Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА
Кафедрой государственного и
муниципального управления
протокол от 30.11.2021 №4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ВОЛОНТЁРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ

Б1.В.ДВ.08.02

краткое наименование дисциплины – Волонтёр. движ.

по специальности: 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

квалификация выпускника: Психолог

форма обучения: очная

Год набора — 2021

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 206802ED52C4CD63580BD25791496661BD967226
Владелец: Федоров Олег Дмитриевич
Действителен: с 26.08.2021 до 26.11.2022

Новосибирск, 2021 г.

Автор–составитель:

доцент кафедры государственного и муниципального управления СИУ-филиал РАХИиГС
Е.В. Шевцова

Заведующий кафедрой

государственного и муниципального управления СИУ - филиала РАНХиГС
Н.А Струкова.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 22

6.1. Основная литература. 20

6.2. Дополнительная литература. 20

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 20

6.4. Нормативные правовые документы 20

6.5. Интернет-ресурсы, ... 21

6.6. Иные источники 21

7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 22

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.08.02 «Волонтёрское движение» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-3** с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 7	Способен осуществлять педагогическую деятельность по образовательным программам в области психологии и (или) реализовывать информационно-образовательные мероприятия, направленные на психологическое просвещение населения с учетом потребностей целевой аудитории	ПК – 7.5	Способен разрабатывать программы профилактического, развивающего, коррекционного, реабилитационного вмешательства

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК – 7.5	*на уровне знаний:* культурных особенностей личности, межличностного взаимодействия, группы, организации; требований к различным видам педагогической профессиональной деятельности педагога-психолога; отличительные особенности тренинговых и игровых технологий обучения; нормативных документов по защите прав и свобод личности;
		на уровне умений: разрабатывать и проводить учебные занятия в различных формах, осуществлять педагогическое и просветительское воздействие, в том числе по применению методов медиации
		на уровне навыков: анализа результатов педагогического, медиаторского воздействия, волонтерской помощи

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

- общая трудоемкость дисциплины – 2 з.е.

- количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся:

очная форма обучения:

- 72 часов (8 часов на занятия лекционного типа, 12 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 56 часов.

Место дисциплины

Б1.В.ДВ.08.02 «Волонтёрское движение»изучается на 5 курсе (10 семестр) очной форме обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной Аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, дот	лр/эо, дот[3]	пз/эо, дот[3]	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности: история и современность	4	2		2		-	О
Тема 2	Специфика взаимодействия социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров)	4	-		2		2	О
Тема 3	Волонтерский менеджмент и оценка эффективности взаимодействия НКО и добровольцев (волонтеров)	4	-		2		2	О
Тема 4	Направления взаимодействия добровольцев (волонтеров) и социально-ориентированных НКО	8	2		2		4	ПЗ
Тема 5	Стратегии руководства и конструктивного решения проблем в команде	8	2		2		4	ПЗ

1 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), практическое задание (ПЗ).
* при необходимости с применением ДОТ - дистанционные образовательные технологии

Тема 6	Управление организацией и взаимодействием добровольцев (волонтеров) и социально ориентированных НКО	8	2		2		4	ПЗ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**36**	**8**		**12**		**16**	ак.ч.
		1						з.е.
		27						ас.ч.

Содержание дисциплины

Тема 1. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности: история и современность.

История организации добровольческой (волонтерской) деятельности: отечественный и зарубежный опыт. Современная ситуация организации добровольческой (волонтерской) деятельности. Понятие добровольчества (волонтерства), добровольческой (волонтерской) организации, организатора добровольческой (волонтерской) деятельности. Государственная политика в области развития добровольчества (волонтерства). Возможности добровольчества (волонтерства) в решении вопросов местного значения, социально-экономическом развитии регионов и достижении целей национального развития.

Тема 2. Специфика взаимодействия социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров).

Основные задачи взаимодействия социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров). Этапы планирования взаимодействия социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров). Средства обеспечения обратной связи между волонтерами (добровольцами) и социально ориентированными НКО. Нормативно-правовое обеспечение деятельности волонтеров и социально ориентированных НКО.

Тема 3. Волонтерский менеджмент и оценка эффективности взаимодействия НКО и добровольцев (волонтеров).

Волонтерский менеджмент. Организация оценивания взаимодействия волонтеров (добровольцев) и социально ориентированных НКО. Инновации в добровольчестве (волонтерстве) и деятельности социально ориентированных НКО. Взаимодействия с социально ориентированными НКО, органами власти и подведомственными им организациями: причины провалов и лучшие практики. Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями.

Тема 4. Направления взаимодействия добровольцев (волонтеров) и социально-ориентированных НКО.

Взаимодействие добровольцев (волонтеров) и социально-ориентированных НКО: зарубежный и отечественный опыт. Социальное волонтёрство. Событийное волонтёрство. Медицинское волонтёрство. Культурно-просветительское волонтёрство. Серебряное волонтёрство. Корпоративное волонтёрство. Управление коммуникациями при взаимодействии волонтеров (добровольцев) и социально ориентированных НКО.

Тема 5. Стратегии руководства и конструктивного решения проблем в команде.

Типология проблем организации добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО. Организация работы с волонтерами: рекрутинг, повышение узнаваемости проектов, работа со СМИ, обучение,

оценка эффективности волонтерской деятельности. Границы ответственности добровольцев (волонтёров), организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческих (волонтерских) организаций. Мотивация волонтеров. Проблема и профилактика эмоционального выгорания. Управление рисками при взаимодействии волонтеров (добровольцев) и социально ориентированных НКО.

Тема 6. Управление организацией и взаимодействием добровольцев (волонтеров) и социально ориентированных НКО.

Методы оценки эффективности взаимодействия НКО и добровольцев (волонтеров). Форматы плана управления коммуникациями при взаимодействии социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров). Инновационные игры как метод генерирования идей при взаимодействии волонтеров (добровольцев) и социально ориентированные НКО.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины ФТД.05 «Организация волонтерской (добровольческой) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной и заочной форме обучения

Таблица 5.

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности: история и современность	Устный ответ на вопросы.
Тема 2	Специфика взаимодействия социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров)	Устный ответ на вопросы. Практические задания.
Тема 3	Волонтерский менеджмент и оценка эффективности взаимодействия НКО и добровольцев (волонтеров)	Устный ответ на вопросы. Практические задания.
Тема 4	Направления взаимодействия добровольцев (волонтеров) и социально-ориентированных НКО	Устный ответ на вопросы. Практические задания.
Тема 5	Стратегии руководства и конструктивного решения проблем в команде	Практические задания.
Тема 6	Управление организацией и взаимодействием добровольцев (волонтеров) и социально ориентированных НКО	Письменный ответ на вопросы

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

- устного /письменного (электронного тестирования) ответа на вопросы и выполнения практических заданий (очная, заочная форма обучения);

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые варианты вопросов для устного собеседования

1. История организации добровольческой (волонтерской) деятельности: отечественный опыт.
2. Современная ситуация организации добровольческой (волонтерской) деятельности.
3. Сущность командной работы. Методы планирования работы команды волонтеров. Определение и сущность команды проекта. Роли в команде и их характеристика. Принципы работы в команде. Структуры команд проекта. Правила коммуникации в конфликтных ситуациях командной работы.
4. Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели ресурсных центров, волонтерских центров, финансовая поддержка СО НКО и добровольчества (волонтерства) на муниципальном, региональном, федеральном уровне (субсидии, гранты Фонда президентских грантов).
5. Законодательное регулирование добровольчества (волонтерства) в России и НКО, включая социально ориентированные организации.
6. Основные задачи взаимодействия социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров).

7. Этапы планирования взаимодействия социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров).

8. Сложный и простой форматы плана управления коммуникациями при взаимодействии социально ориентированных НКО и добровольцев (волонтеров).

9. Средства обеспечения обратной связи между волонтерами (добровольцами) и социально ориентированными НКО.

10. Инновационные игры как метод генерирования идей при взаимодействии волонтеров (добровольцев) и социально ориентированные НКО.

11. Реализация, мониторинг и контроль социального проекта как результата взаимодействия волонтеров (добровольцев) и социально ориентированных НКО.

12. Управление коммуникациями при взаимодействии волонтеров (добровольцев) и социально ориентированных НКО.

13. Управление рисками при взаимодействии волонтеров (добровольцев) и социально ориентированных НКО.

14. Организация оценивания взаимодействия волонтеров (добровольцев) и социально ориентированных НКО. Методы оценки эффективности деятельности СО НКО и волонтеров.

Типовые варианты практических заданий

1. **Доклад-презентация**. Группа студентов самостоятельно выбирает тему для выступления .из числа реализованных в регионе волонтерских акций.

Выполнение доклада-презентации предполагает следующие этапы: реализация волонтерской акции, анализ результатов, построение структуры доклада-презентации, подбор визуального и звукового сопровождения, рефлексия, публичное выступление.

Доклад-презентация выполняется группой обучающихся, что позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем в ходе реализации волонтерской акции, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления, профессионально значимых компетенций. Командное проектирование предполагает распределение ролей: лидер, генератор идей, функционер, оппонент, исследователь.

2. Обсуждение текста и ответ на поставленные вопросы.

1) Если волонтеры нужны на разовые мероприятия или акции, а потенциальных волонтеров много?

Такая ситуация возможна в крупных городах-миллионниках и она по сути формирует модель волонтерской организации типа «Неисчерпаемый источник». Главным условием успеха является существующий канал распространения информации - выход на большую аудиторию через крупные СМИ или большие группы в социальных сетях, а так же через медийных лиц или властные структуры. Этот канал распространения и является тем ресурсом, что гарантирует дееспособность и эффективность волонтерской организации.

В этом случае работа по привлечению волонтеров похожа на работу кафе на людной улице. Люди есть всегда. Главное - привлечь внимание яркой вывеской и успевать обслуживать посетителей. К сожалению, качество работы с “посетителями” в этом случае не играет большой роли. “Посетители” придут в любом случае.

Собственно, это и есть причина главных рисков: «качество» волонтеров, вероятно, будет низкое, а отношение к ним со стороны организации - потребительское. Это потому, что ресурс по привлечению волонтёров может компенсировать все недостатки. Любую проблему можно компенсировать количеством волонтеров.

Вся суть рекрутинга в этом случае сводится к рекламе и качественно оформленной «точке входа» для волонтеров. Алгоритм привлечения волонтеров прост: подготовка

рекламы, реклама на большую аудиторию, прием, отбор, первичная подготовка волонтеров и проведение мероприятия.

Самое сложное в этом виде привлечения волонтеров - это реклама. Реклама должна быть яркая, эмоциональная, должна объяснять «зачем?», «почему?», «что делать?» и приглашать к действию. Подготовку рекламы следует отдать профессионалам. Что это будет на практике - решается всегда индивидуально, исходя из задачи, из опыта, возможностей и наличия денег.

Поскольку в данном случае реклама заведомо эффективна и действенна, поскольку она автоматически адресована большому количеству людей, то любая ошибка может стать критической. Малейшая опечатка в дате, времени, адресе, номере телефона может привести к краху рекламной компании.

Ради минимизации рисков особенностью этой рекламы должны стать заложенные в нее первичные фильтры по отбору волонтеров. Если этого не сделать, то придут все подряд и большая часть из них будут бесполезны для запланированного мероприятия. Важно через рекламу сразу собирать подходящую для дела аудиторию.

«Точка входа» входа для волонтеров в этой модели - это:

- отбор подходящих для данного мероприятия волонтеров и самые грубые «фильтры» для отсечки «неадекватных людей». Достаточно краткой анкеты и пары фраз собеседования по телефону;
- мотивирование волонтеров через объяснение смысла происходящего, приобщенность к бренду, через поиск взаимного интереса, через «бонусы» и поощрения (атрибутика, грамоты, запись в волонтерской книжке, благодарность от «начальника»);
- распределение по вакансиям внутри мероприятия;
- минимально необходимый инструктаж, знакомство с ответственным за волонтеров.

Практическая задача рекрутеров - дать рекламу и набрать волонтеров с запасом: 150 -
200%. Если до финиша дойдут 80% - это успех.

Итак, если есть возможность выхода на большие аудитории и массовой рекламы, то вполне возможно организовать работу по принципу одного цикла. Каждый отдельный проект возможно реализовывать независимо от остальных, полностью отрабатывая весь алгоритм по привлечению волонтеров.

2) Если волонтеры нужны на разовые мероприятия или акции, а потенциальных волонтеров вокруг мало.

Принципиальное отличие от первого варианта в нехватке новых волонтеров. Мы говорим о модели «Сообщество». В этом случае нет другого выхода, как собирать базу лояльных помощников - создавать, формировать и развивать сообщество волонтеров. Каждая новая акция или мероприятие - это в том числе и возможность эту базу понемногу пополнять.

Система привлечения волонтеров в этом случае должна решать три задачи. Первая - завлекать волонтеров на мероприятия таким образом, чтобы волонтеры попали в сообщество (в базу). Вторая задача - завлекать в сообщество само по себе, для чего оно должно быть оформлено и живо. И третья задача - привлекать на конкретное мероприятие готовых волонтеров изнутри сообщества.

Практическая задача рекрутеров - обеспечить, пусть и скромный, но постоянный входящий поток, который бы не только компенсировал бы естественную убыль волонтеров, но и пополнял бы сообщество.

Главными элементами, гарантирующими цельность сообщества, а значит и его работоспособность, являются равномерная периодичность мероприятий, хорошо и ответственно организованный труд волонтеров на акциях или мероприятиях, а также возможность для волонтеров получить от сообщества (или в сообществе) общение с единомышленниками, досуг, творчество, самореализацию, чувство сопричастности большому и важному делу и т.д.

В этом случае работа с волонтерами, если обратиться к аналогии, больше похоже на кафе, стоящее на тихой улочке. Яркие вывески, красивые упаковки -это вторично. Просто некого заманивать. Ключевую роль здесь играет качество еды и качество обслуживания! В нашем случае «товаром» является та акция, где принимают участие волонтеры. Она не может быть пустышкой, она должна нести ответы на смысловые вопросы. Если мы хотим, чтобы волонтер помогал периодически и долго, то именно смысловые вопросы определяют качество мероприятий. «Качество обслуживания» - это организация труда. Волонтер, который ясно понимает, что и как он должен сделать, который видит результат, который не тратил лишнего времени и сил на что-то побочное - будет готов прийти на акцию в следующий раз.

Если же говорить стратегически, то силы и средства должны быть потрачены на продвижение сообщества. В этом и есть суть привлечения волонтеров в этом случае. Именно сообщество и должно стать главной «заманухой» и мотиватором. Рекрутеры должны потенциальным волонтерам предложить сообщество, как впечатляющие суммарные результаты, как место общения единомышленников, как общий большой ресурс, как связи, и знакомства, как яркий и модный бренд, и, конечно, как возможность реализовать себя и найти поддержку для своих проектов.

Для организаторов волонтерской деятельности сообщество - это большие вложения. Но другого выхода нет.

От сообщества, кстати, есть одна важная выгода. Оно - система выращивания и подготовки кадров, будь то лидеры или сотрудники. И такие кадры очень компетентны и уже встроены во все процессы.

Итак, привлечение новых волонтеров в данном случае - это не я ркая разовая мощная реклама, приглашающая к действию. Скорее, это «:PR». Это постоянное взаимодействие с разными общественными группами, способными так или иначе повлиять на нужную нам аудиторию - потенциальных волонтеров. Тут хороши разные средства, доступные опыту волонтерской организации и ее кошельку. И нельзя забывать, что сообщество способно само себя продвигать. «Сарафанное радио» - очень эффективная вещь. Правда, при одном условии - волонтерам должно нравиться.

Поэтому главный посыл, который должен быть обеспечен на практике: приходите к нам, у нас хорошо, мы вместе делаем добрые дела, но мы и учимся, развиваемся, общаемся, отдыхаем и т.д.

«Точкой входа» волонтеров в сообщество должно стать реальное знакомство с каждым из них, а так же знакомство самих волонтеров с сообществом и делами. В этом случае задача не только в отсеве неадекватных, но в личном знакомстве, в поиске общих ценностей, в профориентации и поиске «своего места», в знакомстве со всеми возможностями Сообщества. Мотивирование - не краткосрочное «вкачивание энергии» на один раз, а приобщение к «энергии» всего сообщества, открытие перспектив и возможностей. Атрибутика, грамоты, запись в волонтерской книжке - все это важно, но оно уже вторично по сравнению с дружественным общением, обретением опыта, «прокачкой», самореализацией и т.д.

3. Если волонтеры нужны для регулярного и долгосрочного участия в программной деятельности.

Наиболее распространенные виды социального волонтерства в России сегодня - это непрофессиональная помощь людям, проживающим в казенных социальных учреждениях или находящимся на лечении в больницах. Именно в этом случае наиболее востребована стабильность, регулярность и долгосрочность с привязкой к дням недели. Говоря проще, такие волонтеры работают еженедельно на протяжении многих лет. Ожидания тех, кого мы можем назвать подопечными, не должны быть обмануты. Если бабушки в доме престарелых привыкли,
что волонтеры навещают их по вторникам, а дети в больнице знают, что волонтеры приходят по пятницам, значит так оно и должно быть.

В этом случае мы говорим о привлечении волонтёров в модели волонтерской организации «Гроздь винограда».

Задача рекрутеров в этом случае принципиально отличится от предыдущих. Понятно, что все сказанное о сообществе, относится и к этому направлению волонтерства. Без создания и развития общего сообщества, без организации труда и поддержки волонтеров не обойтись. Но, работа волонтеров в учреждениях или в семьях с людьми попавшими в беду, еженедельное участие в их жизни имеет некоторые важные особенности.

Во-первых, это эмоционально напряженная сфера. Общаться с больными детьми, одинокими стариками или с проживающими в психоневрологических интернатах - не каждому под силу. Во-вторых, социальное волонтерство - это «тянуть лямку». Тут не так много разнообразных проектов, «движухи» и ощутимой результативности. И третья особенность - это личное общение с подопечными, лицом к лицу. И такое общение, хотим мы того или нет, предполагает взятие ответственности за подопечного, пусть и на небольшом отрезке его жизни.

Следствием этих особенностей является немногочисленность социальных волонтеров относительно всех других. Даже в крупных городах их в разы меньше, чем тех людей, что готовы волонтерить на акциях.

Поэтому главным смыслом рекрутинга в этом случае становится поиск и привлечение тех людей, у кого есть внутренняя мотивация к требуемой работе. Обращаясь к внутренней силе человека, готового и желающего работать в социальной сфере мы, скажем так, через «качество» волонтера обеспечиваем долгосрочность и компенсируем нехватку людей. Никакие внешние мотивировки, не смогут обеспечить требуемого результата. Только внутренние силы человека, подаренные подопечным по свободной воле, могут гарантировать ответственную помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, а также ту самую стабильность.

Г оворя проще, рекрутеры призваны привлечь внимание тех людей, что имеют свою добрую мечту и хоть небольшое желание служить ближним. Благодаря правильно организованному рекрутингу человек с небольшими ресурсами (3 часа свободного времени в неделю) и скромной мечтой (к примеру, помогать детям в больнице) должен увидеть в рекламе волонтерской организации шанс и возможность приобщиться к доброму делу. Но уже с первых шагов волонтер должен сам проявлять свою волю и с помощью рекрутера идти к своей цели.

Если в предыдущем случае рекрутинг строится вокруг сообщества, то в этом случае акцент смещается на подопечного. Помощь человеку, оказавшемуся в беде, безусловно, является главным мотивом и смыслом социального волонтерства. Поэтому необходимым базовым условием для успешного рекрутинга является правильно и безопасно организованный процесс помощи подопечным. От этого на 70% зависит состояние волонтера и его способность помогать. Остальные 30% успеха - это грамотно организованное сообщество.

Если организация помощи некачественная, то волонтеры будут просто выгорать и отваливаться. Они не смогут преодолеть ни внешних трудностей социальной помощи (непривычный вид людей, плохие запахи, общая трагичность и безысходность, агрессивность социальной системы и т.д.), ни внутренних личных переживаний и вопросов. В этом случае рекрутеры будут просто поставлять волонтеров в социальную «топку».

Рекрутинг в этом случае не может пройти мимо ценностной темы, более того, должен базироваться на ней. Главным связующим всего процесса в социальном волонтерстве является ценностная гуманистическая ориентация и волонтеров, и сообщества, и их созвучность. Для потенциальных волонтеров крайне важны ответы на вопросы: кто для меня «человек в беде» и в чем смысл оказания помощи? Нужно учитывать и различные интересы волонтеров и откликаться на них: для кого-то помощь

людям - это четко отлаженные процессы и эффективность, для кого- то «личные отношения», для кого-то комплексность помощи и т.д.

Практическими задачами рекрутеров в этом направлении являются правильное формирование информации о социальных программах (с учетом сказанного выше), серьезное глубокое знакомство с самим волонтером и совместный поиск возможности реализации доброй мечты, предоставление ему возможности пройти подготовку и получить поддержку и даже помощь, а также сопровождение этого человека до момента принятия решения остаться в социальной программе. Дело в том, что социальные волонтеры принимают решение отнюдь не на собеседовании, а по прошествии недель, а порой и месяцев работы с подопечными. И все это
время волонтер находится в «подвешенном» состоянии, он не готов брать на себя полноту ответственности, но уже включен в работу и в сообщество.

Ответьте на вопросы:

1. Какие меры необходимо предпринять в ситуации, если необходимо привлечь эпизодических добровольцев (волонтеров)?
2. Какие задачи решает рекрутер, набирая добровольцев (волонтеров) для долгосрочного участия в акции?
3. Сформулируйте общие и частные проблемы рекрутинга добровольцев (волонтеров).

3.Деловая игра.

Обучающиеся разбиваются на роли рекрутера и потенциального волонтера. Рекрутеру нужно задать вопросы применительно к выделенной волонтерской позиции. Обучающиеся группы затем обсуждают стратегии обеих сторон, выявляя преимущества и недостатки.

Пример вопросов.

1. Здравствуйте. Давайте представимся, меня зовут …, а вас?
2. Сколько вам лет?
3. Каков род вашей деятельности?
4. Не могли бы вы рассказать мне немного о ваших увлечениях, хобби?
5. Есть ли у вас опыт волонтерства?
6. Почему вы решили заняться волонтерством?
7. Что вы хотите получить в волонтерстве?
8. Что вы хотите дать волонтерству?
9. Хорошо, вы знаете, чем занимается наша волонтерская организация?
10. Чем бы вы хотели заниматься в рамках волонтерской деятельности?
11. Вы обладаете знаниями иностранных языков?
12. Готовы ли вы работать в команде с другими волонтерами?
13. Есть ли у вас какие-либо хронические заболевания, которые могут помешать вашей волонтерской деятельности?

4. Решение проблемных ситуаций.

Обучающимся дается задание предложить проблемные ситуации, связанные с организацией работы команды, осуществления руководства и конструктивного решения возникающих проблем.

Таблица 6.

Группа факторов	Содержание конфликта	Способ урегулирования конфликта
Информационные факторы	Недостаток, искажение и другие процессы, связанные с обменом информацией, нарушающие ее	Создание условий для предоставления необходимой информации, обмен ею.
Поведенческие факторы	То или иное проявление поведения, не устраивающее других	Работа по изменению поведения.
Факторы отношений	Отношения хотя бы одной стороны, которые не устраивают другую	Работа над осознанием отношения и его изменением.
Ценностные факторы	Ценности и принципы, которым следует хотя бы одна из сторон и которые другая не приемлет	Урегулирование через изменение ценностей процесс длительный, а в отдельных случаях и невозможный. На практике прибегают к выделению таких составляющих конфликта, с которыми можно производить изменения (информация, поведение, отношения).
Структурные факторы	Устойчивые обстоятельства, принципы, которые трудно или невозможно изменить (закон, ресурс, пол, возраст, договор, географическое положение и др.)	При урегулировании поступают как и в предыдущем случае - работают с такими составляющими как информация, поведение и отношения.

5. Моделирование работы команды. Прочтите тексты и разработайте алгоритм работы с командой:

- выделите членов команды, с помощью которых можно реализовать проект,
- распределите поручения,
- предложите приемы оценки их исполнения,
- предложите средства обеспечения обратной связи по результатам.

Прочтите тексты:

1) Новый год - это, несомненно, самый любимый праздник каждого ребенка: письма Деду Морозу, предновогодняя суета, украшение дома и ёлочки, подарки и ,самое главное, вера в чудо. Но не все детки в полную меру могут насладиться этим праздником в силу различных жизненных обстоятельств и трудностей. Поэтому мы, студенты Самарского Университета, решили организовать проект «Подари детям праздник». Нашей задачей было осуществить сбор средств, используя фандрайзинг, и провести мастер-класс для детей с ограниченными возможностями. В реализации проекта нам помог «Центр социальной помощи семье и детям" Железнодорожного района.

5 декабря 2016 года для деток был организован праздник по тематике «Добрый мир сказок К.И.Чуковского», где основной целью было приобщить детей к чтению и просто вспомнить все сказки замечательного автора! Сразу после этого мероприятия мы провели мастер-класс для детишек, в ходе которого они сделали замечательную поделку. Также дети рисовали точечной техникой, которая способствует развитию моторики рук. По окончании мероприятия каждому ребенку мы подарили сладкий подарок.

В этот день мы все испытали радость, подарили друг другу улыбки и хорошее настроение. Наш праздник был наполнен счастьем и никого не оставил равнодушным! Абдрахманова Н., Городничева Д., Кожемякина Т., Мокеева А.

2) Вы хотели бы жить в красивом городе, где не нужно волноваться о своей безопасности? Где по улицам не бегают бродячие собаки, представляя угрозу взрослым и детям. Мечтали ли вы отпускать детей гулять без доли волнения? Определённо, да. Стаи

бездомных собак не редко пугают нас своим видом, а жалостливые глаза брошенных на улице кошек даже у взрослого могут вызвать сочувствие. Город может стать безопасным только в здоровом гражданском обществе. А, как известно - гражданское общество - значит общество ответственных людей. Мы это понимаем, и поэтому на базе практики Самарского университета реализовали проект «Мы в ответе за тех, кого приручили», ведь каждый человек должен ощущать моральную ответственность за свои действия. Все знают, что ответственность формируется ещё с детства, именно поэтому местом для реализации проекта мы выбрали МБОУ Школа №32. Обсуждение темы об ответственности, которую человек должен проявлять в отношении к животным, среди учеников пятого класса оказалась актуальной. Больше, чем у половины детей, дома содержится животное, причём некоторые из них ухаживают за несколькими животными, а те, у кого дома нет питомца, мечтают им обзавестись. Дети были очень увлечены рассказами о своих питомцах, активно участвовали в обсуждении проблемы бездомных животных. А главной ценой за проведение тематического классного часа стала благодарность в глазах детей, их обдуманные мысли, высказанные по данной проблеме. Наша команда уверена, что шаг навстречу светлому будущему нашего города сделан!

6. Тестовые задания.

Тест 1.

1. Диффузная поддержка предполагает:

А. Организацию дружеского общения, совместного приятного время препровождения в рамках свободного времени волонтёров

Б. Обеспечение конкретной материальной, натуральной, иной практической помощью

В. Предоставление волонтёру возможности для положительного социального сравнения, в поддержание самоуважения

Г. Наделение волонтёра сведениями

2. Поддержку волонтёров предлагает:

А. Сводится к определению количества требуемых волонтёров, формулировке требований к ним, конкретизации стратегии их поиска, уточнения мотивационной программы работы с волонтёрами и т. д.

Б. Деятельное отношение к волонтёру, направленное на содействие повышению эффективности организации волонтёрства.

3. На этапе «Планирование» оценивание помогает:

А. Конкретизировать выбор волонтёров

Б. Позволяет провести коррекцию деятельности с целью повышения ее эффективности

В. Определить перспективы дальнейшей деятельности

4. На этапе «Привлечение, набор и отбор волонтеров»:

А. Оценивание юридически закрепляет отношения между субъектами;

Б. Оценивание стимулирует развитие волонтёрского движения;

В. Конкретизировать выбор волонтёров.

5. Вставьте пропущенное слово. Волонтерство - это деятельность, которая направлена на предоставление ... услуг человеку или группе людей, не являющихся родственниками волонтера, без расчета на денежное вознаграждение.

А. Безвозмездных

Б. Любых

В. Необходимых

6. Вставьте пропущенное словосочетание. Медицинское волонтерство - это …. в сфере здравоохранения, призванная повысить качество медицинской помощи на всех ее этапах: профилактическом, лечебном, реабилитационном.

А. Специальная деятельность

Б. Клиническая специальность
В. Добровольческая деятельность

7. Выделите два основных принципа волонтерства.
А. Безвоздмезность
Б. Самосовершенствование
В. Равенство
Г. Нравственность
Д. Добровольность
Е. Востребованность

8. Термин «волонтерство» первоначально был связан с ...
А. Церковной благотворительностью
Б. Комплектованием армии
В. Просветительской деятельностью

9. Отечественный аналог термина «волонтерство», особенно широко использовавшийся в период СССР:
А. Добровольчество
Б. Экологическое движение
В. Тунеядство

10.День семейного волонтерства отмечается в
А. США
Б. Франции
В. Германии

Правильные ответы:

1. А, 2.Б, 3.В, 4.В, 5.А, 6.В, 7.А,Д, 8.Б, 9.А, 10.А

Тест 2.

1. Как называют представителя, который принимает волонтеров?

А. Администратор
Б. Координатор (тьютор, куратор)
В. Посредник
Г. Инструктор

2. Приведите в соответствие функции координатора волонтеров и их конкретизацию:

1. Привлечение, набор и отбор волонтеров;
2. Обучение (инструктаж) волонтеров;
3. Планирование;
4. Документоведение;
5. Мотивирование и поддержка;
6. Оценивание.

А. Проведение анализа деятельности волонтера и вынесение оценки
Б. Учитывание мотивов участия волонтера и предложение специальной мотивационной программы
В. Определение количества требуемых волонтеров, формулировка требований к ним, конкретизация стратегий их поиска, уточнение мотивационной программы работы с волонтерами
Г. Знакомство с кандидатурами волонтеров, определение объема работы, уточнение требований к волонтерам и т.п
Д. Организация тренингов, инструктаж, обучающие сессии
Е. Заключение определенных соглашений между сторонами

3. ... - процесс стимулирование кого-либо к деятельности, направленной на достижение целей. Выберите термин, для которого предложено определение.

А. Мотивы

Б. Стимулирование

В. Мотивация

Г. Поддержка

4. В каких формах осуществляется обучение потенциальных волонтеров на этапе «Обучения»?

А. Перепрофилирование;

Б. Инструктаж накануне работы;

В. Тестирование потенциального волонтера на составление;

Г. Психологической характеристики;

Д. Анкетирование.

5. На каком этапе утверждается кандидатура волонтера и подписывается с ним договор?

А. Поддержка

Б. Обучение

В. Собеседование

Г. Документоведение

6. На, что направлено тестирование волонтера?

А. Составление психологической характеристики

Б. Позволяет увидеть потенциального волонтера в действии

В. Получение общей информации о волонтере

7. Что из перечисленного относиться к эмоциональной поддержке волонтера?

А. Наделение волонтера сведениями

Б. Раскрытие возможных вариантов решений

В. Снижение эмоционального, психического напряжен

Г. Возможность посмотреть на ситуацию со стороны

8. Информационная поддержка включает в себя:

А. Предоставление волонтёру возможности для положительного социального сравнения

Б. Обеспечение конкретной материальной, натуральной, иной практической помощью

В. Влияние на мотивацию волонтера

Г. Наделение волонтёра сведениями, необходимыми для решения поставленных перед ним задач

9. Статусная поддержка состоит:

А. В предоставлении волонтёру возможности для положительного социального сравнения;

Б. Обеспечение материальной помощью;

В. В поддержании самоуважения;

Г. Расположение волонтера к доверительному общению.

10. Инструментальная поддержка обеспечивает:

А. Возможности для положительного социального сравнения, в поддержании самоуважения, помощи в самоактуализации имеющегося у него личностного и профессионального потенциала

Б. Конкретную материальную, натуральную, иную практическую помощь;

В. Организацию дружеского общения;

Г. Эмоциональная поддержка.

Правильные ответы:

1. Б, 2.1-Г, 2-Д, 3-В,4-Е, 5-Б,6-А, 3.В., 4.А,Б, 5.Г, 6.А, 7.В, 8.Г., 9.А,В, 10.Б
2.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 7.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 7	Способен осуществлять педагогическую деятельность по образовательным программам в области психологии и (или) реализовывать информационно-образовательные мероприятия, направленные на психологическое просвещение населения с учетом потребностей целевой аудитории	ПК – 7.5	Способен разрабатывать программы профилактического, развивающего, коррекционного, реабилитационного вмешательства

Таблица 8.

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**
Способен разрабатывать программы профилактического, развивающего, коррекционного, реабилитационного вмешательства	Разрабатывает программы медиаторской службы в организации	Осуществляет деятельность волонтера, посредника в разрешении конфликтов

Шкала оценивания

Таблица 9.

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и отсутствие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практическое задание не выполнил. Посещаемость в семестре составила менее 40% от 100% занятий, устный опросы не удовлетворительны.
Зачтено	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой, сформированы. Высокий уровень усвоения понятийного аппарата по дисциплине. Способен самостоятельно решать практические задачи с творческим решением. Практическое задание выполнено на положительную оценку. Посещаемость в семестре составила от 85 до до 100% занятий, принимал участие в устных опросах в течении семестра на положительные оценки.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнения практического задания. Ответы на вопросы могут быть в устной или письменной форме, в т.ч. в формате тестирования. Выполнение практического задания проводится в письменной форме.

При подготовке к зачету необходимо изучить рекомендуемую основную литературу, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем

путем опроса.

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно.

При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении курса «Организация волонтерской (добровольческой) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО» применяются разнообразные лекции, тестирование по темам, самостоятельная работа с источниками.

Студент должен посетить лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, даются рекомендации по тестированию и подготовке к опросу.

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к тестированию, а также к промежуточной аттестации по дисциплине.

Подготовку к практическим занятиям следует начинать с ознакомления с содержанием темы, вопросами к теме, подбора рекомендованной литературы. Затем необходимо перечитать запись лекции, соответствующие разделы учебника, статьи в журналах. При этом перед собой нужно иметь соответствующие нормативные акты в действующей редакции.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и решения правовых задач.

Для получения глубоких теоретических знаний и практических навыков студентам рекомендуется посещать лекции, активно участвовать в выполнении практических заданий. Поставленные перед занятиями цели могут быть достигнуты лишь при систематической работе студентов над изучением дисциплины.

При необходимости в период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Бабкина, О. Н. Менеджмент в некоммерческих организациях : учебное пособие : [16+] / О. Н. Бабкина ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : АГРУС, 2019. – 100 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614456

2. Основы волонтерской деятельности : учебное пособие : [16+] / С. Л. Балова, И. А. Безденежных, Е. Водолеева и др. ; под ред. И. А. Фирсовой, Р. К. Крайневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2020. – 215 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612085 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907244-73-3. – Текст : электронный. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612085

3. Технологии организации волонтерского движения : учебное пособие / авт.-сост. В. В. Митрофаненко ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2015. – 130 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457754 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457754

6.2. Дополнительная литература

1. Сурова, Н. Ю. Проектный менеджмент в социальной сфере и дизайн-мышление : учебное пособие / Н. Ю. Сурова. – Москва : Юнити, 2015. – 415 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446441. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02738-8. – Текст : электронный. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446441

2. Чигаева, В. Ю. Деятельность негосударственных организаций и учреждений в социальной работе : учебное пособие / В. Ю. Чигаева. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2012. – 320 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232330. – ISBN 978-5-8353-1541-3. – Текст : электронный. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232330

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы - нет

6.4. Нормативные правовые документы.

1. О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» : Федеральный закон от 25.12.2015 №257-ФЗ // Офиц. интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа : http://pravo.gov.ru/, свободный.

2. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ // Офиц. интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа : http://pravo.gov.ru/, свободный.

3. Об образовании : Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 // Офиц. интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа : http://pravo.gov.ru/, свободный.

4. Об организации процесса физического воспитания в образовательных учреждениях

начального, среднего и высшего профессионального образования : Приказ Минобразования России от 01.12.99 № 1025 // Офиц. интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа: http://pravo.gov.ru/, свободный.

6.5. Интернет-ресурсы.

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
1	Открытая электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru	Открытый ресурс
2	Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ «E-library»	http://e-library.ru	Открытый ресурс
3	Журнал исследований социальной политики	https://jsps.hse.ru	Открытый ресурс
4	Словари и энциклопедии онлайн	http://dic.academic.ru/	Открытый ресурс
5	Архив научных журналов на платформе НЭИКОН	https://archive.neicon.ru/xmlui/	Открытый ресурс
6	Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/	Открытый ресурс

6.6. Иные источники.

Иные источники не применяются.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Лаборатория личностного и профессионального развития, комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера, музыкальный центр, видеокамера, DVD-проигрыватель, стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп, методические материалы (тесты, методики и т.п.), выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.