Приложение 4

к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.01 Экономика

(код, наименование направления подготовки)

Финансы и кредит

(наименование образовательной программы)

Очная, очно-заочная

(форма обучения)

Год набора – 2025

Чебоксары

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00E49A235532F725E4778E40177F039EE7
Владелец: Ильина Любовь Николаевна
Действителен: с 08.05.2026 до 01.08.2027

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Мирошниченко О.Н., к.с.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления

Заведующий кафедрой:

Петухов Александр Валерианович, к.и.н., доцент, и.о. заведующего кафедрой государственного и муниципального управления

РПД ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления Чебоксарского филиала РАНХиГС
Протокол от 30 августа 2024 г. № 1

Актуализация РПД ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления Чебоксарского филиала РАНХиГС
Протокол от 30 октября 2025 г. № 3

Актуализация РПД ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления Чебоксарского филиала РАНХиГС
Протокол от 23 июня 2026 г. № 11

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 5
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 7
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания 11
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам 14
6. Формы промежуточной аттестации, критерии, шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине 23
7.Методические материалы по освоению дисциплины 40
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной 43
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 46

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

Дисциплина ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО обеспечивает формирование у обучающихся следующей универсальной компетенции:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1	Проявляет гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и психофизиологических особенностей	*УК ОС-5.1. З-1.* ***Знает*** роль и механизм межведомственного взаимодействия и социального партнерства в достижении целей организации и решении профессиональных задач *УК ОС-5.1. У-1.* ***Умеет*** самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

1,00 з.е., 36 ак. часов.

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 18 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 8 ак.час на

лекции и 10 ак.час на практические занятия. 14 а.ч. на самостоятельную работу обучающихся, 4 ч. – на контроль.

ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО реализуется на 6-м семестре 3-го курса для студентов очной и очно-заочной форм обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час									Самостоятельная работа			Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий												
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развития	8	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	4	Тестирование, опрос, доклады
Тема 2	Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности	8	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	4	Тестирование, опрос, доклады
Тема 3	Организация работы с волонтерами	8	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	4	Тестирование, опрос
Тема 4	Взаимодействие с социально	8	2	0	0	4	0	0	0	0		0	0	2	Тестирование,

	ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями.													опрос, доклады
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет
Консультация			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Итого		**36**	**8**	0	0	**10**	0	0	0	4	0	0	**14**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и (или) разделов**	**ВСЕГО**	**Объем дисциплины, ак.час**									**Самостоятельная работа**			**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий												
			Период теоретического обучения						**Период промежуточной аттестации (сессия)**						
			Занятия лекционного типа		**Занятия семинарского типа**		**ИК**	**КСР**	**КЭ**	**Кат тэк**	**Контроль**	**СРкр**	**СРэк**	**СР**	
			Л	**ВЛ**	**ЛР**	**ПЗ**									
Тема 1	Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развития	8	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	4	Тестирование, опрос, доклады
Тема 2	Многообразие форм	8	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	4	Тестирование, опрос, доклады

	добровольческой (волонтерской) деятельности												
Тема 3	Организация работы с волонтерами	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4	Тестирование, опрос
Тема 4	Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями.	8	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	2	Тестирование, опрос, доклады
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет
Консультация			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Итого		**36**	**8**	0	0	**10**	0	0	0	4	0	0	**14**	

Используемые сокращения:

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

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

3.2. Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития. УК ОС-5.1

Понятие добровольчества (волонтерства), добровольческой (волонтерской) организации, организатора добровольческой (волонтерской) деятельности. Взаимосвязь добровольчества (волонтерства) с существенными и позитивными изменениями в личности человека. Государственная политика в области развития добровольчества (волонтерства). Возможности добровольчества (волонтерства) в решении вопросов местного значения, социально-экономическом развитии регионов и достижении целей национального развития.

В ходе обучения студенты активизируют личностные ресурсы, способствующие саморазвитию и самореализации, повышению уровня толерантности и личностной креативности как адаптационного ресурса и условия эффективной волонтерской деятельности, рефлексии, повышению устойчивости к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации.

Тема 2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности. УК ОС-5.1

Цели и задачи добровольческой (волонтерской) деятельности. Формы и виды добровольческой (волонтерской) деятельности: разнообразие и взаимное влияние. Историческое наследие и направления добровольчества. Развитие волонтерства в различных сферах жизнедеятельности. Циклы развития волонтерской деятельности. Виды, типы и цели добровольчества (волонтерства): разнообразие и взаимное влияние. Механизмы и технологии добровольческой деятельности. Волонтерский менеджмент. Программы саморазвития личности в аспекте добровольчества. Социальное проектирование. Благотворительность.

Тема 3. Организация работы с волонтерами. УК ОС-5.1

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. Сравнительный анализ мотивации стихийных волонтеров, эпизодических волонтеров и волонтеров долгосрочных проектов. Диагностика мотивации волонтеров. Показано, что волонтерская деятельность выступает как условие и фактор формирования социально значимых личностных свойств человека. Определены основные потребности молодежи, реализуемые в рамках волонтерской деятельности: потребность человека быть нужным другому

человеку, потребность в общении, потребность в творчестве, потребность в саморазвитии и построении карьеры, потребность в приобретении социального опыта, потребность в подтверждении самостоятельности и взрослости.

Обучение позволит освоить современные психологические технологии диагностики потенциальных волонтеров, с целью профессионального отбора; повышения уровня коммуникативной компетентности, развития профессиональной наблюдательности, анализа различных аспектов синдрома эмоционального выгорания.

Обучающиеся будут способны разрабатывать стратегию работы с волонтерскими группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных теорий, концепций, подходов и (или) технологий.

Тема 4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями. УК ОС-5.1

Инновации в добровольчестве (волонтерстве) и деятельности социально ориентированных НКО. Формы, механизмы и порядки взаимодействия с федеральными органами власти, органами власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, подведомственными им государственными и муниципальными учреждениями, иными организациями (по направлениям волонтерской деятельности).

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.

В результате обучения обучающиеся получат представление о знания о способах построения конструктивного общения (взаимодействия) с представителями органами власти и различных социальных групп; приобретают способность демонстрировать коммуникационные умения в контексте социального партнерства

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении

текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания:

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариантты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	**Традиционная система**	**Бинарная система**	**ECTS**	
			Для традиционной системы	**Для бинарной системы**
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины ФТД.03 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Доклад, тестирование, опрос.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развития. УК ОС-5.1

Опрос:

1. Личностный рост через волонтерство: Мотивация, навыки и самореализация
2. Вклад волонтерства в общественное развитие: Социальное воздействие и гражданская активность
3. Практические аспекты волонтерской деятельности: Вызовы, этика и эффективное участие
4. Будущее волонтерства через признание, инновации и устойчивое развитие

Тестовые задания:

1. Какой из перечисленных факторов чаще всего является **внутренней** мотивацией для участия в волонтерской деятельности?

а) Получение материальной выгоды

б) Обязательство со стороны учебного заведения

в) Желание помочь нуждающимся и принести пользу

г) Надежда на получение льгот

2. Волонтерская деятельность способствует развитию множества навыков.

Какой из них является **наиболее** ценным для развития эмоционального интеллекта?

а) Навыки работы с программным обеспечением

б) Эмпатия и понимание чужих чувств

в) Навыки финансового планирования

г) Знание иностранных языков

3. Какой из следующих примеров **наилучшим образом** иллюстрирует вклад волонтерства в общественное развитие?

а) Индивидуальное развитие личных качеств волонтера

б) Проведение акций по уборке городской территории

в) Улучшение личного резюме волонтера

г) Расширение круга знакомств волонтера

4. Волонтерство играет ключевую роль в формировании гражданского общества, поскольку оно:

а) Увеличивает доходы государственного бюджета

б) Способствует развитию активной позиции граждан и их участию в решении социальных проблем

в) Заменяет полностью функции государственных служб

г) Создает дополнительные рабочие места

5. Что является одной из **главных причин** "выгорания" у волонтеров?

а) Слишком низкая зарплата

б) Отсутствие четких границ между личной жизнью и волонтерской деятельностью

в) Недостаток свободного времени

г) Отсутствие интереса к людям

6. Какой этический принцип **наиболее важен** при работе с конфиденциальной информацией о подопечных?

а) Экономичность

б) Публичность

в) Конфиденциальность

г) Автономия

7. Для повышения эффективности волонтерской деятельности волонтеру **рекомендуется**:

а) Брать на себя все возможные задачи, чтобы показать свою инициативность

б) Четко определять свои возможности и границы, не стесняться задавать вопросы

в) Работать исключительно в одиночку, чтобы избежать конфликтов

г) Игнорировать обратную связь от координатора проекта

8. Какой из следующих трендов **наиболее вероятно** повлияет на развитие волонтерства в ближайшем будущем?

а) Полное замещение волонтеров роботами

б) Увеличение числа онлайн-волонтерских проектов

в) Отказ от традиционных форм волонтерства

г) Снижение интереса к социальной помощи

9. Признание вклада волонтеров является важным для:

а) Мотивации существующих волонтеров и привлечения новых

б) Увеличения прибыли коммерческих организаций

в) Сокращения государственных расходов на социальные нужды

г) Исключительно для повышения престижа отдельных личностей

10. Что такое "Pro bono" волонтерство?

а) Волонтерство, связанное с физическим трудом

б) Оказание профессиональных услуг (юридических, маркетинговых и т.д.) на безвозмездной основе

в) Волонтерство в сфере экологии

г) Волонтерство, направленное на сбор средств

Тема 2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности. УК ОС-5.1

Опрос:

1. Классификация по сферам и направлениям
2. Форматы и методы волонтерства: От офлайн к онлайн и Pro bono:
3.Целевые группы и особенности взаимодействия:
4. Волонтерство в кризисных ситуациях и международное сотрудничество

Тестовые задания:

1.К какому виду волонтерской деятельности относится организация мероприятий по уборке парков, посадке деревьев и защите редких видов животных?

а) Социальное волонтерство
б) Культурное волонтерство
в) Экологическое волонтерство
г) Медицинское волонтерство

2. Когда сотрудники одной компании совместно участвуют в благотворительной акции (например, ремонт детского сада или сбор помощи), это называется:

а) Индивидуальным волонтерством
б) Корпоративным волонтерством
в) Международным волонтерством
г) Государственным волонтерством

3.Волонтеры, оказывающие помощь в детских домах, проводящие развивающие игры или обучающие занятия, работают с какой целевой группой?

а) Пожилые люди
б) Люди с ограниченными возможностями здоровья
в) Дети и подростки
г) Животные

4.Участие в проектах по сохранению дикой природы в Африке или помощь в восстановлении исторических памятников в Европе гражданами других стран относится к:

а) Локальному волонтерству
б) Корпоративному волонтерству
в) Международному волонтерству
г) Региональному волонтерству

Тема 3. Организация работы с волонтерами. УК ОС-5.1

Опрос:

1. Планирование волонтерской деятельности и привлечение волонтеров
2.Отбор, обучение и адаптация волонтеров
3. Управление, мотивация и поддержка волонтеров
4. Оценка эффективности, признание и развитие волонтеров

Тестовые задания:

1. Какой из перечисленных шагов является **первым** при организации работы с волонтерами?

а) Проведение тренингов для волонтеров

б) Определение потребностей организации в волонтерской помощи

в) Публикация объявлений о наборе волонтеров

г) Организация мероприятия для волонтеров

2. Основная цель вводного инструктажа (ориентационной программы) для новых волонтеров – это:

а) Сразу же дать сложное задание для проверки на прочность

б) Познакомить с миссией, ценностями организации и правилами работы

в) Оформить все необходимые юридические документы

г) Организовать неформальное общение с другими волонтерами

3. Какой из методов является **наиболее эффективным** для поддержания высокой мотивации волонтеров на протяжении длительного проекта?

а) Регулярное материальное вознаграждение

б) Четкая обратная связь, признание достижений и возможности для развития

в) Игнорирование возникающих проблем, чтобы волонтеры решали их сами

г) Минимальное общение с волонтерами, чтобы не отвлекать их от работы

4. Разработка программ удержания волонтеров направлена на:

а) Обеспечение постоянного потока новых людей, так как старые быстро уходят

б) Сохранение опытных и мотивированных волонтеров, создание лояльного сообщества

в) Полное делегирование всех функций управления волонтерам

г) Снижение значимости их работы

Тема 4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями УК ОС-5.1

Опрос:

1. Основы взаимодействия и ключевые стейкхолдеры
2. Механизмы и формы взаимодействия с органами государственной власти
3. Партнерство с социально ориентированными НКО и инициативными группами
4. Сотрудничество с бизнесом и иными организациями (СМИ, доноры)

Тестовые задания:

1. Какой из перечисленных принципов является **ключевым** для успешного и долгосрочного взаимодействия между различными организациями в социальном секторе?

а) Строгая иерархия

б) Конкуренция за любые ресурсы

в) Взаимное доверие и прозрачность

г) Исключительно финансовая выгода

2. Какой из механизмов взаимодействия с органами власти позволяет СО НКО выполнять социально значимые услуги, финансируемые из государственного или муниципального бюджета?

а) Участие в публичных слушаниях

б) Написание открытых писем в органы власти

в) Государственный (муниципальный) социальный заказ

г) Проведение личных встреч с чиновниками

3. Что является **главным преимуществом** создания коалиций или сетевого взаимодействия между несколькими СО НКО для реализации крупного проекта?

а) Уменьшение общей ответственности для каждой организации

б) Возможность избежать отчетности перед донорами

в) Объединение ресурсов, компетенций и расширение охвата целевой аудитории

г) Снижение конкуренции между организациями

4. Если крупная IT-компания бесплатно разрабатывает мобильное приложение для благотворительного фонда, это является примером:

а) Спонсорства

б) Корпоративной социальной ответственности (КСО)

в) Pro bono услуг

г) Прямого благотворительного пожертвования

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ Х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ - 1

Тема 1

Доклады для последующего обсуждения

Тематика докладов:

2. социальное волонтёрство;
3. спортивное волонтёрство;
4. культурное волонтёрство;
5. экологическое волонтёрство и помощь животным;
6. событийное волонтёрство;
7. корпоративное волонтёрство;
8. волонтёрство в сфере общественной безопасности;
9. донорство;
10. медиа-волонтёрство;

11. интернет-добровольчество

КТ – 2.
Тема 2-4.
Доклады для последующего обсуждения

Тематика докладов:

1. Волонтёрские технологии и техники.
2. Современные навыки, необходимые волонтёру.
3. Информационные технологии в работе волонтёров.
4. Основы проектирования и проведения социальных дел.
5. Игровые технологии в работе волонтёра.
6. Организационные вопросы деятельности добровольческого объединения.
7. Современный взгляд на волонтерский менеджмент.
8. Современная документация в волонтерском менеджменте.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Дополнительные материалы и оборудования не требуются.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии, шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится в письменной форме. Обучающийся получает зачетный вопрос с вариантами вопросов. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей, затем приступает к подготовке к ответу. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Перечень проверочных заданий:

Тема 1. Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развития. УК ОС-5.1

Вопросы открытого типа:

1. Каким образом волонтерская деятельность способствует развитию таких ключевых компетенций, как лидерство, коммуникация и умение работать в команде? Приведите конкретные примеры.

Ответ: Волонтерство предоставляет уникальную практическую площадку для развития ключевых компетенций, которые сложно приобрести в обычной жизни.

-Лидерство

-Коммуникация

-Работа в команде

2. В чем заключается роль волонтерства в укреплении социальных связей и формировании более сплоченных местных сообществ?

Ответ: Волонтерство играет фундаментальную роль в создании и укреплении социальных связей, выступая катализатором для формирования сплоченных сообществ. Это происходит несколькими путями:

-Создание общих целей

-Межпоколенческое и межгрупповое взаимодействие

-Развитие доверия и солидарности

-Чувство принадлежности

-Проверить свои ценности на практике

-Раскрыть скрытые таланты и способности

-Получить новый жизненный опыт и перспективу

-Найти смысл и предназначение

3. Опишите, каким образом волонтерские проекты и инициативы непосредственно влияют на решение конкретных социальных проблем в обществе.

Ответ: Волонтерские проекты оказывают прямое и часто незаменимое влияние на решение социальных проблем, заполняя пробелы там, где не справляются государственные структуры или бизнес.

-Прямая помощь и поддержка

-Адвокатирование и привлечение внимания

-Инновации и экспериментальные решения

-Мобилизация ресурсов

-Восполнение кадрового дефицита

4. Какие психологические выгоды получает человек, регулярно участвующий в волонтерской работе, и как это влияет на его общее благополучие?

Ответ: Регулярное участие в волонтерской деятельности приносит значительные психологические выгоды, которые положительно сказываются на общем благополучии человека:

-Снижение стресса и улучшение настроения

-Повышение самооценки и чувства собственной значимости

-Развитие эмпатии и снижение эгоцентризма

-Расширение круга общения и борьба с одиночеством

-Развитие чувства благодарности

-Укрепление психического здоровья

5. Как участие в волонтерской деятельности воспитывает чувство гражданской ответственности и активной жизненной позиции у индивида?

Ответ: Волонтерство является мощным инструментом воспитания гражданской ответственности и формирования активной жизненной позиции, поскольку оно:

-Демонстрирует реальные проблемы и их решения
-Дает ощущение влияния и empowerment
-Стимулирует к участию в общественной жизни
-Формирует привычку действовать, а не просто наблюдать
-Учит принципам гражданского общества
-Развивает социальную совесть

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Каким образом последовательное и многогранное участие в волонтерской деятельности оптимально способствует как глубокому личностному росту индивида, так и устойчивому развитию местного сообщества? а) Прежде всего, предоставляя волонтеру возможность завести полезные знакомства для карьеры и привлечь краткосрочные финансовые средства для отдельных инициатив сообщества. б) Благодаря развитию у индивида ценных профессиональных навыков и одновременному удовлетворению неотложных, острых потребностей уязвимых групп в сообществе. в) Через формирование у волонтера эмпатии, чувства цели и гражданской ответственности, что, в свою очередь, укрепляет социальные связи, способствует адвокатированию системных изменений и наращивает социальный капитал	в)	Пункты "формирование у волонтера эмпатии, чувства цели и гражданской ответственности" напрямую относятся к глубокому личностному росту. Эмпатия (способность сопереживать) является основой для понимания других и построения крепких отношений. Чувство цели (смысла) придает жизни значимость и мотивацию. Гражданская ответственность (осознание своей роли в обществе и готовность действовать) является вершиной личностного развития в контексте социального взаимодействия. Эти аспекты выходят за рамки поверхностных навыков или простого снижения стресса. -Устойчивое развитие местного сообщества: Фразы "укрепляет социальные связи, способствует адвокатированию системных изменений и наращивает социальный капитал сообщества" описывают долгосрочное, устойчивое влияние на сообщество. -Укрепление социальных связей: создает более сплоченное и резильентное (устойчивое) сообщество. -Адвокатирование системных изменений: указывает на борьбу с коренными причинами проблем, а не только с их симптомами, что

	сообщества. г) Путем снижения уровня стресса у волонтера и выполнения рутинных задач, которые иначе пришлось бы выполнять платному персоналу, тем самым экономя бюджет сообщества.		является ключом к устойчивому развитию. -Наращивание социального капитала: это совокупность доверия, норм взаимности и социальных сетей, которые облегчают координацию и сотрудничество ради взаимной выгоды. Высокий социальный капитал делает сообщество более эффективным в решении общих проблем и инновациях.

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какое из перечисленных утверждений наиболее точно описывает, как волонтерская деятельность способствует **глубокому личностному росту** через самопознание и развитие внутренней мотивации?

а) Волонтерство предоставляет возможность получить рекомендации для будущего трудоустройства.

б) Участие в волонтерстве помогает человеку раскрыть скрытые таланты, проверить свои ценности на практике и обрести чувство осмысленности своих действий.

в) Волонтерская работа позволяет временно отвлечься от личных проблем и рутины.

г) Основная ценность волонтерства для личности заключается в получении новых друзей и знакомых.

2. В контексте устойчивого общественного развития, какое из следующих утверждений наиболее полно отражает вклад волонтерства в укрепление местного сообщества?

а) Волонтеры выполняют низкоквалифицированную работу, освобождая платный персонал для более сложных задач.

б) Волонтерство способствует временному улучшению внешнего вида общественных мест.

в) Волонтерская деятельность активно формирует социальные связи, повышает гражданскую активность и способствует системным изменениям, наращивая социальный капитал сообщества.

г) Волонтеры привлекают внимание к проблемам, но редко участвуют в их долгосрочном решении.

3. Какое из утверждений наилучшим образом описывает, как волонтерство выступает в качестве взаимосвязанного ресурса для одновременного личностного роста и общественного развития?

а) Личность получает опыт для резюме, а общество – бесплатную рабочую силу.

б) Волонтер снижает уровень стресса, а сообщество получает разовую помощь в кризисных ситуациях.

в) Индивид развивает эмпатию, лидерские качества и гражданскую ответственность, что, в свою очередь, стимулирует коллективные действия, укрепляет доверие и формирует более устойчивое и активное гражданское общество.

г) Волонтерство дает возможность получить новые знания, а сообщество получает временное облегчение от проблем.

Тема 2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности. УК ОС-5.1

Вопросы открытого типа:

1. Как современные технологии и цифровая среда повлияли на появление совершенно новых форм волонтерства, которые были бы немыслимы в прошлом, и какие уникальные возможности для участия они открывают?

Ответ: Современные технологии радикально трансформировали волонтерство, создав такие формы, как онлайн-волонтерство (дистанционная помощь в создании контента, переводе текстов, модерации сообществ), кибер-волонтерство (защита от киберугроз, обучение цифровой грамотности), и волонтерство данных (сбор и анализ информации для исследовательских или благотворительных проектов). Это открывает возможности для участия людям с ограниченной мобильностью, из удаленных регионов, а также позволяет привлекать узких специалистов со всего мира, которые могут вносить свой вклад, не выходя из дома.

2. Помимо помощи конкретным людям или животным, какие существуют менее очевидные, но крайне важные формы волонтерства, направленные на системные изменения в обществе или поддержку неочевидных групп населения, и в чем их ключевая ценность?

Ответ: Менее очевидные, но критически важные формы включают про-боно волонтерство (бесплатные профессиональные услуги, например, юридическая помощь, маркетинговые кампании, IT-поддержка для НКО), адвокацию и лоббирование (представление интересов уязвимых групп, продвижение законов), образовательное волонтерство (проведение лекций, мастер-классов, наставничество для молодежи) и исследовательское волонтерство (сбор данных для изучения социальных проблем). Их ключевая ценность в том, что они не просто решают сиюминутные проблемы, а

создают долгосрочные, устойчивые изменения, укрепляют гражданское общество и развивают потенциал целых сообществ.

3. Каким образом личные мотивы, профессиональные навыки и жизненный опыт волонтера могут влиять на выбор конкретной формы добровольческой деятельности и определять её эффективность?

Ответ: Личные мотивы и навыки играют решающую роль. Например, человек с медицинским образованием, мотивированный прямой помощью, скорее выберет волонтерство в госпитале или на благотворительных акциях здоровья. IT-специалист, желающий применить свои знания для добра, может помогать НКО с сайтами или базами данных (про-боно). Пенсионер, обладающий богатым жизненным опытом и желанием общаться, может стать наставником или компаньоном для пожилых людей. Когда форма волонтерства соответствует внутренним потребностям и внешним возможностям человека, это не только повышает его вовлеченность и удовлетворение, но и значительно увеличивает эффективность и качество предоставляемой помощи.

4. Представьте, что вы руководите крупной волонтерской организацией. Какие стратегии вы бы использовали для привлечения и удержания волонтеров с очень разными навыками, интересами и временными возможностями, чтобы максимально использовать всё многообразие форм добровольческой деятельности?

Ответ: Я бы разработал многоуровневую стратегию:

- Гибкие форматы участия: Предложил бы краткосрочные проекты, долгосрочные программы, удаленное и событийное волонтерство.

-Банк навыков: Создал бы базу данных волонтеров с их компетенциями, чтобы точно подбирать их под специализированные задачи (про-боно, менторство, обучение).

-Микро-волонтерство: Предложил бы небольшие задачи, которые можно выполнить за короткий срок (например, час в неделю), чтобы привлечь занятых людей.

-Система мотивации и признания: Включил бы не только награды, но и возможности для обучения, развития новых навыков, нетворкинга и карьерного роста.

-Индивидуальный подход: Регулярные опросы и обратная связь, чтобы понимать потребности волонтеров и адаптировать под них задачи и программы.

5. В чем заключается принципиальное различие в воздействии на общество и на самого волонтера между краткосрочными, событийными формами волонтерства и долгосрочными, систематическими проектами?

Ответ:

-Краткосрочные/событийные:

- На общество: Создают быстрый, видимый эффект (например, убранная территория, проведенный праздник), привлекают внимание к проблеме, мобилизуют большое количество людей на короткое время. Воздействие часто точечное и временное.
- На волонтера: Легкий вход в волонтерство, возможность попробовать разные направления, часто эмоциональный подъем от прямого взаимодействия. Однако глубина погружения и личностного роста может быть ограничена.

- Долгосрочные/систематические:

- На общество: Ведут к устойчивым, глубоким изменениям, решают системные проблемы (например, создание инфраструктуры, регулярная помощь, образовательные программы). Формируют социальный капитал и развивают сообщества.
- На волонтера: Способствуют глубокому пониманию проблем, развитию специализированных навыков, формированию прочных связей с командой и бенефициарами, значительному личностному росту и развитию эмпатии. Требуют большей отдачи, но и дают больший опыт.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какая из перечисленных форм волонтерской деятельности относится к "про-боно" волонтерству? A) Уборка территории в городском парке. B) Помощь в организации праздничного мероприятия для детей из малообеспеченных семей. C) Бесплатное создание веб-сайта для некоммерческой организации дизайнером. D) Дежурство в приюте для животных.	C)	"Про-боно" (от лат. *pro bono publico* – "ради общественного блага") волонтерство предполагает предоставление профессиональных услуг на безвозмездной основе. В данном случае дизайнер использует свои профессиональные навыки для помощи НКО, что соответствует определению про-боно. Остальные варианты относятся к другим, хотя и важным, формам волонтерства (экологическое, событийное, зоозащитное).

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какая из форм волонтерства наилучшим образом способствует развитию "социального капитала" и укреплению гражданского общества через долгосрочное взаимодействие и решение системных проблем?

A) Участие в однодневном субботнике по очистке леса.

B) Регулярное менторство для подростков из трудных семей в течение года.

C) Сбор гуманитарной помощи после стихийного бедствия.

D) Разовая акция по раздаче еды бездомным.

2. Какое из утверждений наиболее точно характеризует влияние цифровых технологий на многообразие форм волонтерства?

A) Цифровые технологии заменили традиционные формы волонтерства, сделав очное участие неактуальным.

B) Цифровые технологии не оказали существенного влияния на формы волонтерства, лишь упростив коммуникацию.

C) Цифровые технологии позволили создать совершенно новые формы волонтерства (например, онлайн-волонтерство, кибер-волонтерство) и расширили географию участия.

D) Цифровые технологии усложнили координацию волонтеров и снизили их мотивацию.

Тема 3. Организация работы с волонтерами. УК ОС-5.1

Вопросы открытого типа:

1. Какие ключевые этапы необходимо пройти организации, чтобы эффективно привлечь и интегрировать волонтеров с самыми разнообразными навыками и мотивациями, и почему каждый из этих этапов критически важен?

Ответ: Ключевые этапы включают:

1. Определение потребностей и ролей: Четкое формулирование, какие задачи могут выполнять волонтеры, какие навыки требуются и какой ожидается результат. *Это важно для точного таргетинга и создания понятных вакансий.*

2. Привлечение (рекрутинг): Использование разнообразных каналов (соцсети, партнерства, целевые платформы) для информирования о возможностях. *Это помогает охватить широкую аудиторию и найти подходящих кандидатов.*

3.Отбор и собеседование: Оценка соответствия мотивации, навыков и ожиданий волонтера потребностям организации. *Важно для предотвращения "выгорания" и обеспечения эффективной работы.*

4.Обучение и адаптация: Предоставление необходимой информации о миссии, ценностях, правилах организации и конкретных задачах.

Обеспечивает понимание ролей, повышает компетентность и уверенность волонтеров.

5. Назначение и поддержка: Распределение задач, предоставление инструментов и ресурсов, а также постоянная поддержка со стороны координатора. *Создает условия для успешного выполнения задач и решения возникающих проблем.*

6. Мотивация и признание: Регулярная обратная связь, благодарность, создание возможностей для развития. *Это ключевой фактор удержания волонтеров и поддержания их вовлеченности.*

2. Помимо прямого выполнения задач, каким образом организация может способствовать профессиональному и личностному росту волонтеров, и как это влияет на их удержание и общую эффективность программы?

Ответ: Организация может способствовать росту волонтеров через:

-Обучающие программы и тренинги: Предложение специализированных мастер-классов (например, по коммуникации, проектному менеджменту, работе с определенными группами населения).

-Наставничество: Создание системы, где более опытные волонтеры или сотрудники менторят новичков.

-Делегирование ответственных задач: Постепенное увеличение сложности задач, предоставление возможности руководить небольшими проектами или группами.

-Возможности для обратной связи и развития: Регулярные беседы о целях, достижениях и зонах роста.

-Признание достижений: Публикация историй успеха, вручение сертификатов, рекомендательные письма. Такой подход не только повышает квалификацию волонтеров, но и укрепляет их связь с организацией, превращая опыт в ценный актив. Это значительно увеличивает удержание, так как волонтеры видят, что их время и усилия инвестируются в их собственное развитие, а не просто "используются".

3. Какие меры должна предпринять организация для минимизации рисков и обеспечения безопасности волонтеров, работающих в различных условиях (например, с уязвимыми группами, на массовых мероприятиях или дистанционно)?

Ответ: Для минимизации рисков и обеспечения безопасности необходимы следующие меры:

-Четкие инструкции и протоколы: Разработка инструкций по безопасности для каждого типа деятельности, включая действия в чрезвычайных ситуациях.

-Обучение по технике безопасности: Проведение обязательных тренингов по оказанию первой помощи, правилам поведения в стрессовых ситуациях или при работе с определенным оборудованием.

-Проверка данных волонтеров: Особенно при работе с детьми или уязвимыми группами, проведение фоновых проверок (например, справка об отсутствии судимости).

-Страхование: Обеспечение волонтеров страховкой от несчастных случаев во время выполнения ими обязанностей.

-Психологическая поддержка: Предоставление ресурсов для преодоления эмоционального выгорания, особенно после работы с травматичным опытом.

-Юридическая защита: Информирование волонтеров об их правах и обязанностях, обеспечение юридической поддержки в случае инцидентов.

-Контроль и надзор: Регулярный мониторинг условий работы и соблюдения протоколов безопасности.

4. Как организации следует выстраивать систему коммуникации с волонтерами, чтобы обеспечивать их информированность, вовлеченность и чувство принадлежности, не перегружая при этом информацией?

Ответ: Система коммуникации должна быть многоканальной и продуманной:

-Централизованная платформа: Использование мессенджеров (Telegram, WhatsApp группы), внутренней CRM-системы или специализированной платформы для волонтеров для общей информации, расписаний и экстренных сообщений.

-Регулярные, но не избыточные рассылки: Еженедельные или ежемесячные дайджесты о новостях организации, достижениях волонтеров, предстоящих событиях.

-Открытые каналы для вопросов: Выделенный контактный человек (координатор), адрес электронной почты или "горячая линия" для оперативных вопросов.

-Очные и онлайн-встречи: Регулярные собрания для обсуждения прогресса, обратной связи, тимбилдинга.

-Признание и благодарность: Регулярное выражение признательности через внутренние каналы, публичные выступления или индивидуальные сообщения. Ключевой момент — баланс: информация должна быть релевантной, своевременной и легкодоступной, но не вызывать информационного "шума". Важно, чтобы волонтеры чувствовали, что их мнение ценят и они являются частью команды.

5. В чем заключается основное различие между управлением оплачиваемыми сотрудниками и волонтерами, и как это различие должно влиять на стиль руководства и подходы к мотивации в волонтерской организации?

Ответ: Основное различие заключается в отсутствии формальных трудовых обязательств и материальной мотивации у волонтеров.

-Управление сотрудниками: Основано на иерархии, должностных обязанностях, системе поощрений и взысканий, напрямую связанных с зарплатой и карьерой.

-Управление волонтерами: Должно быть гораздо более партнерским, поддерживающим и основанным на внутренней мотивации.

-Стиль руководства: Вместо директивного — коучинговый, фасилитирующий, демократический. Акцент на создание благоприятной атмосферы, доверия, совместного целеполагания.

-Подходы к мотивации: Нематериальные: признание, чувство причастности, возможность влиять, развитие навыков, создание комфортной среды, гибкость, личностный рост, социальное взаимодействие. Важно помнить, что волонтеры приходят по собственной воле, и их решение остаться зависит от удовлетворения их внутренних потребностей и ценностей. Работа с волонтерами — это постоянное вдохновение и поддержание их энтузиазма, а не только контроль за выполнением задач.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой из перечисленных факторов является наиболее критичным для **долгосрочного удержания** волонтеров в организации? A) Регулярное предоставление бесплатных сувениров и подарков. B) Наличие строгой системы контроля и отчетности за отработанное время. C) Создание четких и значимых задач, обеспечение возможностей для развития навыков и своевременное признание вклада волонтера. D) Постоянное увеличение объема выполняемых волонтерами задач без изменения их	C)	Для долгосрочного удержания волонтеров ключевым является не материальное поощрение (вариант A), которое может быть приятным, но не основным мотиватором, и не жесткий контроль (вариант B), который часто отпугивает. Увеличение объема задач без развития (вариант D) ведет к выгоранию. Самое важное для волонтеров — это чувствовать, что их время и усилия имеют смысл, видеть конкретные результаты своей работы, иметь возможность развиваться и обучаться чему-то новому, а также получать регулярное и искреннее признание за свой вклад. Это укрепляет их внутреннюю мотивацию и привязанность к миссии организации.

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какой из следующих подходов является наиболее эффективным для привлечения разнообразной и мотивированной группы волонтеров?

A) Размещение объявления только на внутренней доске объявлений организации.

B) Активное использование социальных сетей, партнерство с учебными заведениями и целевыми платформами для волонтеров, а также проведение информационных встреч.

C) Привлечение исключительно друзей и знакомых существующих сотрудников.

D) Фокусировка только на волонтерах, имеющих очень специфические и редкие навыки.

2. Что является наиболее важным аспектом адаптации и обучения нового волонтера в организации?

A) Предоставление максимально подробной письменной инструкции на 50 страниц для самостоятельного изучения.

B) Ограничение общения волонтера с другими членами команды, чтобы он не отвлекался.

C) Проведение вводного инструктажа, знакомство с миссией и ценностями организации, представление координатора и команды, а также четкое объяснение ожиданий и задач.

D) Немедленное поручение сложных и ответственных задач для проверки способностей волонтера.

3. Как организации следует поступать в случае, если волонтер демонстрирует признаки эмоционального выгорания или снижения мотивации?

A) Игнорировать ситуацию, полагая, что волонтер сам справится или уйдет.

B) Немедленно заменить волонтера, не выясняя причин.

C) Провести конфиденциальную беседу с волонтером, выяснить причины, предложить перерыв, смену задач или дополнительную поддержку, а также выразить признательность за его вклад.

D) Увеличить количество задач, чтобы волонтер был более загружен и не думал о выгорании.

Тема 4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями. УК ОС-5.1

Вопросы открытого типа:

1. Почему эффективное взаимодействие между социально ориентированными НКО, органами власти и бизнесом является ключевым

для решения сложных социальных проблем, и какую уникальную ценность каждая из сторон привносит в такое партнерство?

Ответ: Эффективное взаимодействие создает синергетический эффект, позволяя решать проблемы, которые не под силу одной организации.

-НКО и инициативные группы привносят глубокое понимание проблем "на местах", гибкость, инновационные подходы, доверие со стороны населения, а также вовлечение сообществ и волонтерские ресурсы.

-Органы власти предоставляют системный подход, законодательную и нормативную базу, возможность масштабирования решений, административную поддержку и зачастую бюджетные ресурсы.

-Бизнес может предложить финансовые ресурсы (в рамках КСО или спонсорства), управленческие компетенции, технологии, маркетинговые возможности и экспертизу, которая помогает сделать проекты более устойчивыми и эффективными. Совместно они могут достигать долгосрочных и устойчивых результатов, которые недоступны при разрозненных усилиях.

2. С какими основными барьерами может столкнуться инициативная группа или небольшая НКО при попытке наладить конструктивный диалог и партнерство с органом государственной или муниципальной власти, и какие практические шаги можно предпринять для преодоления этих препятствий?

Ответ: Основные барьеры:

1. Бюрократия и медлительность: Длительные процедуры согласования, сложная иерархия принятия решений.

2. Недостаток доверия/понимания: Чиновники могут скептически относиться к неформальным группам, не понимать специфику их работы.

3. Разные приоритеты: У органов власти могут быть свои стратегические цели, не всегда совпадающие с фокусом НКО.

4. Отсутствие четких каналов связи: Непонимание, к кому именно обращаться.

5. "Проектная усталость": Органы власти могут быть перегружены инициативами от различных сторон.

3. Представьте, что социально ориентированная НКО планирует запустить масштабный проект с привлечением волонтеров и экспертов из разных сфер. Какие ключевые этапы и лучшие практики она должна учесть при выстраивании взаимодействия с **другими НКО** и **академическими учреждениями**, чтобы максимизировать успех проекта?

Ответ: Ключевые этапы и лучшие практики:

1. Исследование и картирование: Выявить другие НКО, работающие в схожей или смежной сфере, а также академические учреждения, имеющие релевантную экспертизу (социологи, психологи, юристы и т.д.).

2. Первичное налаживание контактов: Участвовать в общих мероприятиях, конференциях, форумах, использовать неформальные каналы для знакомства.

3. Формулирование ценностного предложения: Четко определить, что НКО инициирующая проект, может предложить потенциальным партнерам (обмен опытом, ресурсы, новые возможности для исследований, расширение аудитории).

4. Разработка совместной концепции: Привлечь партнеров на ранних стадиях планирования для совместного определения целей, задач, ролей и ожидаемых результатов. Это повышает вовлеченность и чувство собственности.

5. Юридическое оформление: Заключить меморандумы о взаимопонимании или соглашения о партнерстве, четко прописав права, обязанности, ответственность и механизмы принятия решений.

6. Создание рабочих групп: Формирование кросс-функциональных команд, включающих представителей всех партнеров для координации отдельных блоков проекта.

7. Регулярная коммуникация: Установить четкий график встреч, каналы обмена информацией, систему отчетности.

8. Обмен знаниями и опытом: Организовать совместные тренинги, семинары, публикации для распространения полученных знаний.

9. Признание вклада: Открыто благодарить и отмечать вклад каждого партнера в коммуникациях, отчетах и публичных выступлениях.

4. Как социально ориентированной НКО эффективно измерять *влияние* и *успешность* своих совместных проектов с другими организациями или государственными органами, выходя за рамки простых количественных показателей (например, количество участников или проведенных мероприятий)?

Ответ: Измерение влияния требует фокуса на качественных изменениях и долгосрочных результатах:

1. Индикаторы изменений (Outcomes): Вместо "сколько сделали" — "что изменилось в результате". Например, если проект направлен на повышение правовой грамотности, измерять не количество посетивших семинар, а процент участников, которые впоследствии смогли самостоятельно решить правовую проблему или изменили свое отношение к определенным нормам.

2. Качественные исследования:

-Интервью и фокус-группы: С участниками проекта, их семьями, представителями сообщества, партнерами.

-Кейс-стади: Подробное описание нескольких конкретных историй успеха, иллюстрирующих глубокие изменения.

-Опросы: До и после проекта для оценки изменений в знаниях, поведении, отношении.

3. Оценка устойчивости изменений: Как долго сохраняются достигнутые результаты после завершения проекта?

4. Экономическая оценка: В случае применимости, анализ социально-экономической эффективности (Social Return on Investment - SROI), показывающий, сколько социального блага было создано на каждый вложенный рубль.

5. Влияние на политику: Если проект затрагивает системные проблемы, отслеживать, привел ли он к изменениям в местной политике, законодательстве или практике органов власти.

6. Партнерская оценка: Собирать обратную связь от всех партнеров по взаимодействию, качеству сотрудничества, достижению общих целей.

5. При партнерстве социально ориентированной НКО с коммерческой компанией в рамках инициативы по корпоративной социальной ответственности (КСО), насколько важны прозрачность и четкая коммуникация для обеспечения долгосрочного успеха и взаимной выгоды этого сотрудничества? Приведите примеры.

Ответ: Прозрачность и четкая коммуникация абсолютно критичны для долгосрочного успеха и взаимной выгоды в КСО-партнерствах.

1. Построение доверия: Отсутствие прозрачности может вызвать подозрения в "гринвошинге" (имитации социальной ответственности) со стороны компании или недобросовестности со стороны НКО, подрывая доверие обеих сторон и общественности. Четкая коммуникация о целях, ресурсах, отчетности и прогрессе предотвращает недопонимание.

2. Управление ожиданиями: Важно с самого начала четко определить, что каждая сторона ожидает от партнерства: какие ресурсы будут предоставлены, какие результаты будут достигнуты, как будет измеряться успех, какая будет публичная роль каждого партнера. Это помогает избежать разочарований.

3. Повышение эффективности: Прозрачный обмен информацией о ходе проекта, возникающих трудностях и успехах позволяет оперативно корректировать действия и более эффективно использовать ресурсы.

4. Укрепление репутации: Открытость в партнерстве между НКО и бизнесом повышает репутацию обоих: НКО демонстрирует свою ответственность перед донорами и бенефициарами, а компания — свою искренность в социальной деятельности.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Ответ аргументируйте

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какова основная причина, по которой социально ориентированные НКО	В)	Партнерство по своей сути направлено на объединение ресурсов (финансовых,

	стремятся к партнерству с органами власти, бизнесом и другими организациями? A) Для получения единоличного контроля над социальными проектами. B) Для распределения рисков и ресурсов, а также для достижения более масштабных и устойчивых социальных результатов. C) Исключительно для увеличения финансовой прибыли НКО. D) Для избегания ответственности за провалы проектов.		человеческих, интеллектуальных), экспертизы и разделение ответственности для достижения большего социального воздействия. Оно снижает риски, не полагаясь на одну организацию, и позволяет разрабатывать более масштабные, комплексные и устойчивые решения благодаря широкой поддержке и возможности системных изменений. Варианты A, C и D не отражают истинной цели или этики партнерства.

Задания закрытого тип

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какой шаг является наиболее важным для небольшой инициативной группы при первом обращении в орган государственной власти с предложением о сотрудничестве по социальной проблеме?

A) Требовать немедленного выделения крупного бюджета на их проект.

B) Подготовить максимально конкретное и обоснованное предложение, демонстрирующее, как их инициатива соответствует целям и задачам данного органа власти.

C) Организовать публичный протест, чтобы привлечь внимание к своей проблеме.

D) Предложить полностью взять на себя функции государственного органа в данной сфере.

2. Кто является ключевым фактором для успешного и долгосрочного сотрудничества между несколькими НКО при реализации совместного социального проекта?

A) Полное доминирование одной из НКО в принятии всех решений.

B) Четкое определение общих целей, распределение ролей и ответственности, а также открытые каналы коммуникации.

C) Избегание любой формы формализации отношений, чтобы сохранить гибкость.

D) Конкуренция за ресурсы и признание между участниками партнерства.

3. Какова основная этическая проблема, которую НКО должна учитывать при взаимодействии с коммерческой компанией в рамках инициативы по корпоративной социальной ответственности (КСО)?

A) Риск того, что компания будет использовать НКО исключительно для "гринвошинга" или создания имиджа без реального социального воздействия.

B) Возможность получения слишком большого финансового вознаграждения от компании.

C) Необходимость делиться клиентской базой НКО с компанией.

D) Требование компании полностью изменить миссию НКО в соответствии со своими бизнес-целями.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29

Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Дополнительные материалы и оборудование для выполнения проверочных заданий не требуются.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты,

параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.

4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература.

1. Добровольчество и волонтерство в России: история и современность: Монография / Петрова Т.Э., Гарашко А.Ю., Черкасова Т.В.; Под ред. Петрова Т.Э. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 85 с. (Научная мысль)ISBN 978-5-16-107418-3 (online). - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1011059

2. Конституционно-правовой статус общественных объединений в современной России : учебное пособие для магистратуры / отв. ред. В. В. Комарова. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 224 с. - ISBN 978-5-91768-963-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1063769

3. Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. / авт.-сост. Метелев А.П., Белецкая Е.С., Валиуллина Р.Р., Аплевич О. А., Бродовская Ю.И., Прокохина М.И., Мхитарьян Г.С., Суркова И.М., Лагутин А.О., Галямова К.В., Санча В.С. М. Издательство Перо, 2019.

8.2. Дополнительная литература

1. Добровольчество и волонтерство в России: история и современность: Монография / Петрова Т.Э., Гарашко А.Ю., Черкасова Т.В.; Под ред. Петрова Т.Э. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 85 с. (Научная мысль)ISBN 978-5-16-107418-3 (online). - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1011059

2. Конституционно-правовой статус общественных объединений в современной России : учебное пособие для магистратуры / отв. ред. В. В. Комарова. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 224 с. - ISBN 978-5-91768-963-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1063769

3. Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. / авт.-сост. Метелев А.П., Белецкая Е.С., Валиуллина Р.Р., Аплевич О. А., Бродовская Ю.И., Прокохина М.И., Мхитарьян Г.С., Суркова И.М., Лагутин А.О., Галямова К.В., Санча В.С. М. Издательство Перо, 2019.

8.3. Нормативные правовые источники и другая правовая информация

1. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2019 №

407-ФЗ) «Об общественных объединениях».
2. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018 № 469-ФЗ) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ (ред. от 03.08.2018 N 290-ФЗ) «О некоммерческих организациях».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Концепция содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

8.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.

1. Материалы о деятельности Ассоциации волонтерских центров [сайт]. URL: http://avcrf.ru
2. Материалы об Обществе добровольных лесных пожарных [Сайт]. URL: https://www.forestfire.ru/
3. Материалы о Всероссийском добровольном пожарном обществе [Сайт]. URL: https://www.vdpo.ru/
4. Особенности волонтёрской деятельности в сфере культуры [Электронный ресурс]. URL: http://xn--b1aedacfkrjqgbzj3aoc9lpa.xn--p1ai/news/2016-06-01-81

8.5. Иные источники

1. Социальное волонтерство под ключ. Меняем мир вместе / Добровольческое движение «Даниловцы». Москва: Омега-Л, 2017.
2. Петрова Е.Ю. Добровольчество в образовании: включение детей и молодежи в добровольческую деятельность: методическое пособие. СПб, 2018.
3. Мерсиянова И.В., Малахов Д. И., Иванова Н. В. Роль семьи в качестве канала межпоколенческой передачи традиций волонтёрства в современной России // Экономическая социология. 2019. Т. 20. № 3. С. 66-89.
4. Данилина Е.В. Спортивное волонтерство как способ самореализации // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по мат. XXXII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(32). URL: http://sibac.info/archive/guman/5(32).pdf
5. Горлова Н.И. Мир спортивного волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018.
6. Верещак Ю.В. Мир экологического волонтерства. М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018.
7. Некоммерческие организации в международном и национальном праве: Монография / Под ред. Хабриевой Т.Я., Чиркина В. Е. М.: ИЗиСП: Норма: ИНФРА-М, 2017.
8. Туманова А.С. Общественные организации в России: правовое

положение. 1860–1930-е гг.: Монография. М.: Проспект, 2019.

9. Ромм Т.А., Богданова Е.В. Воспитание. Волонтерство. Молодежь: Монография. Новосибирск: Изд-во СО РАН, Изд-во НГТУ, 2015.

10. Бодренкова Г.П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учебно-методическое пособие. М.: АНО «СПО СОТИС», 2013.

11. Беневоленский В.Б., Мерсиянова И.В. Понятие добровольчества в российской и зарубежной науке // В кн.: Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / Под общ. ред. И.В. Мерсияновой. М., СПб.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018.

12. Теоретико-практические основания развития добровольческого движения: Методическое пособие / Под ред. В.С. Басюка, А.А. Крюковой; Авт.- сост.: Арсеньева Т.Н., Зотова В.А., Маслова Д.Д., Покровский Д.Е., Федоров А.С. М.,2018. URL:http://www.edu-mezhgorie.ru/rdsh/2metodrekomendacii_volontery.pdf

13. Савчук П.О. Методические рекомендации по организации работы добровольцев (волонтеров) в сфере охраны здоровья / П.О. Савчук, Г.Г. Надарейшвили, Н.В. Белокопытова, А.П. Метелев, Т.Н. Арсеньева, В. В. Хромов, М.С. Якунчикова. М., 2018., URL:http://uzalo48.lipetsk.ru/sites/default/files/4.pdf

14. Нежина Т.Г., Петухова К.А., Чечеткина Н.И., Миндарова И.С. Мотивация участия молодежи в волонтерском движении // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. Т. 3. С. 49-71.

15. Певная М.В. Студенческое волонтерство в России: особенности деятельности и мотивации волонтеров // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 81-88.

16. Общественные объединения и некоммерческие организации: деятельность и поддержка (монография). Под ред. Петровой Т. Э. М: Инфра-М, 2018.

17. 5 ключей успешной волонтерской программы. Стандарты волонтёрского участия / Решетников О.В., Швец И.Ю., Ширшова И.В., Кондаранцева К.А. М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. URL: https://mosvolonter.ru/biblioteka/5%20%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%B9%20%D1%83%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%88%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%91%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D1%8B.pdf

18. Туманова А.С. Добровольчество в истории России: сферы приложения труда // В кн.: Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / Под общ. ред. И.В. Мерсияновой. М., СПб.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,

2018.

19. Организация волонтёрской (добровольческой) деятельности в некоммерческой организации / Авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев; под ред. Т.Н. Арсеньевой. М.: АВЦ, 2017.

20. Метелев А.П., Белецкая Е.С., Козак Е.М. Модель регионального ресурсного центра добровольчества. М.: Издательство «Перо», 2018.

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо материально-техническое обеспечение учебных аудиторий (наглядными материалами, экраном, мультимедийным проектором с ноутбуками (ПК) для презентации учебного материала, выходом в сеть Интернет, программными продуктами Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint)) в зависимости от типа занятий: семинарского и лекционного типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы обучающимся необходим доступ в читальные залы библиотеки и/или помещение, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду организации и ЭБС.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- Персональный компьютер с доступом в интернет
- Мультимедийный проектор
- Microsoft Windows 7 Профессиональная
- Microsoft Office профессиональный плюс 2010
- Система ГАРАНТ (Лицензия - Неограниченно)

Информационные справочные системы:

- Электронная библиотека научных публикаций (eLIBRARY.RU)
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- ЭБС IPRbooks (Компания «Ай Пи Эр Медиа»)
- ЭБС Издательства «Лань»
- ЭБС «ЮРАЙТ»
- Справочно-правовая система ГАРАНТ
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс»