритму функціонування системи,

визначення необхідних ресурсів, вибір засобів і методів діяльності соціальних закладів,

Професіоналізм керівника – це висока кваліфікація у сфері управління, яка забезпечує стабільний успіх та розвиток соціального закладу на підґрунті інтеграції інтересів клієнтів соціальної роботи з інтересами системи соціальної роботи.

Процедури – описує дії, які слід зробити в конкретній ситуації.

Процес управління — управлінська діяльність об'єднаних у певну структуру суб'єктів управління, спрямована на досягнення певних цілей шляхом реалізації функцій управління, застосування відповідних принципів і методів управління.

Регламентуючі методи – це жорсткий тип впливу. З їх допомогою створюється та чи інша система організації, визначаються завдання, права і відповідальність структур управління, встановлюються певні правила, конкретні вказівки до дії, рамки поведінки керівників і підлеглих.

Регулярна супервізія – це ресурс, на який має право кожен член колективу. Ресурсами менеджменту соціальної роботи це сукупність витрат (певна соціальна норма) політичних, матеріальних, технологічних, фінансових, інформаційних, кадрових, особистісних, які застосовуються для досягнення мети, з урахуванням витрат ресурсів не тільки в сфері практичного виробництва соціальної послуги, а й у сферах проектування, конкретизації, коригування, публічної презентації, споживання, зворотного зв'язку з клієнтами в соціальній службі, системі соціальних служб.

Рішення - це «згусток» інформації, спеціально зібраної проаналізованої і опрацьованої суб'єктом управління.

Рішення управлінське – соціально-психологічний та інтелектуальний акт вибору однієї або декількох альтернатив з безлічі можливих варіантів рішень.

Саморегулювання – здатність системи самостійно без впливу ззовні реагувати на зовнішні чинники, які порушують її нормальне функціонування. Саморегулювання досягається за допомогою зворотного зв'язку і здійснюється у формі самонадбудови та самоорганізації.

Самоуправління – самостійність соціальних організацій, яка полягає в реальній можливості самостійно, під свою відповідальність вирішувати важливі питання своєї життєдіяльності і приймати управлінські рішення для досягнення кінцевих результатів.

Соціальне планування – метод соціального управління, суть якого полягає у визначенні та обґрунтування цілей, завдань і темпів розвитку соціальних процесів і в розробці основних засобів їх реалізації.

Спонування – це відчуття нестачі в чомусь, що має певну спрямованість.

Стиль управління – сукупність найбільш характерних стійких методів рішення проблем, які використовуються керівниками в практичній управлінській діяльності.

Стиль управління – це стійкий, усталений образ дій, прийомів керівника в процесі управління, що неодноразово повторюються. Суб'єктами керування

є керівний склад служб і установ соціального захисту й формовані ними органи керування, наділені управлінськими функціями.

Суб'єкт управління – керуюча підсистема, ланка, елемент у системі управління, що впливає на інші елементи суб'єкта управління; залежно від цілей дослідження може розглядатися і як об'єкт для вищої ланки в ієрархії управління.

Суб'єктивний фактор в управлінні – вплив свідомості людей, які діють відповідно до своїх цілей та інтересів, на прийняття управлінських.

Сукупний соціальний працівник – це сполучення індивідуальних робочих сил у єдиному процесі діяльності, що завершується певним конкретним результатом, здійснюється в рамках первинної кооперації праці, тобто в рамках безпосереднього поєднання соціальних працівників для спільної праці.

Супервізія – необхідний напрямок у професійній діяльності.

Супервізія – основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу індивідуально й колективно та забезпечує стандарти роботи.

Супервізія – це орієнтована на людину діяльність, яка вважає однаково важливими як супервізорські стосунки, почуття та розвиток персоналу, так і реалізацію завдань, регулювання та контрольну функцію.

Супервізори та супервізовані – це дорослі люди, котрі краще вчаться, коли навчання є самокерованим, а до супервізії застосовують проактивний підхід.

Тактика – короткострокові стратегії, які узгоджуються з довгостроковими планами. Характеристики тактичних планів: тактичні плани розробляють в розвиток стратегії; тактика виробляється на рівні керівників середньої ланки; результати тактичних планів з'являються швидко і співвідносяться з конкретними діями (результати стратегії можуть з'явитися через кілька років).

Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для діяльності в галузі соціальної роботи; по іншому – трудові ресурси – це сукупні здібності до праці всього суспільства, значна частина яких ще залишається не залученою до соціальної роботи.

Управління – а) систематичний, заснований на достовірному знанні вплив суб'єкта управління (керуючої системи) на соціальний об'єкт (керовану підсистему), у якості якого може виступати суспільство, його окремі сфери, різні ланки з метою досягнення заданої мети; б) процес координації різних діяльностей з урахуванням їхніх цілей, умов виконання, етапів реалізації.

Управління як апарат – сукупність структур і людей, що забезпечують використання й координацію всіх ресурсів соціальних систем для досягнення їхніх цілей.

Управління як мистецтво – здатність ефективно застосовувати дані науки управління в конкретній ситуації. Управління як наука – система впорядкованих знань у вигляді концепцій, теорій, принципів, способів і форм управління.

Управління як процес – сукупність управлінських дій, які забезпечують досягнення поставлених цілей.

Управління як функція – цілеспрямований інформаційний вплив на людей і економічні об'єкти, який здійснюється з метою направити їхні дії й одержати бажані результати.

Управлінська культура – частина загальної культури суспільства, пов'язана з формуванням управлінських знань, суджень, управлінських концепцій, навичок управлінської й організаційної поведінки.

Управлінський вплив – свідомий вплив на діяльність людини чи колективу працівників, який несе в собі цільову установку, імпульс до трудової активності і узгодженості спільної роботи.

Управлінський персонал – це сукупність фахівців, що здійснюють функції управління. На практиці – це працівники апарату управління організації, помічники керівника.

Формування стилю – це тривалий, безперервний і складний процес.

Функції менеджменту соціальної роботи – це види діяльності керівних осіб соціальної служби, управління соціальними службами, з допомогою яких вони впливають на об'єкт менеджменту соціальної роботи.

Функції управління – це види діяльності органів управління і посадових осіб, з допомогою яких вони впливають на керований об'єкт.

Функції управління – це об'єктивно необхідна, відносно самостійна частина управлінської діяльності (елемент управління), яка характеризується специфічним змістом, універсальністю втілення, особливою просторовочасовою формою вираження.

Функціональна структура управління – це система, кожна ланка якої виконує певну управлінську функцію.

Цикл управління – повна сукупність складових процесу управління, які періодично слідують один за одним: отримання інформації – прийняття управлінського рішення – передача рішення для реалізації.

Цілепокладання – процес обґрунтування й формування цілей розвитку керованого об'єкта на основі аналізу суспільних потреб у продукції й послугах і врахування наявних реальних можливостей їх найбільш повного задоволення.

### 8.3 Рекомендована література

#### Основна:

1. Атаманюк Р.Ф. Соціальна економіка: навчальний посібник / Р.Ф. Атаманюк, Е.А. Атаманюк. Львів: Новий Світ-2000, 2020. 203 с. URL: <https://www.libr.dp.ua/text/sod/1521132.pdf>

2. Главацька О. Л. Менеджмент соціальної роботи як різновид соціального управління : курс лекцій. Тернопіль : ТДПУ, 2019. 65 с.
3. Дєдов Є. Г. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. для студ. спец. “Соціальна робота”, “Соціальна педагогіка”. Луганськ : Вид-во ДЗ “ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2016. 164 с.
4. Ісаченко В. П. Соціальний менеджмент : навч. посіб. Умань : Візаві, 2018. 202 с.
5. Колбіна Л. А. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Одеса : Економіст, 2017. 406 с.
6. Лукашевич М. П. Менеджмент соціальної роботи : теорія і практика : навч. посіб. для студ. вузів. К. : Каравела, 2017. 296 с.
7. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Менеджмент соціальної роботи: теорія і практика : навч. посіб. К. : Каравела, 2018. 306 с.
8. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Кам’янець-Подільський, 2020. 262 с. 6
9. Миколайчук І. П. Соціальний менеджмент : навч. посіб. К. : Держ. торг.-екон. ун-т, 2024. 280 с.
10. Рейкін В. С. Соціальний менеджмент : конспект лекцій. Луцьк : Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 129 с.
11. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. К. : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
12. Тернавська Т. А., Раєвська Я. М., Мельник Ж. В. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Кам’янець-Подільський: Видавець Панькова А.С., 2020. 262 с.

#### **Допоміжна:**

1. Іванова І. Методи соціальної роботи (на основі Державних стандартів соціальних послуг). К. : Університет Україна, 2018. 308 с.
2. Песоцька О. П., Дєдов Є. Г. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Луганськ : Альма-матер, 2012. 110 с.
3. Руженський М. М. Соціальний менеджмент : навч. посіб. К. : ІПК ДСЗУ, 2011. 255 с.
4. Соціальна робота : навч. посіб. / За ред. К. М. Левківського. К. : НТУУ «КПІ», 2014. 372 с.
5. Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. 308 с.
6. Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Одеса, 2011. 308 с.

#### **Статті викладача та здобувачів освіти**

1. Галко О.М. Забезпечення стійкості фінансової сфери в умовах війни. Освіта і наука України в умовах війни та миру: суспільні виклики та перспективи розвитку: збірник наукових праць XXV Всеукраїнської науково-практичної конференції, 25-26 березня 2025 року / Карпатський інститут підприємництва ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». Хуст: КП, 2025. 153 с. С. 30-38.

2. Галко О.М. Нагальні питання нормативного врегулювання, забезпечення стабільності фінансових відносин та протидія корупційним і деструктивним проявам в фінансовій сфері в умовах воєнного стану. Діяльність інститутів держави, права, органів місцевого самоврядування України у період воєнного стану. Міжнародна підтримка України: програма міжнародного науково-практичного круглого столу, 23 листопада 2023 року, ХІСТ. С. 5.

#### Перелік періодичних видань

Найменування фахового періодичного видання	Роки надходження
Соціальна робота та соціальна освіта	2020-2025
Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління	2021-2025
Нове українське право	2021-2025
Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція	2021-2025

#### 8.4. Інформаційні ресурси

1. Урядовий портал. URL : [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua).
2. Міністерство соціальної політики України. URL : [www.mlsp.gov.ua](http://www.mlsp.gov.ua).
3. Відкритий міжнародний університет розвитку людини „Україна” : вебсайт. URL : <https://uu.edu.ua>.
4. Відкритий міжнародний університет розвитку людини „Україна” : платформа інтернет-підтримки навчального процесу moodle. URL : <https://vo.uu.edu.ua/>.
5. Державна науково-педагогічна бібліотека України імені В.О. Сухомлинського. URL : <http://dnpb.gov.ua/ua/>.
6. Електронна бібліотека Національної Академії педагогічних наук України. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/suak/corp.exe?&I21DBN=SLIR&P21DBN=SLIR&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=elib\\_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=ID=&S21COLORTERMS=0&S21STR=RES0000202](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/suak/corp.exe?&I21DBN=SLIR&P21DBN=SLIR&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=elib_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=ID=&S21COLORTERMS=0&S21STR=RES0000202).
7. Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого (парламентська). URL: <http://nlu.org.ua/>.
8. Нормативна база освітнього процесу у ЗВО та передвищої освіти. URL: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
9. Хмельницький інститут соціальних технологій Університету „Україна”: вебсайт. URL : <https://hist.km.ua>.

#### 8.5. Сертифікаційні програми (електронні курси)

1. Основи менеджменту та економічних знань у соціальній сфері: електронний курс. URL: <https://vo.uu.edu.ua/course/view.php?id=28744>.

### 8.6. Фахові періодичні видання України з дисципліни

1. Соціальна робота та соціальна освіта. Фаховий журнал, що висвітлює актуальні питання соціальної політики, соціального захисту та практики соціальної роботи. Виходить в НУО «Чернігівський колегіум ім. Т.Г. Шевченка.

2. Український політико-правовий дискурс. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/index>.

3. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. URL : <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/>

### 8.7. Універсальні та спеціалізовані інформаційні системи і програмні продукти для опанування дисципліни

Програмне забезпечення	Призначення	Умови використання (вільний доступ в Інтернеті, згідно договору, придбані ліцензії тощо)
Moodle	Система управління навчанням (LMS), організація дистанційного та змішаного навчання, контроль знань	Вільний корпоративний доступ (open source)
Zoom	Онлайн-лекції, семінари, відеоконференції	Безкоштовна версія з обмеженнями / ліцензія
Coursera / EdX	Доступ до масових відкритих онлайн-курсів (МООС)	Вільний доступ (частково платні сертифікати)
Google Scholar	Наукова база для пошуку літератури, статей, досліджень	Вільний доступ
Scopus / Web of Science	Міжнародні наукометричні бази даних для дослідницької роботи	За ліцензією (передплата ЗВО)
Canva / Adobe Express	Створення презентацій, інфографік, візуальних матеріалів	Canva – freemium, Adobe – ліцензія
MS Office / LibreOffice	Текстові документи, таблиці, презентації	MS Office – ліцензія, LibreOffice – вільний доступ
SPSS Statistic	Статистичний аналіз первинних даних	Обмежений вільний доступ з подальшим придбанням ліцензії
Gemini, ChatGPT та ін.	Розрахунок вибірки, обчислення дизайну вибірки	Вільний доступ

## 9. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

<b>Форми занять</b>	<b>Наявне матеріально-технічне забезпечення</b>	<b>Необхідне матеріально-технічне забезпечення</b>
Лекція	кафедральний ноутбук	проектор, спеціалізований кабінет № 14
Семінарське заняття	наочні та роздаткові матеріали, переносна дошка з відривними листами паперу	спеціалізований кабінет № 14
Модульний контроль	Доступ до мережі Інтернет	Платформа Moodle