

## ДОДАТКИ

### Додаток А

Методика вимірювання потреби (мотиву) в досягненні розроблена Ю. М. Орловим

Пропонована методика являє собою тест-опитувальник, який містить 23 твердження, з якими випробуваний погоджується чи ні. Інструкція. Пропонується ряд положень. Якщо ви з положенням згодні, то поряд з його номером на опитувальному аркуші напишіть «так», якщо не згодні - «ні».

#### Текст опитувальника

1. Думаю, що успіх у житті залежить скоріше від випадку, ніж від розрахунку.
2. Якщо я втрачу улюблене заняття, життя для мене втратить сенс.
3. Для мене в будь-якій справі важливе виконання, а не кінцевий результат.
4. Вважаю, що люди більше страждають від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.
5. На мою думку, більшість людей живе далекими цілями, а не близькими.
6. У житті у мене було більше успіхів, ніж невдач.
7. Емоційні люди мені подобаються більше, ніж діяльні.
8. Навіть у звичайній роботі я намагаюся удосконалити деякі її елементи.
9. Поглинений думками про успіх, я можу забути про запобіжні заходи.
10. Мої близькі вважають мене ледачою людиною.
11. Думаю, що в моїх невдачах винні скоріше обставини, ніж я сам.
12. Мої батьки занадто строго контролюють мене.
13. Терпіння в мені більше, ніж здібностей.
14. Лінь, а не сумніви в успіху змушують мене занадто часто відмовлятися від своїх намірів.
15. Думаю, що я впевнена у собі людина,
16. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси не на мою користь.
17. Я не старанна людина.
18. Коли все йде гладко, моя енергія підсилюється.

19. Якби я був журналістом, я писав би радше про оригінальні винаходи людей, ніж про події.
20. Мої близькі зазвичай не поділяють моїх планів.
21. Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх ровесників.
22. Мені здається, що наполегливості в мені більше, ніж здібностей.
23. Я міг би досягти більшого, звільнившись від поточних справ.

#### Опрацювання результатів

За кожен відповідь ставиться 1 бал: тільки за відповіді «так» - за положеннями 2, 6-8, 14, 16, 18, 19, 21-23; тільки за відповіді «ні» - щодо положень 3-5, 9-13, 15, 17, 20.

Потреба в досягненнях (ПД) дорівнює сумі балів за відповіді «так» і «ні». Таким чином, оцінна шкала - від 0 до 23 балів.

Чим більшу суму балів набирає опитуваний, тим більшою мірою у нього виражена потреба в досягненнях.

## Додаток Б

### Опитувальник, розроблений на основі тесту Т.М. Шамової

Нижче ми наводимо запитання двох анкет, завдячуючи яким можна визначити особистісні здібності працівника до професійної самоорганізації та фактори, що заважають або стимулюють цей процес. Необхідно оцінити нижченаведені твердження від одного до п'яти: 5 - якщо наведене твердження повністю відповідає дійсності; 4 - скоріше так, чим ні; 3 - і так і ні; 2 - скоріше не відповідає; 1 - не відповідає.

### Анкета

1. Я намагаюсь вивчити себе.
2. Я залишаю час для розвитку, як би не був зайнятий в університеті.
3. Перепони, які виникають, стимулюють мою активність.
4. Я шукаю зворотні зв'язки, оскільки це допомагає мені пізнати й оцінити себе.
5. Я рефлексую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час.
6. Я багато читаю.
7. Я приймаю участь у дискусіях з питань, які мене цікавлять.
8. Я вірю в свої можливості.
9. Я аналізую свої почуття і досвід.
10. Я намагаюсь бути більш відкритим.
11. Я усвідомлюю той вплив, який роблять на мене оточуючі люди.
12. Я управляю своїм професійним розвитком і завдячуючи цьому одержую позитивні результати.
13. Я одержую задоволення від освоєння нового.
14. Зростаюча відповідальність не лякає мене.

### Опрацювання результатів

Оцінювання вищеназваної здібності відбувається завдяки застосуванню п'ятибальної системи: 5 - якщо наведене ствердження повністю відповідає дійсності; 4 - скоріше так, чим ні; 3 - і так і ні; 2 - скоріше не відповідає; 1 - не відповідає. Якщо загальна сума балів відповідала результату 70-55 - це активний розвиток самоорганізації; 54-36 - самоорганізація залежить від умов; 35-17 - самоорганізація відсутня.

## Додаток В

Анкета «Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості» (О.П.Сергєєнкова). Методика дозволяє здобути точні уявлення про рівень здібностей майбутніх працівників до самоосвіти й саморозвитку.

Інструкція: «Уважно ознайомтеся з питаннями тесту-анкети. Виберіть один із запропонованих варіантів відповіді: «ні», «частково, періодично», «так». Визначте кількість балів за кожну відповідь, відповідно до ціни обраного варіанта: «ні» — 1 бал; «частково, періодично» — 2 бали; «так» — 3 бали. Додайте набрану вами кількість балів за усі відповіді і співвіднесіть цю суму балів зі шкалою визначення рівнів розвитку здібностей до самоосвіти і саморозвитку».

1. Чи читали ви і чи знаєте щось про принципи, методи, правила самоосвіти, самовиховання, саморозвитку особистості?
2. Чи маєте ви серйозні і глибокі прагнення до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку своїх особистісних якостей, здібностей?
3. Чи відмічають ваші друзі, знайомі ваші успіхи в самоосвіті, самовихованні, саморозвитку?
4. Чи відчуваєте ви прагнення глибше пізнати себе, свої творчі здібності?
5. Чи маєте ви свій ідеал і чи спонукає він вас до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку?
6. Чи часто ви задумуєтесь про причини своїх промахів, невдач?
7. Чи здатні ви до швидкого самостійного оволодіння новими видами діяльності, наприклад, до самостійного вивчення проблем, пов'язаних з профорієнтацією?
8. Чи здатні ви і далі вирішувати складну задачу, якщо перші дві години не дали очікуваних результатів?

9. Чи ведете ви щоденник, де записуєте свої ідеї, плануєте своє життя (на рік, на найближчий місяць, тиждень, день), і чи аналізуєте, що із запланованого виконати не вийшло і чому?

10. Чи ваші друзі вважають вас людиною, здатною до переборення труднощів?

11. Чи знаєте ви свої сильні і слабкі сторони?

12. Чи хвилює вас майбутнє?

13. Чи прагнете ви до того, щоб вас поважали ваші найближчі друзі, батьки?

14. Чи здатні ви керувати собою, стримувати себе у конфліктних ситуаціях?

15. Чи здатні ви до ризику?

16. Чи прагнете ви виховувати в собі силу волі або інші якості?

17. Чи досягаєте ви того, щоб до вашої думки прислуховувались?

18. Чи вважаєте ви себе цілеспрямованою людиною?

19. Чи вважають (вважали) вас батьки людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку?

20. Чи вважають (вважали) вас людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку вчителі?

Рівень розвитку	Сума балів
Дуже низький	21-28
Низький	29-32
Трохи нижче середнього	37-40
Середній	41-44
Трохи вище середнього	45-48
Вище за середній	49-52

21. Чи вважають (вважали) вас людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку друзі?

Опрацювання результатів.

Опрацювання результатів здійснюється за допомогою шкали, яка наводиться нижче.

Високий	53-56
Дуже високий	57-63

## Додаток Г

### Рольові та ділові ігри, вправи

#### Вправи на самопізнання

##### **Вправа «Хто я?»**

Мета: навчити учасників усвідомлювати важливість прийняття власного «Я».

Інструкція: кожен учасник повинен розповісти про себе інформацію, використовуючи лише 15 слів. Розповідати потрібно тільки ті якості та соціальні ролі, які для нього є основними.

Обговорення: чи вистачило Вам 15 слів, щоб розповісти про себе; наскільки легко Вам було відповідати та чи важко було вибрати найважливіше?

##### **Вправа «Я пишаюся...»**

Мета: навчити учасників виділяти власні досягнення та позитивні якості.

Інструкція: кожному учаснику роздається листок із фразою «Я пишаюся...», де він повинен закінчити її 7 разів. Можна вказувати особисті, професійні, соціальні досягнення, вчинки та якості.

Обговорення: чи задумувались Ви раніше про власні досягнення; чи пишаєтесь Ви ними і які успіхи ще Вас чекають, на Вашу думку?

#### Вправи на контактність

##### **Вправа «Розмова без слів»**

Мета: навчити учасників розуміти інших людей без слів, на вербальному рівні.

Інструкція: кожен учасник виходить на середину та розповідає життєву історію лише за допомогою мимики та жестів. Інші повинні зрозуміти та відгадати про що він розказує.

Обговорення: чи важко Вам було нести до людей інформацію без слів; чи легко розуміти людину тільки емоціями, жестами?

##### **Вправа «Шукаю друга»**



Мета: сформувати в учасників позитивне налаштування один до одного та вміння бути дружелюбним.

Інструкція: учасники діляться на пари по двоє (випадковим вибором). Кожен говорить один одному, за що він би міг із ним дружити (особисті якості, талант, професійні вміння).

### **Вправа «Подарунок»**

Мета: розвинути канал емпатії у спілкуванні, вміння об'єктивно оцінювати один одного з професійної точки зору.

Інструкція: учасники діляться на пари по двоє (випадковим вибором). Кожному учаснику дається листок. На ньому потрібно намалювати те, що б він хотів подарувати своєму напарнику до професійного свята. Це можуть бути матеріальні та нематеріальні цінності (віру в себе, наполегливість, оптимізм; гроші, машину і т.д.).

Обговорення: чому саме такі подарунки Ви обрали для напарника; чи задоволені Ви своїми подарунками?

Вправи на самооцінку

### **Вправа «Комплімент»**

Мета: розвинути позитивне мислення, стимулювати подальше навчання та професійне зростання.

Інструкція: учасники сідають в коло. Кожен по черзі говорить своєму сусідові : «Я вважаю, що ти будеш висококваліфікованим професіоналом тому, що...». Продовжити фразу необхідно компліментом.

### **Вправа «Сходи до вдосконалення»**

Мета: навчити бачити та оцінювати вже досягнуті професійні та особисті цілі та визначати майбутні.

Інструкція: кожен студент отримує аркуш зі «Сходами до вдосконалення». Сходина - це крок до досконалості. Потрібно зобразити себе на тій сходинці, де кожен уявляє себе відповідно до своїх набутих знань та умінь. На нижніх сходинках потрібно написати те, що вже досягнуто, а на верхніх - те, чого прагнете досягнути. Учасники команд презентують свої аркуші.

Вправа для усвідомлення внутрішніх переконань вибору професії «Мікрофон».

Мета: навчити усвідомлювати учасників, чому саме такий професійний вибір вони зробили.

Інструкція: учасникам пропонують уявити, що перед дверима роботи їх зустрічає кореспондент і питає: «Скажіть, будь ласка, чому ви прийшли на роботу?» Учасники гри відповідають і роблять висновки. В результаті цієї вправи студенти діляться своїми мотивами вибору професії працівника із соціального забезпечення.

### **Вправа «Життєве гасло»**

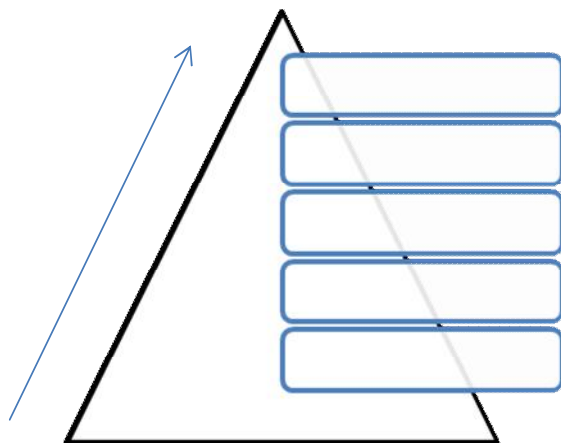
Мета: допомогти визначити учасникам пріоритетний девіз свого життя, сформувані мотиваційну сферу діяльності працівника із соціального забезпечення.

Інструкція: кожен учасник формує головний девіз свого життя, тим самим описуючи ставлення до світу, до інших людей, до самого себе, до своєї майбутньої професії та особистого життя. Учасники зачитують свої девізи. Відбувається аналіз та обговорення життєвої та професійної позиції кожного студента.

### **Вправа «Етапи мого професійного життя».**

Мета: сприяти самоменеджменту і самоорганізації студента, що має велике значення для його самовдосконалення.

Інструкція: кожен учасник отримує таку табличку.



Цю «піраміду» необхідно було розділити на етапи професійного життя (якими їх бачить студент), а потім вписати у пусті клітинки дії та зусилля, які необхідно для цього зробити. В ході обговорення кожен учасник може вносити зміни та доповнення до етапів, розказує як саме буде досягати цілей та вершин.

## Ділові ігри

### «Відділ кадрів»

Мета: закріпити знання про механізми та прийоми ефективного спілкування, відпрацювати навички ведення ділових бесід та переговорів майбутніх фахівців.

Хід гри. Створюється комісія по підбору персоналу конкретної організаційної структури у складі директора та начальника відділу кадрів.

Комісії дається наступна інструкція: «Вашій організації (це може бути Тернопільське об'єднане управління Пенсійного фонду України Тернопільської області) терміново потрібна людина на посаду начальника відділу з питань призначення, перерахунку та виплати пенсій у Тернопільському районі. Давши оголошення в ЗМІ про дану вакансію, ви отримали резюме від 31 претендента. З них ви відібрали 5, котрим призначили співбесіду. Після проведення співбесіди з кожним окремо, вам потрібно визначити, кого ви запрошуєте на роботу та пояснити свій вибір. Подумайте, яким чином ви будете обирати претендента, як скажете йому гарну новину та як відмовите іншим?»

Далі підбираються 5 гравців, які будуть претендентами на співбесіді. Вони повинні представити, презентувати себе так, щоб саме їх взяли на роботу, використовуючи усі набутті з психології спілкування (прийоми ефективного спілкування та слухання, механізми вербального та невербального спілкування, уникнення психологічних бар'єрів).

Решта студентів, котрі не задіяні у грі, отримують завдання для аналізу роботи комісії та особливостей поведінки, спілкування претендентів.

Після завершення гри відбувається обговорення та аналіз поведінки усіх учасників ділової гри, вказуються позитивні та негативні аспекти.

### «Клієнт»

Мета гри: відпрацювати навички професійного спілкування з клієнтами.

Хід гри. Учасники діляться на працівників із соціального забезпечення і «клієнтів». Кожному клієнту дається завдання ввійти в роль людини, яка

потрапила у скрутне життєве становище (підліток, який регулярно тікає з дому через пияцтво батьків; працівник, який отримав виробничу травму і втратив дієдатність; багатодітна сім'я, яка втратила годувальника тощо). Клієнти розказують працівникам проблему, а ті повинні дати конструктивну характеристику ситуації, показати клієнту можливі шляхи вирішення проблеми. Необхідно демонструвати набуті фахові знання, навички спілкування та активного слухання.

#### «Ділові переговори»

Із групи довільно вибираються два студенти, які будуть грати ролі керівника благодійного фонду та директора дитячого будинку. Завдання директора дитячого будинку – переконати керівника благодійного фонду у наданні фінансової допомоги. Він повинен аргументувати, чому саме цей дитячий будинок потребує від фонду матеріальної допомоги, які позитивні моменти будуть для благодійника. При цьому потрібно використовувати прийоми переконання, заохочення. Керівник фонду повинен піти із зустрічі переконаним, що саме він є ініціатором благодійництва і це має для нього неабияку користь.

## Додаток Г

### Міні-тренінг «Моє професійне Я»

#### Вправа 1. Знайомство.

Мета: Дати собі адекватну самооцінку «Хто Я?».

Кожному учаснику пропонується відповісти на запитання «Хто я», та записати на листку. Бажано, щоб було не менше 10 відповідей, які характеризують людину з різних позицій. При цьому враховувати будь-які свої характеристики, риси, інтереси, емоції - все, що вважається за доцільне, щоб описати себе фразою, яка починається з «Я»... Я здібна студентка; Я любляча дочка; Я люблю екстрим (гірськолижний спорт, стрибки з трампліна); Я завжди прагну більшого; Я оптиміст; Я запальна і самолюбна; Я буваю невдячна; Я лідер і не люблю аутсайдерів; Я схильна до образ і довго тримаю їх у душі; Я просто супер... (за власним відчуттям). Потім по черзі кожен зачитує свої характеристики, всі інші повинні уважно слухати, щоб потім задати питання, яке його цікавить найбільше.

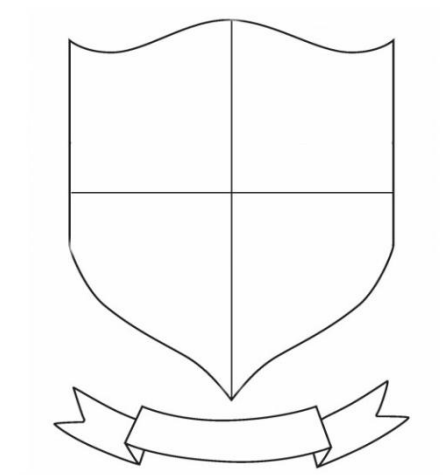
Вправа 2. Мій професійний кодекс. Студентам пропонується сформулювати життєвий і професійний кодекс майбутнього фахівця соціальної сфери. Кожен із них отримує картку з літерою українського алфавіту (крім тих літер, з яких не можуть починатися слова, наприклад «ь»). Завдання учасників - сформулювати кілька значущих для них і для професії працівника соціального забезпечення в цілому життєвих або професійних правил, які б починались з тих літер алфавіту, які є у них на картках.

На завершення роботи студентам потрібно зачитати сформульовані ними постулати, вимоги, умови, котрі об'єднуються у єдиний життєвий і професійний кодекс соціального працівника. Відтак учасники мають змогу не тільки відобразити свої переконання щодо сутності професійної діяльності працівника, але й розширити власне бачення змістовно - цільової палітри соціальної роботи за рахунок професійних переконань інших студентів.

Окрім цього, в кінці вправи кожен студент обирає три якості, якими, на його думку, володіє він сам на момент навчання в університеті.

### Вправа 3. Мій професійний герб.

Кожен учасник повинен заповнити бланк із гербом, де буде вказане його життєве кредо, символи та слова, які асоціюються із обраною професією.



Вправа 4. Віртуально-професійна гра «Працівник із соціального забезпечення - клієнт». Студентам пропонується відобразити ситуацію зустрічі та бесіди фахівця із соціального забезпечення та клієнта, який потрапив у скрутне становище (сім'я безробітних, які не мають можливості забезпечувати чотирьох дітей; бездомний, який втратив житло через нещасний випадок; працівник заводу, у якого сталась виробнича травма тощо). Завдання для працівника соціальної служби: надати клієнту консультативну допомогу та прийняти заходи щодо соціальної підтримки таких людей.

Вправа 5. «Професійне «Я»» Мета: Підвищення самооцінки; гармонізація емоційного стану; розвиток позитивної концепції «Я-соціальний працівник».

Хід вправи: На окремому листі пропонується намалювати сонце так, як його малюють діти: «У кружечку напишіть власне ім'я або намалюйте себе як соціального працівника. Біля кожного променя напишіть ваші досягнення протягом навчання в університеті, набуті вами особистісні, практичні та професійні уміння. Задача - написати про себе якнайкраще».

Вправа 6. «Естафета». Мета: побажання один одному в майбутній професійній діяльності. Учасники кидають один одному м'яч по колу та бажають чогось від себе (професійних звершень, творчого натхнення і т.д.).

#### Додаток Д

**Стандарт вищої освіти з підготовки бакалаврів за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення» галузі знань 23 «Соціальна робота»**

#### **Розробники Стандарту:**

*Гусак Наталія Євгенівна* — кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри Школа соціальної роботи Національного університету «Києво-Могилянська академія»

*Докаш Віталій Іванович* — доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри соціології філософсько-теологічного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

*Шановалова Тетяна Вікторівна* — кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціології та соціальної роботи Національного університету «Львівська політехніка»

*Ярошенко Алла Олександрівна* — доктор філософських наук, професор, заступник Декана Факультету соціально-психологічних наук та управління Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

Схвалено рішенням Науково-методичної комісії з охорони здоров'я та соціального забезпечення Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України.

Погоджено з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти.



## II Загальна характеристика

<b>Рівень вищої освіти</b>	Другий (магістерський) рівень
<b>Ступінь вищої освіти</b>	Магістр
<b>Галузь знань</b>	23 Соціальна робота
<b>Спеціальність</b>	232 Соціальне забезпечення
<b>Освітня кваліфікація</b>	Магістр з соціального забезпечення
<b>Кваліфікація в дипломі</b>	Магістр з соціального забезпечення
<b>Опис предметної області</b>	<p>Стандарт орієнтований на процес реалізації науково-дослідної, інноваційної, управлінської та прикладної діяльності, формування здатності розв'язувати складні завдання у сфері підготовки спеціалістів з соціального забезпечення, орієнтує на подальшу фахову самоосвіту.</p> <p>Цілі навчання полягають у формуванні професіонала в сфері соціального забезпечення, готового до вирішення професійних завдань, збільшення існуючого обсягу знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання наявних проблем.</p> <p>Соціальне забезпечення – система суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків. Видами соціального забезпечення громадян України є пенсійне забезпечення, забезпечення допомогою, соціальне обслуговування, забезпечення пільгами та перевагами, натуральне забезпечення, компенсації.</p>

	<p>Основними принципами соціального забезпечення є: принцип рівних прав і можливостей щодо соціально-економічного забезпечення, принцип комплексного підходу, принцип короткотермінових та довготермінових аспектів забезпечення, принцип адресності, принцип партнерства та добровільності, принцип гуманності, принцип адміністрування та планування соціальної допомоги, принцип контролю та відповідальності, принцип професійної готовності до практичної діяльності, принцип, принцип диференціації, принцип гуманності, принцип на засадах деонтології, принцип партнерства та добровільності.</p> <p>Серед загальних методів, якими повинен володіти професіонал в сфері соціального забезпечення є такі: загально-управлінські, загально-наукові, наукового дослідження.</p> <p>Ключовими методами в сфері соціального забезпечення є: соціально-економічні, організаційно-розпорядчі, правові, соціологічно-статистичні, психологічні, діагностичні, метод соціального забезпечення в громаді.</p> <p>Здобувач вищої освіти повинен навчитись використовувати спеціальні програмні продукти та бази даних, які застосовуються у професійній та науковій діяльності.</p>
<b>Академічні права випускників</b>	Навчання за програмою підготовки доктора філософії

### III Обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти

<p><b>Обсяг освітньої програми бакалавра:</b></p>	<p>На базі першого (бакалаврського) рівня освіти з обсягом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- освітньо-професійної програми – 90-120 кредитів ЄКТС;</li> <li>- освітньо-наукової – 120 кредитів ЄКТС.</li> </ul> <p>Мінімум 35% обсягу освітньої програми має бути спрямовано на загальні та спеціальні (фахові) компетентності за спеціальністю, визначених стандартом вищої освіти</p>
---	---

### IV Перелік компетентностей випускника

<p><b>Інтегральна компетентність</b></p>	<p>Здатність розв'язувати складні завдання і проблеми у сфері соціального забезпечення(соціального захисту) або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується невизначеністю умов та вимог.</p>
<p><b>Загальні компетентності</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.</li> <li>2. Здатність розробляти і управляти проектами</li> <li>3. Здатність удосконалювати й розвивати професійний, інтелектуальний і культурний рівні</li> <li>4. Здатність до усного і письмового професійного спілкування іноземною мовою</li> <li>5. Здатність проведення досліджень на професійному рівні.</li> <li>6. Здатність ініціювати, планувати та</li> </ol>

	<p>управляти змінами для вдосконалення існуючих та розроблення нових соціальних систем.</p> <p>7. Здатність фахово аналізувати інформацію, оцінювати повноту та можливості її використання.</p> <p>8. Здатність генерувати нові ідеї й нестандартні підходи до їх реалізації (креативність).</p> <p>9. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.</p> <p>10. Здатність управляти різними видами комунікацій.</p>
<p><b>Спеціальні (фахові, предметні) компетентності</b></p>	<p>1. Здатність до розуміння та використання сучасних теорій, методологій і методів соціальних та інших наук стосовно до завдань фундаментальних і прикладних досліджень у галузі соціального забезпечення.</p> <p>2. Здатність планувати та здійснювати соціальних досліджень з метою виявлення й аналізу соціально значимих проблем і факторів досягнення соціального благополуччя різних груп населення.</p> <p>3. Здатність організувати та планувати професійну діяльність у закладах соціальної сфери.</p> <p>4. Здатність організувати роботу з підготовки нормативно-правових документів управління системою соціального захисту.</p> <p>5. Здатність розробки і впровадження програм соціального захисту населення.</p> <p>6. Здатність оптимізувати процеси прийняття управлінських рішень у вирішенні питань соціально-економічної допомоги мало захищених</p>

	<p>категорій населення</p> <p>7. Здатність здійснювати соціально-правовий захист та представництво інтересів.</p> <p>8. Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності.</p> <p>9. Здатність до викладання фахових дисциплін з соціального забезпечення у вищих навчальних закладах.</p> <p>10. Здатність застосування психолого-педагогічних якостей поведінки магістра з соціального забезпечення</p> <p>11. Інформування населення щодо форм, методів та засобів надання соціальної допомоги, пенсійного забезпечення та страхування.</p> <p>12. Проведення наукових досліджень в системі соціального захисту населення.</p>
--	--

## V Нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти

<i>Результати навчання</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Використовувати сучасні теорії, методологію і методи соціальних та інших наук стосовно до завдань фундаментальних та прикладних досліджень у сфері соціального захисту.</li><li>2. Критично оцінювати результати наукових досліджень і різні джерела знань щодо соціального забезпечення, формулювати висновки та рекомендації щодо його впровадження.</li><li>3. Організовувати та планувати професійну діяльність у закладах соціальної сфери.</li><li>4. Організовувати роботу з підготовки нормативно-правових документів управління системою соціального захисту.</li><li>5. Розробляти і впроваджувати програми соціального захисту населення.</li><li>6. Приймати управлінські рішення з питань соціально-економічної допомоги мало захищених категорій людей.</li><li>7. Представляти інтереси та здійснювати соціально-правовий захист уразливих верств населення.</li><li>8. Проводити аудит цільового використання коштів передбачених для системи соціального захисту громадян країни.</li><li>9. Формувати та підтримувати цілеспрямовані, професійні взаємини з широким колом людей, представниками різних спільнот і організацій, аргументувати, переконувати, вести конструктивні</li></ol>
----------------------------	--

переговори, результативні бесіди та дискусії, толерантно ставитися до альтернативних думок.

10. Використовувати педагогічні методи у вирішенні завдань соціального захисту та викладанні дисциплін з соціального забезпечення у навчальних закладах.

11. Пояснювати та надавати обґрунтовані відповіді населенню щодо форм, методів та засобів надання соціальної допомоги, пенсійного забезпечення та страхування.

12. Планувати і проводити наукові дослідження в системі соціального захисту населення та висвітлювати їх результати.

13. Виявляти потреби різних верств населення та розробляти відповідні програми соціального захисту щодо їх вирішення.

14. Застосовувати інноваційні підходи щодо розв'язання проблем соціального захисту.

15. Вміти застосовувати соціально-економічні принципи управління.

16. Аналізувати ефективність реалізації соціально-економічної підтримки населення та здійснювати відповідну корекцію в межах напряму діяльності.

17. Приймати управлінські рішення та організовувати роботу виконавців.

18. Здійснювати плановий підхід в розподілі соціально-економічного забезпечення різним категоріям населення.

19. Визначати можливості конституційного та

	<p>правового регулювання суспільних відносин, забезпечувати оптимальні моделі соціально-правового супроводу орієнтованих на загальнолюдські цінності.</p> <p>20. Розробляти програми навчання та обміну досвідом в системі соціального захисту населення.</p> <p>21.</p>
--	--

## VI Форми атестації здобувачів вищої освіти

<b>Форми атестації здобувачів вищої освіти</b>	Атестація здійснюється у формі публічного захисту (демонстрації) кваліфікаційної роботи.
<b>Вимоги до кваліфікаційної роботи</b>	Кваліфікаційна робота є самостійним дослідженням студента і обов'язково перевіряється на плагіат. Закінчена робота повинна бути оприлюднена у віртуальному середовищі або на офіційному сайті закладу вищої освіти чи його підрозділу.



## **VII Вимоги до наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти**

У ВНЗ повинна функціонувати система забезпечення вищим навчальним закладом якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості), яка передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- 1) визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;
- 2) здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм;
- 3) щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників вищого навчального закладу та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;
- 4) забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників;
- 5) забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи студентів, за кожною освітньою програмою;
- 6) забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;
- 7) забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;
- 8) забезпечення ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях працівників вищих навчальних закладів і здобувачів вищої освіти;
- 9) інших процедур і заходів.

Система забезпечення вищим навчальним закладом якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) за поданням ВНЗ оцінюється Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти або акредитованими ним незалежними установами оцінювання та забезпечення якості вищої освіти на предмет її відповідності вимогам до

системи забезпечення якості вищої освіти, що затверджуються Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти, та міжнародним стандартам і рекомендаціям щодо забезпечення якості вищої освіти.

Додаток Е

Таблиці

Таблиця 3.1

Результати тесту за методикою Ю.М.Орлова

Рівень потреб в досягненнях	Експериментальна група (ЕГ), кількість студентів, %		Контрольна група (КГ), кількість студентів %	
низький	4	16%	3	12%
занижений	6	24%	5	20%
середній	9	36%	10	40%
підвищений	4	16%	4	25%
високий	2	8%	3	12%

Таблиця 3.2

Рівень самоорганізації	Експериментальна група (ЕГ), кількість студентів, %	Контрольна група (КГ), кількість студентів %

Результати опитувальника, розробленого на основі тесту Т.М. Шамової

активний розвиток самоорганізації	8	32%	6	24%
самоорганізація залежить від умов	12	48%	11	44%
самоорганізація відсутня	5	20%	8	32%

Таблиця 3.3

Рівень розвитку здібностей до самоосвіти і саморозвитку	Експериментальна група (ЕГ), кількість студентів, %		Контрольна група (КГ), кількість студентів %	
	Дуже низький	0	0%	1
Низький	1	4%	2	8%
Трохи нижче середнього	1	1%	2	8%
Середній	7	28%	5	20%
Трохи вище середнього	9	36%	7	28%
Вище за середній	4	16%	4	16%
Високий	2	8%	2	8%

Результати тесту О. П. Сергеєнкової

Дуже високий	1	4%	2	8%
--------------	---	----	---	----

Таблиця 3.4

Порівняльний аналіз результатів тесту за методикою Ю.М.Орлова

Таблиця 3.5

Порівняльний аналіз результатів опитувальника, розробленого на основі тесту Т. М. Шамової

Рівень потреб в досягненнях	Експериментальна група (ЕГ), кількість студентів, %		Контрольна група (КГ), кількість студентів %	
	До експерименту	Після експерименту	До експерименту	Після експерименту
низький	16%	8%	12%	11%
занижений	24%	18%	20%	18%
середній	36%	42%	40%	42%
підвищений	16%	20%	16%	17%
високий	8%	12%	12%	12%

## Порівняльний аналіз результатів тесту О. П. Сергеєнкової

Рівень самоорганізації	Експериментальна група (ЕГ), кількість студентів, %		Контрольна група (КГ), кількість студентів %	
	До експерименту	Після експерименту	До експерименту	Після експерименту
активний розвиток самоорганізації	32%	61%	24%	26%
самоорганізація залежить від умов	48%	32%	44%	42%
самоорганізація відсутня	20%	7%	32%	32%

Додаток Є

Рисунки

Рівень розвитку здібностей до самоосвіти і саморозвитку	Експериментальна група (ЕГ), кількість студентів, %		Контрольна група (КГ), кількість студентів %	
	До експерименту	Після експерименту	До експерименту	Після експерименту
Дуже низький	0	0%	4%	4%
Низький	4%	0%	8%	7%
Трохи нижче середнього	4%	1%	8%	9%
Середній	28%	23%	20%	21%
Трохи вище середнього	36%	37%	28%	29%
Вище за середній	16%	20%	16%	14%
Високий	8%	10%	8%	8%
Дуже високий	4%	9%	8%	8%

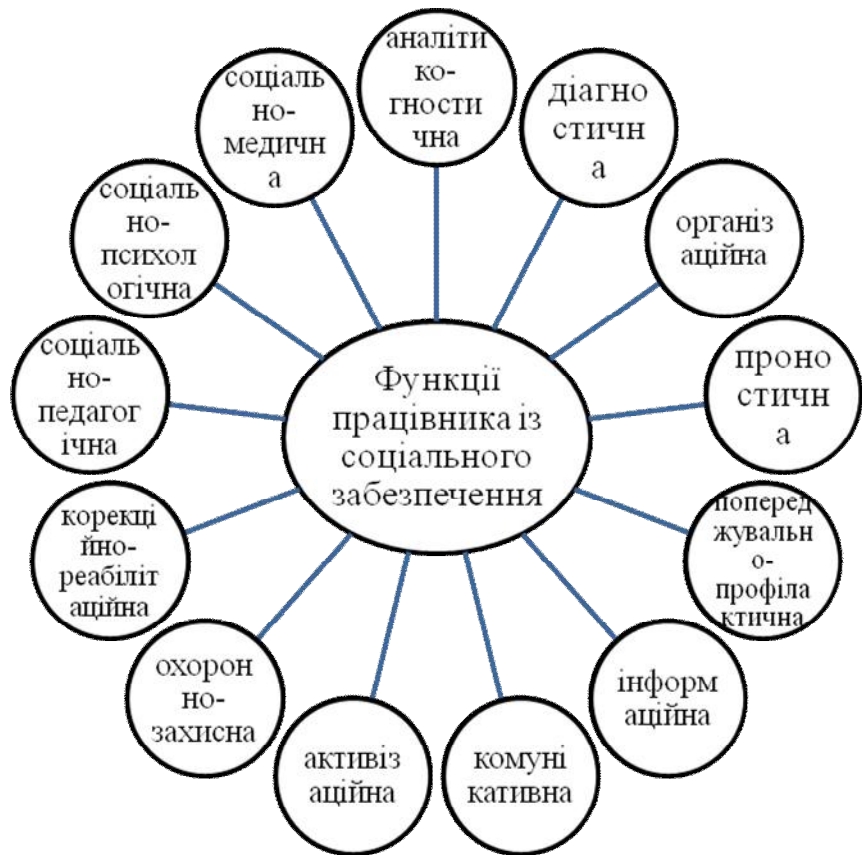


Рис. 1.1 Функції працівника із соціального забезпечення



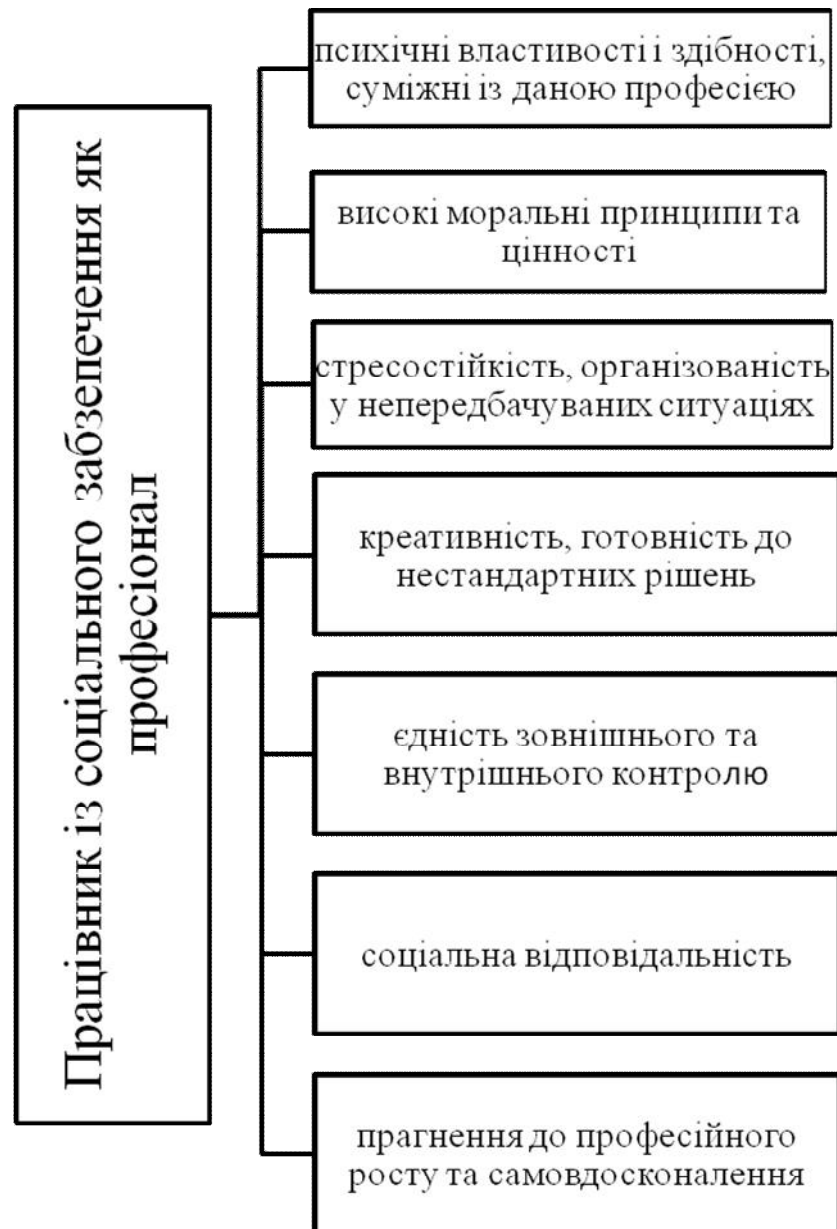


Рис. 1.2 Риси працівника із соціального забезпечення як професіонала

самореалізації	• кожен учасник гри реалізує свої здібності та можливості
спонукальна	• викликає інтерес у студентів до навчальної діяльності
розвивальна	• розвиває увагу, пам'ять, мислення
комунікативна	• налагоджує комунікативні зв'язки у групі
діагностична	• допомагає виявити недоліки у знаннях чи поведінці
корекційна	• допомагає корегувати виявлені недоліки у навчанні
творча	• дозволяє проявити творчі здібності та креативні ідеї щодо навчання

Рис. 2.1 Функції ігрової діяльності

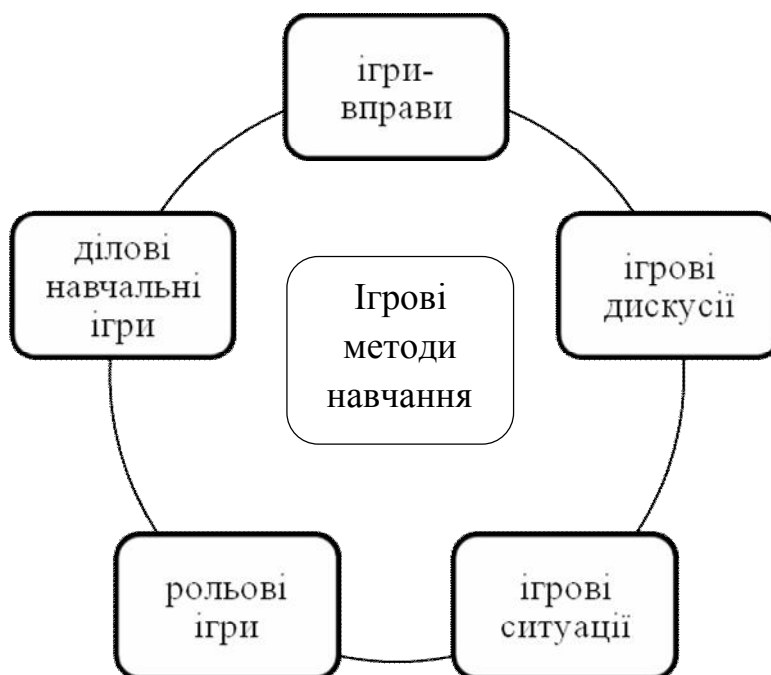


Рис. 2.2 Види ігрових методів навчання

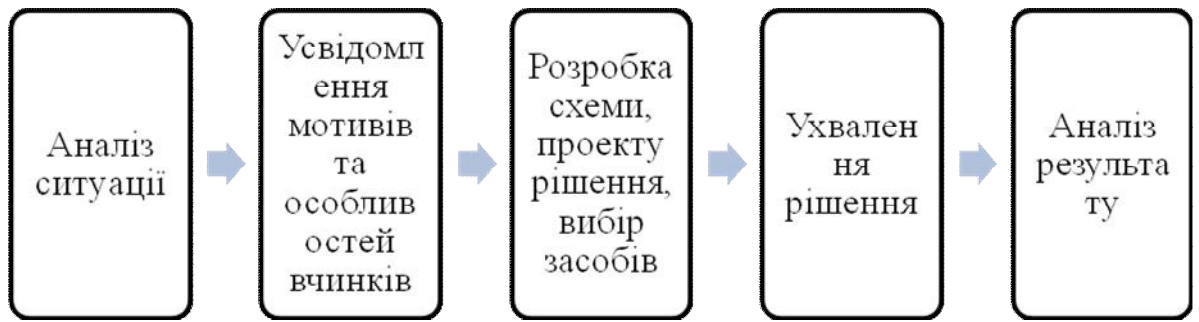


Рис. 2.3 Схеми розв'язання професійної дилеми