

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Дзержинский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и
взаимодействие с социально-ориентированными некоммерческими
организациями

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

40.03.01 - Юриспруденция

Направленность образовательной программы

Цивилистика и гражданское судопроизводство

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Дзержинск

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина ФТД.01 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными некоммерческими организациями является факультативом в образовательной программе.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2: Выбирает стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией и учитывает особенности поведения и интересы других участников</p> <p>УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого</p> <p>УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p> <p>УК-3.6: Оценивает</p>	<p>УК-3.1:</p> <p>Знать: основные принципы командной работы.</p> <p>Уметь: работать в команде на основе стратегии сотрудничества.</p> <p>Владеть: способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2:</p> <p>Знать: сущность командных и личных интересов и особенности их согласования.</p> <p>Уметь: выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы.</p> <p>Владеть: способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.</p> <p>УК-3.3:</p> <p>Знать: особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе.</p> <p>Уметь: анализировать возможные последствия личных действий в командной</p>	Коллоквиум Дебаты	Зачёт: Контрольные вопросы

	<p>эффективность работы команды по достигнутому результату</p>	<p>работе. Владеть: способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям.</p> <p>УК-3.4: Знать: критерии оценки идей, ин формации, знаний и опыта. Уметь: конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды. Владеть: способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.</p> <p>УК-3.5: Знать: правила и нормы командной работы. Уметь: соблюдать правила и нормы командной работы. Владеть: способностью нести личную ответственность в командной работе</p> <p>УК-3.6: Знать: методы оценки эффективности работы команды. Уметь: оценивать эффективность работы команды по достигнутому результату. Владеть: методами расчета показателей оценки эффективности работы команды.</p>		
<p>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1: Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.2: Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного</p>	<p>УК-6.1: Знать: инструменты и методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть: способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении</p>	<p>Коллоквиум Доклад Проект</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>

	<p>развития и профессионального роста</p> <p>УК-6.3: Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста</p>	<p>поставленных целей.</p> <p>УК-6.2: Знать: методы определения приоритетов личностного развития и профессионального роста. Уметь: определять приоритеты и цели собственной деятельности. Владеть: способностью реализовывать цели личностного развития и профессионального роста.</p> <p>УК-6.3: Знать: требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности. Уметь: оценивать требования рынка труда и предложения образовательных. Владеть: способностью выстраивания траектории собственного профессионального роста.</p>		
<p>УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-9.1: Представляет понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру</p> <p>УК-9.2: Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими ограниченные возможностями здоровья</p> <p>УК-9.3: Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>УК-9.4: Мотивирует себя на выполнение определённых профессиональных действий на основе знания закономерностей взаимодействия общества и</p>	<p>УК-9.1: Знать: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру Уметь: представлять понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру Владеть: навыками инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру</p> <p>УК-9.2: Знать: способы планирования и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими ограниченные возможностями здоровья Уметь: планировать и</p>	<p>Коллоквиум Эссе Кейс-задача</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>

	<p>человека с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими ограниченные возможностями здоровья</p> <p>Владеть: базовыми дефектологическими знаниями в социальной и профессиональной сферах, с учетом особенностей лиц с отклонениями состояния здоровья</p> <p>УК-9.3: Знать: навыки взаимодействия в различных сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья Уметь: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Владеть: базовыми знаниями в социальной и профессиональной сферах, с учетом особенностей лиц с отклонениями состояния здоровья</p> <p>УК-9.4: Знать: закономерности взаимодействия общества и человека с ограниченными возможностями здоровья Уметь: мотивировать себя для выполнения определённых профессиональных действий Владеть: навыками мотивации определённых профессиональных действий на основе знания закономерностей взаимодействия общества и человека с ограниченными возможностями здоровья</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
--	-------	--------------

Общая трудоемкость, з.е.	1	1
Часов по учебному плану	36	36
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	8	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	19	19
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	
Тема 1 Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития	8	8	2	2	2	2	4	4	4	4
Тема 2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности	9	9	2	2	2	2	4	4	5	5
Тема 3. Организация работы с волонтерами	9	9	2	2	2	2	4	4	5	5
Тема 4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями.	9	9	2	2	2	2	4	4	5	5
Аттестация	0	0								
КСР	1	1					1	1		
Итого	36	36	8	8	8	8	17	17	19	19

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития.

Перечень изучаемых элементов содержания: 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.

Перечень изучаемых элементов содержания: 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.

Перечень изучаемых элементов содержания: Организация работы с волонтерами: рекрутинг, повышение узнаваемости проектов, работа со СМИ, обучение, оценка эффективности волонтерской деятельности. Границы ответственности добровольцев (волонтеров), 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.

Перечень изучаемых элементов содержания: 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 получают представление о знаниях о способах построения конструктивного общения (взаимодействия) с представителями органами власти и различных социальных групп; приобретают способность демонстрировать коммуникационные умения в контексте социального партнерства.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Дайте определение гражданскому обществу.
2. Охарактеризуйте исторические этапы развития теории гражданского общества.
3. Какой вклад в теорию гражданского общества внес А. де Токвиль?
4. Какой вклад в теорию гражданского общества внес Ю. Хабермас?
5. Каково значение для гражданского общества добровольных ассоциаций по мнению американского политолога М. Уоррена?
6. Концепция гражданского общества Б. Хайнца.
7. Концепция гражданского общества Дж. Александера
8. Концепция гражданского общества Э. Внук-Липиньского.
9. Концепция гражданского общества Т. Янссона.
10. Концепция гражданского общества М. Ховарда.
11. Концепция Развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: основные направления реализации добровольческой (волонтерской) деятельности.
12. Концепция Развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: содействие развитию добровольчества (волонтерства).
13. Законодательные основы благотворительной деятельности в РФ.
14. Права и обязанности добровольца (волонтера).
15. Полномочия органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ.
16. Международные подходы и стандарты волонтерского менеджмента.
17. Ключевые показатели для оценки развития волонтерского движения на национальном уровне.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Дайте определение понятию добровольчества (волонтерства).
2. Дайте определение понятию организатора добровольной (волонтерской) деятельности.
3. Дайте определение понятию организации добровольной (волонтерской) деятельности.
4. Охарактеризуйте основные направления государственной политики РФ в области развития добровольчества (волонтерства).

5. Каково значение добровольческой (волонтерской) деятельности для социально-экономического развития региона?
6. Определите цели и задачи добровольческой (волонтерской) деятельности.
7. Перечислите и охарактеризуйте формы добровольческой (волонтерской) деятельности.
8. Перечислите и охарактеризуйте виды добровольческой (волонтерской) деятельности.
9. Назовите основные функциональные обязанности менеджера по организации волонтерской деятельности?
10. Для одной работы подходят профессионалы, для другой работы – волонтеры. Определите грань между этими видами занятости.
11. Объясните, насколько четко должны быть прописаны требования к волонтерской деятельности?
12. Какие способы контроля дисциплины и дисциплинарные меры могут быть использованы в волонтерской программе?
13. Как поддерживать дисциплину в отсутствии материальных стимулов?
14. Перечислите и охарактеризуйте формы подготовки волонтеров.
15. Каким образом в добровольческом движении могут поддерживаться стандарты корпоративной культуры?
16. Что на Ваш взгляд важнее: мотивация или компетентность волонтера? Обоснуйте свой ответ.
17. Кто и как должен, по Вашему мнению, определять степень профессиональной ответственности непрофессиональных волонтеров?
18. Что такое волонтерская программа?

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции УК-9:

1. Что такое социально ориентированные НКО?
2. Каковы роль и значение инноваций в деятельности социально ориентированных НКО?
3. Каковы роль и значение инноваций в добровольческой (волонтерской) деятельности?
4. Формы взаимодействия общественных организаций с органами местного самоуправления.
5. Организационные структуры НКО. Виды и уровни управления. Органы управления в СО НКО, особенности функционирования.
6. Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели ресурсных центров.
7. Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели волонтерских центров.
8. Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: финансовая поддержка социально ориентированных НКО и добровольчества (волонтерства) на муниципальном, региональном, федеральном уровне (субсидии, гранты Фонда президентских грантов).

Критерии оценивания (оценочное средство - Коллоквиум)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного

Оценка	Критерии оценивания
	<p>программой зачтено отлично Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» очень хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» удовлетворительно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»</p>
не зачтено	<p>не зачтено неудовлетворительно Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» плохо Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»</p>

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Дебаты) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Теоретико-правовые основы существования некоммерческих организаций.
2. Понятия, признаки и формы некоммерческих организаций.
3. Формы взаимодействия общественных организаций с органами местного самоуправления.
4. Как государство сейчас в целом относится к НКО и гражданским инициативам?
5. Законодательное регулирование добровольчества (волонтерства) в России и НКО, включая социально ориентированные организации.
6. 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)
7. Организационные структуры НКО. Виды и уровни управления. Органы управления в СО НКО, особенности функционирования.
8. Мотивирование волонтеров и сотрудников СО НКО
9. Технология продвижения результатов совместной деятельности с СОНКО
10. Методы оценки эффективности деятельности СО НКО и волонтеров.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дебаты)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	<p>превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой</p> <p>отлично Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»</p> <p>очень хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»</p> <p>хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»</p> <p>удовлетворительно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»</p>
не зачтено	<p>неудовлетворительно Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»</p> <p>плохо Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»</p>

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Подготовить групповые доклады с презентациями в MS PowerPoint на тему: «Востребованные направления волонтерской деятельности» (Выбрать одно из направлений, описать технологии волонтерской деятельности, реализуемые в рамках этого направления, проблемы и перспективы): социальное волонтерство; спортивное волонтерство; культурное волонтерство; экологическое волонтерство и помощь животным; событийное волонтерство; корпоративное волонтерство; волонтерство в сфере общественной безопасности; донорство; медиа-волонтерство; интернет-добровольчество.
2. Подготовить групповые доклады с презентациями в MS PowerPoint на тему «Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке. Технологии социального волонтерства» (Выбрать одну из социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке, комплексно оценить ее проблемы и направления, технологии работы с ней волонтера): пожилые граждане; инвалиды; лица, без определенного места жительства; подростки с девиантным поведением; жертвы техногенных катастроф и стихийных бедствий, дети-сироты и др.
3. Зарегистрируйтесь в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) по адресу: <https://dobro.ru/login>. Просмотрите видеоматериалы первого обучающего модуля «Кто такой волонтер» (<https://edu.dobro.ru/courses/28/#course-description>). Подготовить презентацию в MS PowerPoint на тему «Является ли добровольчество (волонтерство) ресурсом моего развития?».

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	<p>превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой</p> <p>отлично Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»</p> <p>очень хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»</p> <p>хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»</p> <p>удовлетворительно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»</p>
не зачтено	<p>неудовлетворительно Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»</p> <p>плохо Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»</p>

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции УК-6:

В рамках проекта по дисциплине «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными некоммерческими организациями» обучающийся разрабатывает социальный проект для реализации в рамках добровольческой (волонтерской) деятельности. Тема предлагается обучающимся и утверждается преподавателем.

Этапы работы над проектом:

1 этап. Цели, задачи и методы социального проектирования.

Разработайте проект по решению наиболее важных проблем выбранной социальной группы на уровне государства, субъекта РФ, местного самоуправления (уровень управления задается) с привлечением добровольческих организаций. Представьте ваш проект в форме презентации в MS PowerPoint.

2 этап. Организация и управление волонтерскими ресурсами.

Определите продолжительность проекта, необходимое количество волонтеров, предоставляемые сервисы волонтерам от организаторов. Время работы волонтеров – 8 часов в день, 5 дней в неделю. Необходимо:

1) составить график проведения интервью исходя из следующих условий: было подано (количество задает преподаватель) заявок; длительность интервью/собеседования 30 мин., итоговый список волонтеров должен быть представлен через 3 недели;

2) определить сколько нужно интервьюеров /количество рабочих мест;

3) составить перечень требований к рабочим местам интервьюера;

4) результаты групповой работы представить в форме презентации в MS PowerPoint.

3 этап. Мотивация волонтеров.

1) разработать принципы формирования системы мотивации волонтеров;

2) составить компетентный портрет волонтеров в соответствии с целевой аудиторией проекта;

3) предложить модели работы волонтеров;

4) результаты групповой работы представить в форме презентации в MS PowerPoint.

4 этап. Особенности взаимодействия с социально ориентированными НКО, органами власти и подведомственными им организациями

1) составить список организаций-партнеров для реализации этого проекта, включая федеральные органы власти, органы власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, подведомственными им государственными и муниципальными учреждениями, иными организациями, а также социально ориентированные НКО;

2) разработать механизм взаимодействия с ними;

3) результаты групповой работы представить в форме презентации в MS PowerPoint.

5 этап. Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями

1) рассчитать расходы по проекту;

2) распределить финансирование проекта по его участникам;

3) оценить риски, связанные с реализацией проекта;

4) результаты групповой работы представить в форме презентации в MS PowerPoint.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проект)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой отлично Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» очень хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» удовлетворительно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	не зачтено неудовлетворительно Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» плохо Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-9:

1. Миссия и роли волонтерства.
2. Трудный и вдохновляющий опыт волонтерства.
3. Здесь и сейчас в волонтерском опыте.
4. Что такое милосердие?
5. Волонтерство как образ жизни современной молодежи.
6. Почему я волонтер?
7. Почему я буду волонтером? Мотивация волонтерской деятельности.
8. 10 причин стать волонтером: мотивационное эссе.
9. Границы ответственности волонтера.
10. Поиск ресурса: стать подопечным самому себе.
11. Эмоциональное выгорание и профилактика стресса волонтера.
12. Творчество и юмор как профилактика эмоционального выгорания волонтера.
13. Баланс занятости и отдыха волонтера.
14. Мой план волонтерской работы на год. Возможности Волонтерского Центра.
15. Методы поощрения волонтеров
16. Ресурсы и риски моего нового волонтерского сезона.
17. Волонтерские технологии и техники.
18. Современные навыки, необходимые волонтеру..
19. Информационные технологии в работе волонтеров.
20. Основы проектирования и проведения социальных дел.
21. Игровые технологии в работе волонтера.
22. Лучшая награда волонтера (об оценке эффективности работы волонтера).
23. Организационные вопросы деятельности добровольческого объединения.
24. Современный взгляд на волонтерский менеджмент.
25. Современная документация в волонтерском менеджменте.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой отлично Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» очень хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» удовлетворительно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» плохо Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции УК-9:

1. Вводная информация. В волонтерском центре (далее – ВЦ) работали две сотрудницы – Ольга и Татьяна. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Ольга была добросовестна, пунктуальна, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Татьяна, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности. Руководитель ВЦ всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Ольгу. Когда Татьяна отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то руководитель передавал часть ее работы Ольге. Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Татьяны. Так как Ольге приходилось доделывать некоторую часть работы за Татьяну то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. Между коллегами возник конфликт. Руководитель ВЦ при первой возможности полностью разделил их функции и пересадил в разные кабинеты.

Задание:

- 1) Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?
- 2) Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие? Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?
- 3) Предложите руководителю ВЦ решение проблемы

2. В Ваше волонтерское объединение обратились с просьбой провести серию патриотических уроков в школе-интернате для глухонемых детей. К сожалению, у Вашей команды нет готового материала и опыта в проведение данного рода социальных проектов.

Задание:

- 1) Определите количество волонтеров, которых необходимо привлечь к данному мероприятию;
- 2) Выделите основные этапы реализации данного проекта и составьте список необходимых ресурсов;
- 3) Продумайте грамотное распределение обязанностей между волонтерами.

Памятка волонтеру:

- a) дети всегда ждут что-то яркое, творческое и интерактивное;
- b) существуют особые принципы работы с глухонемыми детьми;
- c) школа-интернат находится за городом.

3. Вас пригласили на должность директора Волонтерского центра одного из крупнейших вузов страны, со штатной структурой 10 человек и общей численностью волонтеров более 1000 человек. Основное направление деятельности Центра – социальное, культурное, событийной волонтерство. Текучесть волонтеров на уровне 70 % в год, что объясняется отсутствием на данный момент в Центре четкой системы мотивации.

Задание:

- 1) предложите принципы формирования системы мотивации для волонтеров Центра;
- 2) предложите свой вариант мотивационной программы с использованием материальных и нематериальных стимулов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой зачтено отлично Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» очень хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» удовлетворительно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом

Оценка	Критерии оценивания
	хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	не зачтено неудовлетворительно Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» плохо Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели	Имеется минимальный набор навыков для решения	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартны	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартны	Продемонстрированы навыки при решении нестандарт	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартны

	вследствие отказа обучающегося от ответа	место грубые ошибки	стандартны х задач с некоторым и недочетами	х задач с некоторым и недочетами	х задач без ошибок и недочетов	ных задач без ошибок и недочетов	х задач
--	--	---------------------	---	----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	---------

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

Концепция Развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: основные направления реализации добровольческой (волонтерской) деятельности.

Концепция Развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: содействие развитию добровольчества (волонтерства).

Законодательные основы благотворительной деятельности в РФ.

Права и обязанности добровольца (волонтера).

Полномочия органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ.

Международные подходы и стандарты волонтерского менеджмента.

Ключевые показатели для оценки развития волонтерского движения на национальном уровне.

Дайте определение понятию добровольчества (волонтерства).

Дайте определение понятию организатора добровольной (волонтерской) деятельности.

Дайте определение понятию организации добровольной (волонтерской) деятельности.

Назовите основные функциональные обязанности менеджера по организации волонтерской деятельности?

Для одной работы подходят профессионалы, для другой работы – волонтеры. Определите грань между этими видами занятости.

Объясните, насколько четко должны быть прописаны требования к волонтерской деятельности?

Перечислите и охарактеризуйте формы подготовки волонтеров.

Каким образом в добровольческом движении могут поддерживаться стандарты корпоративной культуры?

Что на Ваш взгляд важнее: мотивация или компетентность волонтера? Обоснуйте свой ответ.

Кто и как должен, по Вашему мнению, определять степень профессиональной ответственности непрофессиональных волонтеров?

Что такое волонтерская программа?

Каковы роль и значение инноваций в деятельности социально ориентированных НКО?

Каковы роль и значение инноваций в добровольческой (волонтерской) деятельности?

Формы взаимодействия общественных организаций с органами местного самоуправления.

Организационные структуры НКО. Виды и уровни управления. Органы управления в СО НКО, особенности функционирования.

Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели ресурсных центров.

Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели волонтерских центров.

Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: финансовая поддержка социально ориентированных НКО и добровольчества (волонтерства) на муниципальном, региональном, федеральном уровне (субсидии, гранты Фонда президентских грантов).

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

Дайте определение гражданскому обществу.
--

Охарактеризуйте исторические этапы развития теории гражданского общества.

Какой вклад в теорию гражданского общества внес А. де Токвиль?
--

Какой вклад в теорию гражданского общества внес Ю. Хабермас?
--

Каково значение для гражданского общества добровольных ассоциаций по мнению американского политолога М. Уоррена?

Концепция гражданского общества Б. Хайнца.

Концепция гражданского общества Дж. Александера

Концепция гражданского общества Э. Внук-Липиньского.

Концепция гражданского общества Т. Янссона.

Концепция гражданского общества М. Ховарда.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-9

Охарактеризуйте основные направления государственной политики РФ в области развития добровольчества (волонтерства).

Каково значение добровольческой (волонтерской) деятельности для социально-экономического развития региона?

Определите цели и задачи добровольческой (волонтерской) деятельности.

Перечислите и охарактеризуйте формы добровольческой (волонтерской) деятельности.

Перечислите и охарактеризуйте виды добровольческой (волонтерской) деятельности.

Какие способы контроля дисциплины и дисциплинарные меры могут быть использованы в волонтерской программе?

Как поддерживать дисциплину в отсутствии материальных стимулов?

Что такое социально ориентированные НКО?

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	превосходно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой зачтено отлично Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» очень хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» хорошо Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»

Оценка	Критерии оценивания
	удовлетворительно Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	не зачтено неудовлетворительно Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» плохо Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО : учебное пособие для вузов / Антонова Н. С., Базарова Е. Б., Буртонова И. Б., Бутуева З. А., Котоманова О. В., Лагойда Н. Г.; Базарова Е. Б., Буртонова И. Б., Бутуева З. А., Котоманова О. В., Лагойда Н. Г. - Санкт-Петербург : Лань, 2023. - 184 с. - Книга из коллекции Лань - Социально-гуманитарные науки. - ISBN 978-5-507-44912-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=882372&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Билтуева И. А. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности : учебно-методическое пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 экономика / Билтуева И. А., Базарова М. У. - Улан-Удэ : Бурятская ГСХА им. В.Р. Филиппова, 2022. - 72 с. - Допущено методическим советом Бурятской ГСХА в качестве учебно-методического пособия для обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика. - Книга из коллекции Бурятская ГСХА им. В.Р. Филиппова - Социально-гуманитарные науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830373&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище "Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов" <http://school-collection.edu.ru/>
3. Электронно-библиотечная система Znanium <https://znanium.com/about/znanium>
4. Единая информационная система в сфере развития добровольчества (волонтерства) по адресу: <https://dobro.ru/login>
5. Операционная система Microsoft Windows
6. Пакет прикладных программ Microsoft Office
7. Правовая система «Консультант плюс»
8. Правовая система «Гарант»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 40.03.01 - Юриспруденция.

Автор(ы): Родионова Юлия Владимировна.

Заведующий кафедрой: Царёв Евгений Вячеславович, кандидат юридических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 23.12.2023, протокол № 17.