

«Технология волонтерской деятельности в социальной сфере»

Авторы:

Шевцов А. В., доктор филологических наук
Глубокова Е. Н., кандидат педагогических наук, доцент
Кошелева А. Н., кандидат психологических наук
Курагина Г. С. кандидат педагогических наук, доцент
Луговая В. Ф., кандидат психологических наук, доцент
Петровская Е. Н., кандидат педагогических наук, доцент
Сундукова Э. И., кандидат педагогических наук, доцент
Рохина Е.В., ассистент

Под общей редакцией доктора философских наук, профессора Малявина С.Н.

Рецензенты:

Дронов В. Т. Доктор социологических наук, профессор кафедры истории и теории социологии ФСН РГПУ им.А. И. Герцена

Нестерова Г.Ф. кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы и социальных наук Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы

Работа посвящена проблеме помощи образовательным учреждениям в подготовке специалистов руководителей волонтерских групп. Весь материал ориентирован на решение практических вопросов, связанных с востребованностью на рынке труда специалистов гуманитарных технологий, связанных с организацией и функционированием волонтерского движения. Обучение по образовательному модулю поможет решить актуальные для современной России проблемы социальной защищенности населения в области гражданской взаимопомощи на основе добровольного безвозмездного труда.

Введение	1
Курс 1. Общественные аспекты волонтерской деятельности	7
Раздел 1. Рабочая учебная программа	7
Раздел 2. Методические рекомендации преподавателям	22
Раздел 3. Методические указания для студентов	32
Раздел 4. Материалы промежуточной и итоговой аттестации	36
Раздел 5. Аннотация программы	43
Курс 2. Педагогические технологии в волонтерской деятельности	45
Раздел 1. Рабочая учебная программа	45
Раздел 2. Методические указания для студентов	51
Раздел 3. Методические рекомендации для преподавателя	74
Раздел 4. Текущая и итоговая аттестация	90
Курс 3. Психологическая готовность к волонтерской деятельности	94
Раздел 1. Рабочая учебная программа	94
Раздел 2. Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов	109
Раздел 3. Формы аттестации	120
Раздел 4. Методические рекомендации для преподавателей	124
Курс 4. Управление волонтерской организацией	142
Раздел 1. Рабочая учебная программа	142
Раздел 2. Методические указания для студентов	157
Раздел 3. Методические указания для преподавателей	170
Раздел 4. Итоговая аттестация по дисциплине	180
Курс 5. Практика волонтерской деятельности	185
Раздел 1. Рабочая программа учебной дисциплины	185
Раздел 2. Методические рекомендации для преподавателей	193
Раздел 3. Методические указания для студентов	202
Раздел 4. Материалы к промежуточной и итоговой аттестации	221

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС "ТЕХНОЛОГИЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ"

Общая характеристика модуля

Современный вуз призван быть центром образования и духовного становления личности будущих специалистов. На данном этапе развития российского общества переориентация образования на человека и его развитие, возрождение гуманистической традиции является важнейшей задачей профессиональной подготовки будущих специалистов. Теоретические знания, получаемые студентами во время учебы, безусловно, станут основой их профессионализма, но при этом важно развивать и личностные качества студентов, так как в них сконцентрирован их потенциал и индивидуальное своеобразие. В этой связи гуманитарные технологии, связанные с организацией волонтерской деятельности могут стать одним из приоритетных направлений подготовки молодых специалистов, так как участие в добровольчестве помогает находить ресурсы собственного личностного совершенствования, способствует развитию рефлексии, стимулированию самореализации.

Настоящий модуль занимает важное место в системе бакалаврской и магистерской подготовки гуманитарного технолога, может встраиваться в систему программ дополнительного образования и повышения квалификации работников социальной сферы. Вместе с тем, входящие в него курсы могут способствовать повышению профессиональной компетентности специалистов и других областей деятельности.

Цели модуля:

- студенты будут способны проявить знания в области истории волонтерства, методологических и нормативно-правовых основ волонтерской деятельности, будут способны анализировать отечественный и зарубежный опыт волонтерской деятельности;
- студенты будут ориентированы на общечеловеческие гуманистические ценности добровольческой деятельности;
- студенты разовьют необходимые профессиональные и личностные компетенции, связанные с организацией волонтерской деятельности и получат практические навыки в области управления;
- студенты будут способны продемонстрировать знание социальных и психолого-педагогических технологий и методик работы волонтеров с различными категориями клиентов;
- студенты будут способны проявить свои компетенции в области межличностного взаимодействия и навыки эффективного общения с раз-

личными категориями клиентов в практике волонтерской деятельности;

- студенты будут способны продемонстрировать владение методами и способами оказания практической помощи различным категориям клиентов по разрешению социальных проблем.

Задачи модуля:

- заложить основы глубокого целостного понимания социальных, психологических, управленческих и педагогических аспектов волонтерской деятельности;
- обеспечить освоение различных технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере посредством расширения теоретических и практических знаний в области организации волонтерской деятельности, эффективного управления некоммерческими общественными организациями;
- подготовить к самостоятельному решению профессиональных задач в условиях различных учреждений, осуществляющих социальную поддержку клиентов (групп клиентов);
- сформировать систему технологических умений и навыков эффективного отбора волонтеров, формирования профессионально значимых умений и развития профессионально значимых личностных ресурсов;
- сформировать систему когнитивных, коммуникативных и личностных компетенций в области подготовки специалистов волонтерской деятельности и создания волонтерской организации.

Результаты освоения модуля:

В соответствии с общей направленностью модуля в результате изучения дисциплин учащийся должны овладеть следующими профессиональными компетенциями:

- будут способны использовать полученные теоретические и практические знания для организации социального партнерства в сфере волонтерской деятельности; разрабатывать стратегию работы с волонтерскими группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных теорий, концепций, подходов и (или) технологий; пополнять профессиональные знания на основе использования оригинальных устных, печатных и электронных источников
- разовьют необходимые профессиональные и личностные компетенции, связанные с организацией и управлением волонтерской деятельностью и получат знания в области теории управления волонтерской организа-

цией, включая законодательство и финансы, получают практические навыки в области менеджмента волонтерства, которые применимы в области управления в социальной сфере, овладеют современными технологиями в области управления волонтерской деятельностью;

- будут способны продемонстрировать знания в области проектирования и разработки волонтерских программ, приобретут такую важную компетенцию как способность руководить разработкой волонтерских проектов и программ;
- разовьют компетенции в вопросах эффективного лидерства в социальной сфере, будут понимать систему полномочий и отношений в контексте организации волонтерского движения;
- будут способны продемонстрировать навыки работы с персоналом, необходимые в практике управления волонтерским движением и получат практические навыки в области отбора и обучения персонала волонтерской организации;
- разовьют компетенции, связанные с формированием социально-психологического климата коллектива некоммерческой организации, разрешением конфликтов в коллективе, будут способны продемонстрировать практические навыки в обучении персонала конструктивным способам межличностного взаимодействия;
- овладеют системными знаниями в области психологических феноменов волонтерской деятельности, психологических проблем различных социальных групп, нуждающихся в волонтерской помощи; специфики реализации психологической помощи в волонтерской деятельности; профессионального и личностного самоопределения волонтеров в контексте жизненного пути личности.
- будут способны продемонстрировать знания в области целевого финансирования волонтерских проектов, основ процесса соискания грантов, и получат практические навыки в применении технологии PR, спонсоринга, фандрайзинга, коучинга;
- разовьют необходимые профессиональные компетенции, связанные с применением информационных технологий в управлении волонтерской организацией; будут способны анализировать информацию с разных точек зрения, выделять в ней главное, структурировать, оценивать, представлять в доступном для других виде; использовать возможности информационных технологий для решения задач организации и функционирования волонтерского движения; использовать возможности информационных технологий в самообразовании;
- будут способны эффективно взаимодействовать с организациями и общественностью в соответствии с современными требованиями к про-

фессиональным знаниям и навыкам специалистов, осуществляющих деятельность в области организации и управления волонтерским движением.

- активизируют собственные личностные ресурсы, способствующие саморазвитию и самореализации, способности нести ответственность за качество своей профессиональной деятельности; повышению уровня толерантности и личностной креативности как адаптационного ресурса и условия эффективной волонтерской деятельности, рефлексии, повышению устойчивости к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации.

Содержание модуля

Модуль состоит из пяти учебных дисциплин. Учебные курсы модуля логично взаимно дополняют друг друга.

Учебная дисциплина	Результаты освоения дисциплины
Общественные аспекты волонтерской деятельности Автор-разработчик: д.с.н., профессор кафедры социальных наук, Шевцов А.В.	В результате обучения в рамках данного курса студенты получают представления об общей социальной составляющей волонтерской деятельности, включающей в качестве обязательных элементов, представления о структуре гражданского общества, социальной деятельности, вспомоществования и благотворительности, социальной ответственности, гражданского активизма, социальной ответственности.
Педагогические технологии в волонтерской деятельности Автор-разработчик: к.п.н., доцент кафедры педагогики Глубокова Е.Н.	Курс обеспечивает освоение обучающимся профессиональных компетенций, связанных с использованием педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере, в том числе в образовательной среде, на основе использования знаний об особенностях проектирования и использования педагогических технологий в контексте конкретной ситуации, умения применять отдельные элементы педагогических технологий, организации деятельности волонтеров.
Психологическая готовность к волонтерской деятельности Авторы-разработчики: к. п.н., доцент кафедры МПП, психолого-педагогического факультета Кошелева А.Н., к. п.н., доцент кафедры МПП, психолого-педагогического факультета Луговая В.Ф., ассистент кафедры МПП, психолого-педагогического факультета Рохина Е.В.	В результате обучения в рамках данного курса студенты смогут овладеть системными знаниями в области психологических феноменов волонтерской деятельности, психологических проблем различных социальных групп, нуждающихся в волонтерской помощи; специфики реализации психологической помощи в волонтерской деятельности; профессионального и личностного самоопределения волонтеров в контексте жизненного пути личности. 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 и

	<p>его профилактики. В ходе обучения студенты активизируют собственные 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.</p>
<p>Управление волонтерской организацией Авторы-разработчики: к.п.н., доцент кафедры социальной педагогики Курагина Г. С.; к.п.н., доцент кафедры управления образованием Петровская Е. Н.</p>	<p>Курс обеспечивает освоение обучающимся профессиональных компетенций, связанных с организацией и управлением волонтерской деятельностью, основанных на знаниях в области теории управления волонтерской организацией, включая законодательство и финансы, владение практическими навыками в области менеджмента волонтерства, которые применимы в области управления в социальной сфере, современными технологиями в области управления волонтерской деятельностью. В результате освоения курса студенты будут способны продемонстрировать навыки работы с персоналом, необходимые в практике управления волонтерским движением и получают практические навыки в области отбора и обучения персонала волонтерской организации; разовьют компетенции, связанные с формированием социально-психологического климата коллектива некоммерческой организации, разрешением конфликтов в коллективе, будут способны продемонстрировать практические навыки в обучении персонала конструктивным способам межличностного взаимодействия; будут способны продемонстрировать знания в области целевого финансирования волонтерских проектов, основ процесса соискания грантов, и получат практические навыки в применении технологии PR, спонсоринга, фандрайзинга, коучинга.</p>
<p>Практика волонтерской деятельности Автор-разработчик: к.п.н., доцент кафедры социальной педагогики Сундукова Э. И.</p>	<p>В результате обучения в рамках данного курса студенты получают представление о различных типах учреждений, на базе которых возможно осуществлять волонтерскую деятельность; знания о способах построения конструктивного общения (взаимодействия) с представителями различных социальных групп; овладевают методами и способами оказания практической помощи различным категориям клиентов по разрешению социальных проблем; приобретают способность демонстрировать коммуникационные умения в контексте социального партнерства; овладевают практическими навыками в ходе осуществления волонтерской деятельности и навыками самоконтроля собственной практической деятельности.</p>

Трудоемкость модуля: 15 кредитных единиц (540 часов, из них 500 часов дисциплины и 40 часов итоговая аттестация).

Связь модуля с другими модулями

Модуль может рассматриваться отдельно как средство повышения квалификации специалиста в области гуманитарных технологий. Вместе с тем, модуль «Технология волонтерской деятельности в социальной сфере» может соотноситься с процессом обучения студентов по следующим образовательным модулям инновационной программы: «Информационные и коммуникационные технологии в инновационной подготовке специалистов», «Технологии обеспечения психологической безопасности в социальном взаимодействии», «Технологии управления в социальной сфере», «Технологии управления конфликтом», «Технологии мотивирования персонала в организации», «Технологии общественной коммуникации».

Курс 1

ОБЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Автор-разработчик: д.с.н., профессор кафедры социальных наук,
Шевцов А. В.*

Раздел 1

Рабочая учебная программа

Пояснительная записка

Предложенная программа раскрывает содержание учебного курса, имеющего ключевой характер в модуле «Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере». Речь идет об общей направленности модуля, который должен способствовать пониманию волонтерской деятельности как социально и общественно полезных действий, осуществляемых лицами на бескорыстной основе для отдельных лиц, семей и общества в рамках проектов, программ и других форм участия, проводимых государственными или частными организациями на некоммерческой (неприбыльной) основе.

Данные положения реализуются по двум основным направлениям, соответствующим структуре образовательного модуля. Первым из них является генерализирующее направление, позволяющее обрисовать общие представления о форме и содержании волонтерской деятельности, включающей в качестве обязательных элементов теоретико-методологический, методико-технологический, нормативно-правовой, организационно-управленческий, эмпирико-праксиологический, конкретно-исторический аспекты.

Второе — конкретизирующее направление — воплощает в учебную практику представления об общей социальной составляющей волонтерской деятельности, включающей в качестве обязательных элементов представления о структуре гражданского общества, социальной деятельности, вспомоществования и благотворительности, социальной ответственности, гражданского активизма, социальной ответственности.

В соответствии с данными представлениями выстраивается структура самой учебной программы, позволяющей ввести учащихся в сложную проблематику разнообразных общественных аспектов волонтерской деятельности.

Цель освоения курса:

Обеспечить теоретическую подготовку и сформировать основные практические умения и навыки специалиста по работе с волонтерами в широком общественном контексте.

Для реализации данной цели необходимо решить следующие задачи:

- сформировать у учащихся общее представление о волонтерстве, его месте в обществе и отдельных общественных подсистемах, об историческом развитии волонтерства, его современном состоянии и перспективах развития;
- обрисовать понятийный аппарат, позволяющий учащемуся ориентироваться в конкретных проблемах волонтерской деятельности, разных формах и видах, уровнях и этапах волонтерства;
- сформировать технолого-методический инструментарий, позволяющий будущему организатору волонтерского движения применять, адаптировать и создавать традиционные и инновационные методики и техники с целью оптимизации своей индивидуальной и групповой деятельности;
- воспитывать необходимые для организатора волонтерской группы социальные чувства, в первую очередь — чувство ответственности за добровольцев и призреваемых ими нуждающихся с социальной помощи;
- вырабатывать необходимые для эффективного выполнения волонтерской деятельности умения, и формируемые на основе умений навыки.

Ожидаемые результаты изучения дисциплины:

В соответствии с общей направленностью модуля в результате изучения дисциплины учащийся должен овладеть следующими профессиональными компетенциями:

- 1) в общепрофессиональной сфере:
 - а) использовать полученные теоретические и практические знания для организации социального партнерства в сфере волонтерской деятельности;
 - б) пополнять профессиональные знания на основе использования оригинальных устных, печатных и электронных источников

- в) разрабатывать стратегию работы с волонтерскими группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных теорий, концепций, подходов и (или) технологий;
 - г) систематизировать и обобщать собственные достижения и проблемы в свете поиска возможных путей решения проблем;
 - д) реализовывать практические и учебные программы, направленные на всестороннее развитие волонтерской деятельности;
- 2) в социальной сфере:
- а) ориентироваться в современной социокультурной ситуации, используя ее для пропаганды и утверждения идей волонтерства;
 - б) расширять круг социальных партнеров, включая во взаимодействие с ними будущих и действующих волонтеров;
 - в) создавать условия для проявления волонтерами социальной активности, реализации разнообразных позитивных социальных инициатив;
 - г) организовывать волонтерское сообщество для овладения рядовыми волонтерами накопленного опыта различного взаимодействия при решении актуальных социальных и бытовых задач;
 - д) учитывать особенности решения социальных проблем взаимодействия, возникающих при функционировании волонтерских групп и организаций;
 - е) нести ответственность за качество своей профессиональной деятельности;
- 3) в сфере коммуникативного процесса:
- а) бесконфликтно общаться с различными субъектами социального и педагогического процессов;
 - б) предъявлять различные образцы межкультурного общения;
 - в) организовывать совместную деятельность с коллегами в различных сообществах;
 - г) владеть профессиональной речевой коммуникацией;
 - д) использовать различные средства коммуникации с коллегами и социальными партнерами;
 - е) создавать условия для мотивации участников волонтерского движения;

4) в информационной сфере:

- а) анализировать информацию с разных точек зрения, выделять в ней главное, структурировать, оценивать, представлять в доступном для других виде;
- б) использовать возможности информационных технологий для решения задач организации и функционирования волонтерского движения;
- в) использовать возможности информационных технологий в самообразовании;

Основное содержание

Тема 1. Вводная: Понятия «волонтерство» и «волонтерская деятельность»

Волонтерство и волонтерская деятельность. Основные определения понятий. Основные подходы к понятию «волонтерство». Волонтерство в научной мысли и обыденном восприятии. Основные проблемы, возникающие при определении характера и содержания волонтерской деятельности. Типология волонтеров. Основные критерии и классификационные схемы.

Методологические и технологические аспекты. Элементарные методы и методические комплексы. Традиционные и инновационные технологии, техники и конкретные методики, используемые при исследовании проблем волонтерства и организации волонтерской деятельности.

Основные категории и понятия. Волонтерство и добровольчество. Гражданское призвание и волонтерство. Волонтерство и милосердие. Волонтерство и общественное призвание. Волонтерство и благотворительность. Волонтерство и социальная помощь. Волонтерство и социальная работа.

Тема 2. Общественный контекст волонтерской деятельности

Место волонтерства в общественной жизни. Социально-философские представления об обществе. Общественное устройство. Макросоциологический и микросоциологический подходы. Социальное взаимодействие. Общественная солидарность. Взаимопомощь. Социальная кооперация и конкуренция. Альтруизм и эгоизм. Общественный интерес. Социальное равенство и неравенство. Социальная структура и формы ее упорядочения.

Социальный аспект волонтерской деятельности. Государство и гражданское общество. Эволюции теорий гражданского общества. Добровольческие усилия по поддержанию стабильного гражданского общества. Волонтерская деятельность как форма социальной активности. Волонтерское движение как разновидность социального движения. Волонтерство и политическая стабильность общества.

Социально-экономический аспект волонтерской деятельности. Экономическая организация общества. Основные подходы к целям и результатам экономической деятельности. Экономическая инфраструктура. Неприбыльные и некоммерческие формы экономической организации. Оплата труда. Принципы безвозмездности и дополнительности. Бескорыстный труд. Самокупаемость. Источники и формы финансирования. Самокупаемость и отчетность. Волонтерский фандрайзинг. Проблема вознаграждения труда добровольцев. Моральное стимулирование.

Морально-этический аспект волонтерской деятельности. Личность волонтера. Гражданская миссия. Сочетание индивидуальных и коллективных интересов. Волонтерская субкультура.

Организационный аспект волонтерской деятельности. Волонтерские группы. Волонтерские организации. Специализация и синергия в волонтерском движении. Феномен представительства. Лидерство в волонтерской группе. Менеджмент. Рекрутинг. Социальный контроль в волонтерском движении. Роль и функции организаторов добровольческого движения. Внутригрупповые отношения. Группа и внешняя социальная среда. Стратегии взаимоотношений с государственными институтами, экономическими корпорациями и социальными организациями.

Тема 3. История волонтерского движения

Предыстория волонтерского движения. Социальная взаимопомощь в традиционном обществе. Родственные связи. Семейная взаимопомощь. Родовая и племенная взаимопомощь.

Благотворительность в Древнем мире. Появление цивилизаций и трансформация форм социальной взаимопомощи. Месопотамия и Египет. Палестина и Финикия. Древняя Индия. Древний Китай. Развитие форм взаимопомощи в античном мире. Эллада. Древний Рим.

Средние века. Формы христианского вспомоществования. Специфика католицизма и православия. Развитие традиционных форм благотворительности. Приходское вспомоществование. Роль монашества в организации социальной помощи. Государственное и городское вспомоществование. Формы мусульманского вспомоществования. Формы буддистского вспомоществования. Формы конфуцианского вспомоществования.

Новое время. Влияние идей Ренессанса и Реформации на философию социальной солидарности. Протестантизм и социальная помощь. Гуманизм и светская благотворительность. Становление современного общества и появление современного волонтерского движения. Декларации и организации XIX-го века. Формирование волонтерских групп в XX веке. Страсбургский волонтерский проект 1920 г. Международное волонтерское движение. Координационный комитет международных волонтерских организаций. Конгрес-

сы Международной ассоциации волонтеров. Всеобщая декларация волонтеров. Молодежное движение за мир. Альянс европейских волонтерских организаций.

Россия. Общинные традиции взаимопомощи. Влияние православия на развитие форм социальной взаимопомощи. Киевская Русь. Московское государство. Российская империя. Становление новых форм государственной и общественной благотворительности. Социальная помощь в СССР и РСФСР.

Тема 4. Современное состояние и модели организации волонтерской деятельности

Философские основания современной волонтерской деятельности. Определение понятий «система волонтерской деятельности» и «модели волонтерской деятельности». Исторические и современные модели. Критерии отбора материала. Общее, особенное и уникальное в организации волонтерства. Общественная поддержка. Отношения с государством. Волонтерство и институты гражданского общества. Количество и интенсивность работы волонтерских организаций. Социальный состав и социальная направленность волонтерской деятельности. Способы рекрутирования. Управление и финансирование.

Организация волонтерской деятельности в разных странах. Европа. Западная Европа. Великобритания. Германия. Скандинавия. Бенилюкс. Франция. Италия. Пиренейский полуостров. Греция. Восточная Европа. Чехия и Словакия. Польша. Венгрия. Южнославянские страны. Румыния. Австралия и Новая Зеландия. Америка. США. Канада. Латинская Америка. Мексика. Бразилия. Аргентина. Азия. Израиль. Исламские страны. Индия. Китай. Африка. Мусульманская и «Черная» Африка. Египет. Нигерия. ЮАР.

Российская Федерация и страны СНГ.

Тема 5. Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке

Понятие «нуждающиеся в волонтерской поддержке». Социально-философские основания участия в жизни нуждающихся. Основные подходы к данной проблеме. Критерии отбора адресатов волонтерской деятельности. Индивидуальный, групповой и социетальный уровни. Обездоленные, бедные, нищие, ущемленные в правах.

Социально обездоленные. Нуждающиеся в особой опеке лица. Безработные, Социально незащищенные. Физически и психически неполноценные. Инвалидность и инвалиды. Пожилые люди и старики. Члены национальных меньшинств. Жертвы политических и религиозных конфликтов. Жертвы репрессий. Иммигранты. Беженцы и вынужденные переселенцы. Ли-

ца, освободившиеся из мест заключения. Наркозависимость и иные формы зависимости. Жертвы бытового насилия.

Проблема социальной помощи населению в чрезвычайных ситуациях. Стихийные бедствия и их жертвы. Массовые мероприятия социально-гуманитарной направленности. Гуманитарная помощь. Сбор гуманитарной помощи. Защита и улучшению окружающей среды. Экологическая помощь. Защита культурного наследия. Подготовка благотворительных мероприятий.

Проблема поддержки программ социального развития. Реализация программ развития и волонтерство. Деятельность в сфере образования и науки. Деятельность в сфере просвещения, культуры и искусства. Содействие духовному развитию личности. Международный, национальный, региональный, локальный и муниципальный уровни.

Проблема улучшения морально-психологического климата. Волонтерская деятельность в сфере профилактики и охраны здоровья граждан. Волонтерство и пропаганда здорового образа жизни. Подготовка населения к предотвращению несчастных случаев.

Проблема обеспечения социально значимых сфер жизнедеятельности. Волонтерская деятельность в области развития физической культуры и массового спорта. Волонтерская деятельность в области охраны окружающей природной среды. Волонтерская деятельность в области защиты животных. Волонтерская деятельность в области охраны памятников архитектуры и мест захоронения. Должное содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение.

Тема 6. Нормативно-правовая база волонтерской деятельности

Общие представления о нормативно-правовом регулировании. Правовая норма. Правосознание и правоприменение. Значение правового регулирования для правильного функционирования волонтерской группы. Нормативно-правовая база. Правовой источник. Законы, подзаконные акты. Социальный контроль и правовое регулирование.

Международный уровень. Нормы международного публичного права. Нормы международного частного права. Документы ООН и его органов. Всеобщая декларация прав человека. Материалы ЮНЕСКО и ЮНИСЕФ. Правовые нормы и материалы межправительственных и неправительственных организаций.

Национальный уровень. Формы и способы правового регулирования волонтерской деятельности в правовых системах различных государств. Конституционное право. Общее гражданское право. Отрасли права: семейное, трудовое, финансовое и др. Российская Федерация. Конституция РФ. Законы

и проекты законов, относящиеся к волонтерской деятельности. Постановления правительства. Правовые документы субъектов Российской Федерации.

Муниципальный уровень. Органы местного самоуправления и деятельность волонтерских групп и организаций. Российское местное самоуправление и волонтерство.

Внутриорганизационный уровень. Корпоративные нормы и правовое регулирование. Принципы, способы и формы создания нормативных документов волонтерских групп и организаций. Программы и уставы. Регистрация и лицензирование. Нормативное обеспечение волонтерских объединений.

Тема 7. Информационные технологии в волонтерской среде

Понятие «информационные технологии». Процесс информатизации и формирование информационного общества. Коммуникационный аспект волонтерской деятельности. Роль информационных технологий в менеджменте и рекрутинге волонтерских групп, в организации внешней среды.

Понятие «источник информации». Эксперты. Устные и письменные источники. Рукописные и графические, печатные и электронные способы организации информации. Информационная эвристика и герменевтика. Поиск информации в традиционных и инновационных системах. Книга, статья, информационный сайт.

Организация делопроизводства волонтерской группы и организации. Презентация деятельности. Связи с общественностью и деятельность пресслужбы. Создание корпоративных файлов и поддержание отношений с прессой. Внутригрупповая коммуникация. Адаптация информационных технологий к потребностям волонтерской деятельности. Современное состояние и перспективы развития информационных технологий.

Основные понятия

Волонтерство. Волонтерская деятельность. Волонтер. Доброволец. Гражданское призвание. Милосердие. Общественное призвание. Благотворительность. Социальная помощь. Социальная работа. Социальное взаимодействие. Общественная солидарность. Социальная кооперация. Альтруизм. Общественный интерес. Гражданское общество. Социальная активность. Социально-политическая стабильность общества. Безвозмездность. Дополнительность. Бескорыстный труд. Самоокупаемость. Файндрайзинг. Моральное стимулирование. Личность волонтера. Гражданская миссия. Волонтерская субкультура. Волонтерская группа. Волонтерская организация. Международная ассоциация волонтеров. Нуждающийся в волонтерской поддержке. Социально обездоленные. Социально незащищенные. Гуманитарная помощь. Защита культурного наследия.

Литература:

а) обязательная

1. Василькова, Ю. А. Методика и опыт работы социального педагога / Василькова, Ю. А. М.: Академия, 2002. 160 с.
2. Василькова, Ю. А. Социальная педагогика: Курс лекций: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Василькова Ю. А., Василькова Т. А. М.: Академия, 2001. 440 с.
3. Волонтер и общество. Волонтер и власть: Науч.-практ. сб. / Под ред. Л. Е. Никитиной; Общерос. обществ. организация "Дет. и молодеж. соц. инициативы" ДИМСИ. М.: АCADEMIA, 2000. 158, [2] с. (Серия "Волонтер и общество. Волонтер и власть").
4. Волонтерское движение: организац., целевые, ценностно-смысловые, информ.- метод. основы : [метод. пособие для организаторов внеучеб. работы, специалистов, планирующих и осуществляющих профилактическую антинаркотическую работу] / [Сост. Мартынова Е.В., Попова Е.Г.]; Федер. агенство по образованию, Ком. образования Администрации Пуров. р-на ЯНАО, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования "Урал. гос. техн. ун-т — УПИ", Центр повышения квалификации работников образоват. учреждений по вопросам профилактики зависимостей от ПАВв образоват. среде УрФО. Екатеринбург: Урал. гос. техн. ун-т УПИ, 2004. 111 с.
5. Волонтерство как фактор формирования гуманистической направленности личности студента в современном обществе: сб. материалов Междунар. круглого стола (18 янв. 2006 г.) / [отв. ред. В. А. Ситаров]. М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2006. 185 с.
6. Маковой, Н. В. Педагогические условия подготовки студентов вуза к волонтерской деятельности / Н.В. Маковой, Н.А. Кора; Федер. агенство по образованию, Амур. гос. ун-т. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2006. 146,[1] с.: ил., табл.
7. Семинар-тренинг "Волонтер и общество. Волонтер и власть", 5-9 янв. 2000 г., г. Киров: Материалы из опыта и разраб. Исполкома ДИМСИ / Общерос. обществ. орг. "Дет. и молодеж. социал. инициативы" ДИМСИ. М.: Academia, 2000. 75, [1] с.: ил. (Серия "Волонтер и общество. Волонтер и власть").

б) дополнительная

1. Акимова, Е. В. Педагогическое волонтерство в деятельности детско-молодежных объединений: автореф. дис. ... канд. пед. наук: /Акимова Елена Владимировна; [Ряз. гос. ун-т]. Рязань, 2006. 20 с.

2. Аксенова, Л. И. Социальная педагогика в специальном образовании. Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / Аксенова, Л. И. М.: Академия, 2001. 192 с.
3. Андреева, И. Н. Антология по истории и теории социальной педагогики: В 2 ч. / Андреева И. Н. [Б.м.], 2000.
4. Благотворительность в Новороссийске: вчера, сегодня, завтра / [сост.: Н. Терентьева и др.; под ред. Н. Терентьевой]. Новороссийск: НГМА, 2003. 60 с.: ил. (Черноморские добровольцы).
5. Вандышева, Л. В. Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к волонтерской деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Вандышева Людмила Владимировна; [Самар. гос. ун-т]. Самара, 2006. 18 с.
6. Гражданская активность и я: лучшие модели по вовлечению молодежи / [ред.-сост. А. Севортьян]; Центр развития демократии и прав человека. М.: Аспект Пресс, 2004. 92, [1] с.
7. Дети и молодежь как стратегический ресурс общества: Материалы науч.-практ. и отчет.-выбор. конф. ДИМСИ, г. Ярославль, 27-31 марта 2001 г. / [Сост. и науч. ред. С.В. Тетерский]. М.: Academia: Рандеву-М, 2001. 198, [2] с.: ноты. (Серия "Волонтер и общество. Волонтер и власть").
8. Документы и материалы ДИМСИ / Общерос. обществ. орг. "Дет. и молодеж. социал. инициативы" ДИМСИ. М.: Academia, 2000. 75, [1] с. (Серия "Волонтер и общество. Волонтер и власть").
9. Есть контакт: Руководство для волонтеров Службы Телефона Доверия / Гос. ком. Рос. Федерации по молодеж. политике, Ком. по делам молодежи Администрации Новосиб. обл., Центр социал.-психол. помощи подросткам и родителям "Родник". Новосибирск, 1999. 48 с.
10. Конвисарева, Л. П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Конвисарева Любовь Петровна; [Костром. гос. ун-т]. Кострома, 2006. 22 с.
11. Кромозицкая, Б. Волонтеры в хосписе: Щецин. домаш. хоспис / Барбара Кромозицкая; [Пер. с пол. А. И. Ковалевой]. М.: Социум, 2001. 174, [1] с.
12. Куликова, Т. А. Семейная педагогика и домашнее воспитание: Учеб. для студ. сред. пед. учеб. заведений / Куликова, Т. А. 2-е изд., испр. и доп. М. Академия, 2001. 192 с.
13. Латюшин, Я. В. Формирование профессионально важных качеств волонтеров-консультантов антинаркотических программ: автореф. дис.

- ... к.психол.н. / Латюшин Ян Витальевич; [Челяб. гос. пед. ун-т]. Казань, 2004. 22 с.: ил.
14. Маковой, Н. В. Педагогические условия подготовки студентов вузов к волонтерской деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Маковой Наталья Викторовна; [Комсом.-на-Амуре гос. пед. ун-т]. Комсомольск-на-Амуре, 2006. 20 с.: ил.
 15. Митрохина, О. В. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: автореф. дис. канд. пед. наук / Митрохина Ольга Вячеславовна; [Рос. гос. соц. ун-т]. М., 2004. 23 с.
 16. Моров, А. В. Социально-педагогическая деятельность волонтеров зарубежных неправительственных организаций по профилактике девиантного поведения подростков: автореф. дис. ... к.п.н. / Моров Алексей Васильевич; [Ин-т соц.-пед. проблем сел. шк. РАО]. М., 2004. 23 с.
 17. Никитина, Л. Е. Программы ДИМСИ / Л.Е. Никитина, С.В. Тетерский; Общерос. обществ. орг. "Дет. и молодеж. социал. инициативы" ДИМСИ. М.: Academia, 2000. 86, [2] с. (Серия "Волонтер и общество. Волонтер и власть").
 18. О добровольческой деятельности (волонтерстве) в Республике Татарстан: [сб.] / [авт.-сост.: М.Ю. Несмелова]; Фонд "Социал. инициативы". Казань: Отечество, 2005. 52 с.
 19. Потапова, Н. А. Групповые и личностные факторы социально-психологического климата волонтерских объединений: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Потапова Наталья Альбертовна; [Рос. гос. пед. ун-т]. СПб, 2006. 26 с.: ил.
 20. Путь к лидерству: сб. метод. материалов по организации дет. движения, ученич. самоуправления и волонтер. движения в школе / [сост.: Козырева Наталья Афанасьевна]; [Агентство междунар. развития (USAID), Фонд Евразия], Упр. образования г. Улан-Удэ, Регион. молодеж. обществ. орг. "Акуна Матата"; Улан-Удэ: ГУЗ РЦМП МЗ РБ, 2005. 119 с.
 21. Радина, Н. К. Телефон доверия: организация, работа с волонтерами, PR-сопровождение / Н.К. Радина, С.В. Радин. СПб: Речь, 2006. 189, [1] с.: табл. (Психологический практикум).
 22. Сеть школьных лесничеств: источники волонтеров для решения местных экологических проблем: [рекомендации] / [Сост. Киселева Л. Л. и др.]; Орл. обл. природоохр. обществ. движение "Центр Ковыль". Орел: Труд, 2005. 80 с.: ил., карт., портр.

23. СМИ о ДИМСИ : [Сб.] / Науч. ред. Л.У. Звонарева; Общерос. обществ. орг. "Дет. и молодеж. социал. инициативы", М-во образования Рос. Федерации. М. : Academia: Рандеву-АМ, 2001. 154 с. (Серия "Волонтер и общество. Волонтер и власть").
24. Шабалина, В. В. Виртуальная мастерская: подготовка посредников-волонтеров подростковой психол. службы / В. В. Шабалина; Сев.-Запад. регион. мед. лечеб.-диагност. центр, Благотвор. некоммерч. фонд "Здоровое будущее". СПб. : Мед. пресса, 2001. 175,[1] с.: ил.
25. Школа социального менеджмента: лидерство и граждан. инициативы, Литва, 10-26 июля, 2004 г.: [сб. ст.] / [под ред. Киселева М. Ю. и Комаровой И. И.]; Междунар. школа лидерства и соц. менеджмента "Лига дела". М.: Карапуз, 2004. 238, [1] с.: ил.

в) Интернет-ресурсы

1. Бектасова, А. Вот приедет дядя, дядя нам поможет / Алия Бектасова; Gazeta.kz 2001. 4 дек. [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.gazeta.kz/print.asp?aid=10639>
2. Бидерман, К. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании / Кристиане Бидерман; Пер. М. Санникова, И. Мюллер [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: http://www.prpc.ru/met_nko/voluent.shtml
3. Волонтерство // Мама.ru: Сообщество родителей [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://www.mama.ru/club/inomama/2453/92569/>
4. Волонтерство: мода или потребность? / КРОМО «Равновесие» [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://www.sirotinka.ru/ravnovesie/3804.html>
5. Волонтерство: Перечни главных вопросов. Работа с добровольцами / Перм. регион. правозащит. центр — Перм. гражд. палата [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // http://www.prpc.ru/met_nko/060613_1.shtml
6. Волонтерство как особый способ выучить язык // Справочное пособие "Иностранные языки PLUS" [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://www.study.ru/lit/2005-2006/volonter/note1.html>
7. Все вместе: Благотворит. проект / Моск. благотворительное собр. [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://www.wse-wmeste.ru/>

8. Добровольцы: Делать добро проще, чем кажется [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.dobrovolno.ru/>
9. Добровольцы: Как их найти: Как их удержать: Юнайтед Уэй Интернэшнл. 2-е изд. / Рук. публикации и ред. пересмотр. изд. Рой Кроу; Ванкуверский центр добровольцев [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // http://www.prpc.ru/met_nko/voluent.shtml
10. Егорова, А. Мойка, или Лучшее волонтерство в моей жизни/ Анна Егорова // Новая Газета 2007. 5 апр. № 24 [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.novayagazeta.ru/data/2007/24/23.html>
11. Закон о деятельности организаций, действующих в общественных интересах, и волонтерстве (Польша) [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // http://old.hokma.ru/db/links/volunt_rus.htm
12. Институт проблем гражданского общества: 2007 [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://www.inpgo.ru/site/print.php?text=189>
13. Интернет-ресурсы по тематике волонтерского движения [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: http://old.hokma.ru/db/links/volunt_rus.htm
14. Клуб волонтеров [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.club-volontegov.ru/>
15. "Кто если не я": Благотворит. фонд [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://ktoeslineya.ru/>
16. Международные волонтерские лагеря [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.workcamp.ru/>
17. Никитина, А. Волонтерство: в чём кайф работать бесплатно? / Анастасия Никитина // Киноклуб «Политехник» (г. Владимир) [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.cinema.wec.ru/daily.shtml?action=a&n=5&a=11>
18. Новое или хорошо забытое старое? / Агентство добровольной помощи Сиб. Центра поддержки обществ. инициатив [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: http://www.prpc.ru/met_nko/voluent.shtml
19. "О филантропии, меценатстве и волонтерстве": Федеральный закон: Проект // Союз благотворительных организаций России [Электрон-

- ный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: http://www.sbornet.ru/9/9_2/9_2_1_projectfil.htm
20. Образовательные программы Волонтерской службы [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://edu.volonter.info/?cat=10>
 21. Панфилов, Д. Интервью с нижегородским координатором проекта «Волонтерство в глобальном европейском контексте» Дмитрием Панфиловым: дек. 2004 г. / Нижегородская епархия // [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.nne.ru/pub.php?id=85>
 22. Привлечение добровольцев и работа с ними / Перм. регион. правозащит. центр — Перм. гражд. палата [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // http://www.prpc.ru/met_nko/attract.shtml
 23. Притчард, Д. «ГлаксоСмитКляйн»: Возродим традицию волонтерства! / Дэвид Притчард // Аптека: Еженед. 2005. № 33 (504) [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://www.apteka.ua/archives/504/22346.html>
 24. С Днем Волонтера!! С Днем Волонтера!! / Междунар. волонтер. лагерь [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.workcamp.ru/news3.html>
 25. Садчикова, Т.А. Роль волонтерства в процессе формирования гражданской ответственности личности: 23 мая 2007 г. // Научная часть Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://tsu.tmb.ru/nu/nauka/index.php?module=kon&func=viewpage&pageid=219>
 26. Что такое культурное волонтерство, или кто и с какой целью работает не ради денег / Великая Эпоха (The Epoch Times) — междунар. информ. проект [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://www.epochtimes.ru/content/view/7101/34/>
 27. World4U: Волонтерство / Russian Volunteer Association [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные. Режим доступа: // <http://www.world4u.ru/volonter.html>

г) Литература по обеспечению инновационных проектов из фондов фундаментальной библиотеки РГПУ им. А.И.Герцена

1. Гуманитарные образовательные технологии в вузе: Метод. пособие / Под ред. С.А. Гончарова. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 159 с.

2. Гуманитарные технологии и компетентностная модель современного педагога: Метод. материалы / Под ред. И.С. Батраковой. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 103 с.
3. Современный педагог: гуманит. технологии — компетентность — проф. потенциал: Метод. материалы / Под ред. Н.В. Седовой. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 143 с.
4. Технологии обучения средствами высокотехнологической образовательной среды: Учеб.-метод. комплекс / Под ред. Т.Н. Носковой. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 255 с.
5. Технологии психологической помощи семье: Учеб.-метод. комплекс / Под ред. И.А. Хоменко. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 299 с.
6. Технологии общественной коммуникации: Учеб.-метод. комплекс / Под. общ. ред. А.В. Чечулина; А.Ю. Дорского. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 211 с.
7. Технологии социального ориентирования человека в глобальном информационном пространстве: Учеб.-метод. комплекс / Науч. рук. проекта Ю.Н. Гладкий. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 240 с.
8. Технологии управления репутацией: Учеб.-метод. комплекс / А.П. Валицкая и др. СПб.: Изд-во РГПУ, 2007. 183

Раздел 2

Методические рекомендации преподавателям

Организация самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов реализуется в форме подготовки к аудиторным занятиям (лекциях, коллоквиумах, семинарах, диспутах, практикумах) и участия в них, выполнении заданий на аудиторных практических занятиях (обсуждение вопросов на коллоквиуме, доклады, рецензии и их обсуждение на семинарах, участие в диспуте, выполнение практических заданий на практикуме), написания и защиты курсовых творческих работ и рефератов. Организация самостоятельной работы осуществляется на основе применения следующих образовательных технологий:

- технология организации самостоятельной работы студентов;
- технология балльно-рейтинговой оценки достижений студентов;
- технология развития критического мышления;
- технология групповой дискуссии;
- технология проблемного обучения;
- технология работы с учебным текстом;
- интерактивная игровая технологии;
- технология творческого развития.

Тематический план

<i>n/n</i>	Темы лекционных занятий	Прорабатываемые вопросы	Темы и формы практических занятий	Самостоятельная работа студентов
1	<i>Вводная: Понятия «волонтерство» и «волонтерская деятельность»</i>	1. Волонтерство и волонтерская деятельность. 2. Методологические и технологические аспекты. 3. Основные категории и понятия.	1. Теоретико-методологические проблемы волонтерства (коллоквиум).	Изучение рекомендованной литературы. Подготовка вопросов, обсуждаемых на коллоквиуме. Участие в обсуждении вопросов. Выполнение заданий по вопросам, прорабатываемым на лекционных занятиях
2	<i>Общественный контекст волонтерской деятельности</i>	1. Место волонтерства в общественной жизни. 2. Социальный аспект волон-	2. Волонтерство и общество (семинар) 3. Как организовать и управлять	Изучение рекомендованной литературы. Выполнение заданий по вопросам, прорабатываемым на лекционных

		<p>терской деятельности.</p> <p>3. Социально-экономический аспект волонтерской деятельности.</p> <p>4. Морально-этический аспект волонтерской деятельности.</p> <p>5. Организационный аспект волонтерской деятельности.</p>	<p>волонтерской группой (практикум).</p>	<p>занятиях. Подготовка докладов к семинару.</p> <p>Подготовка к проведению практикума</p>
3	<i>История волонтерского движения</i>	<p>1. Предыстория волонтерского движения.</p> <p>2. Благотворительность в Древнем мире.</p> <p>3. Средние века.</p> <p>4. Новое время.</p> <p>5. Россия.</p>	<p>4. История волонтерского движения (семинар).</p>	<p>Изучение рекомендованной литературы.</p> <p>Выполнение заданий по вопросам, прорабатываемым на лекционных занятиях. Подготовка докладов к семинару.</p>
4	<i>Современное состояние и модели организации волонтерской деятельности</i>	<p>1. Философские основания современной волонтерской деятельности.</p> <p>2. Организация волонтерской деятельности в разных странах.</p> <p>3. Российская Федерация и страны СНГ.</p>	<p>5. Современное состояние и перспективы волонтерской деятельности (коллоквиум).</p>	<p>Изучение рекомендованной литературы.</p> <p>Подготовка вопросов, обсуждаемых на коллоквиуме. Участие в обсуждении вопросов.</p> <p>Выполнение заданий по вопросам, прорабатываемым на лекционных занятиях.</p>
5	<i>Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке</i>	<p>1. Понятие «нуждающиеся в волонтерской поддержке».</p> <p>2. Социально обездоленные.</p> <p>3. Проблема социальной помощи населению в чрезвычайных</p>	<p>6. Потребность в волонтерской поддержке (диспут).</p>	<p>Изучение рекомендованной литературы.</p> <p>Выполнение заданий по вопросам, прорабатываемым на лекционных занятиях. Подготовка к проведению диспута.</p>

		<p>ситуациях.</p> <p>4. Проблема поддержки программ социального развития.</p> <p>5. Проблема улучшения морально-психологического климата.</p> <p>6. Проблема обеспечения социально значимых сфер жизнедеятельности.</p>		
6	<i>Нормативно-правовая база волонтерской деятельности</i>	<p>1. Общие представления о нормативно-правовом регулировании.</p> <p>2. Международный уровень.</p> <p>3. Национальный уровень.</p> <p>4. Муниципальный уровень.</p> <p>5. Внутриорганизационный уровень.</p>	7. Правосознание волонтеров (Практикум).	Изучение рекомендованной литературы. Выполнение заданий по вопросам, прорабатываемым на лекционных занятиях. Подготовка к проведению практикума.
7	<i>Информационные технологии в волонтерской среде</i>	<p>1. Понятие «информационные технологии».</p> <p>2. Понятие «источник информации».</p> <p>3. Организация делопроизводства волонтерской группы и организации.</p>	8. Волонтерство и информация (практикум).	Изучение рекомендованной литературы. Выполнение заданий по вопросам, прорабатываемым на лекционных занятиях. Подготовка к проведению практикума.

Организация балльно-рейтинговой оценки достижений студентов

Оценка результатов усвоения учебного курса организуется по уже активно применяющемуся в российских вузах варианту кредитной (балльной) системы. Итоговая оценка составляется с учетом того обстоятельства, что курс является вводным и излагаемый материал носит преимущественно теоретический характер, что, разумеется, не исключает отработку практического применения полученных знаний.

В связи с относительно небольшим объемом учебных занятий упор делается на текущую и итоговую аттестацию. В качестве рубежного контроля выступает презентация и защита написанных учащимися письменных работ.

Предлагается два варианта структуры итоговой оценки учащихся (80 баллов — основные занятия, 20 баллов — дополнительные задания) в соответствии с уровнем итоговой аттестации (экзамен или зачет). В первом варианте основная нагрузка распределяется между работой на практических занятиях и экзаменом, во втором — ложится на работу студента на практических занятиях.

Структура итоговой оценки студента

№	Виды работ	Максимальная оценка в баллах	
		вариант № 1	вариант № 2
1	Посещаемость	10	10
2	Работа на лекционных занятиях	5	5
3	Работа на практических занятиях	35	45
4	Творческая курсовая работа	15	20
5	Итого текущий и рубежный контроль	60	80
6	Итоговый контроль	40 (экзамен)	20 (зачет)
7	Всего	100	100

1. Оценка посещаемости аудиторных занятий в баллах:

100% — 10 баллов

90—99% — 9

80—89% — 8

70—79% — 7

60—69% — 6

50—59% — 5

40—49% — 4

30—39% — 3

20—29% — 2

10—19% — 1

Надеюсь, данный вид работы в комментариях не нуждается. Баллы выставляются на основе учета посещаемости лекционных и практических аудиторных занятий.

2. Работа на лекционных занятиях

5 баллов — активное качественное участие в обсуждении на лекциях (не менее чем по пяти темам, высокий уровень выступлений, вопросов и ответов);

4 — качественное участие средней активности в обсуждении на лекциях (не менее чем по трем темам, высокий уровень выступлений, вопросов и ответов)

3 — активное участие среднего качества (не менее чем по пяти темам, средний уровень выступлений, вопросов и ответов);

2 — участие средней активности и среднего качества (не менее чем по трем темам, средний уровень выступлений, вопросов и ответов);

1 — участие низкой активности и среднего качества (не менее чем по двум темам, средний уровень выступлений, вопросов и ответов).

Данный вид работы выделен с целью активизации студенческого внимания и выделения уже на раннем этапе учащихся, имеющих хорошую подготовку в области коммуникативных и интеллектуально-логических умений и навыков. При выставлении баллов учитывается: вопросы студентов преподавателю, ответы студентов на вопросы преподавателя, обсуждение предложенных преподавателем и студентами проблем. Принимается во внимание как интенсивность, так и качество участия студентов в диалогическом процессе. Критерием качественной оценки выступают: понимание темы и узловых проблем, находчивость и терпимость к чужому мнению, умение четко сформулировать вопрос и ответ, умение анализировать ситуацию, умение отделять главное от второстепенного, умения аргументировать и иллюстрировать выдвинутый тезис или антитезис). Полное соответствие этим требованиям — высокое качество, соответствие этим требованиям в основном — качество среднего уровня. Выступления, вопросы и ответы, лишь частично соответствующие выдвинутым требованиям не оцениваются.

3. Работа на практических занятиях

Работа на практических занятиях разделяется на две части — основная часть (15 баллов при применении первого варианта, 25 — второго) и дополнительные задания (см. выше) (20 баллов).

Основная часть определяется активностью участия студента в практических аудиторных занятиях. Студент обязан принять участие во всех восьми занятиях. Учитывается только активное участие (обсуждение вопросов, участие в дискуссии и т.д.). При реализации второго варианта оценка более детализирована.

Начисление баллов за участие в семинарских занятиях:

Занятие	вариант № 1		вариант № 2	
	Максимальное количество баллов	Требования к оценке	Максимальное количество баллов	Требования к оценке
1. Теоретико-методологические проблемы волонтерства (коллоквиум)	1	Активное участие в обсуждении более половины вопросов (не менее одного результативного содержательного выступления по одному вопросу)	1	Активное участие в обсуждении более половины вопросов
2. Волонтерство и общество (семинар)	1	Активное участие в обсуждении более половины вопросов	1	Активное участие в обсуждении более половины вопросов
3. Как организовать и управлять волонтерской группой (практикум)	3	3 — учащийся полностью успешно справился с заданием 2 — учащийся в целом успешно справился с заданием (с незначительными ошибками) 1 — учащийся в целом справился с заданием, но с серьезными ошибками	6	6 — учащийся полностью успешно справился с заданием 3 — учащийся в целом успешно справился с заданием (с незначительными ошибками) 1 — учащийся в целом справился с заданием, но с серьезными ошибками
4. История волонтерского движения (семинар)	1	Активное участие в обсуждении более половины вопросов	1	Активное участие в обсуждении более половины вопросов
5. Современное состояние и перспективы волон-	1	Активное участие в обсуждении более поло-	1	Активное участие в обсуждении более полови-

терской деятельности (коллоквиум)		вины вопросов		
6. Потребность в волонтерской поддержке (диспут)	2	2 — учащийся в полной мере проявил эристические умения и навыки (активно участвовал в обсуждении <u>всех</u> вопросов, четко формулировал и отстаивал свою позицию, умело использовал тезис, антитезис, аргументацию и демонстрацию, терпимо и вежливо относился к оппонентам, всецело проявил свою эрудированность) 1 — учащийся в общем и целом проявил свои эристические умения (не участвовал в обсуждении <u>одного</u> вопроса, допускал незначительные ошибки в проявлении своих умений (см. предыдущий пункт)	3	3 — учащийся в полной мере проявил эристические умения и навыки 1 — учащийся в общем и целом проявил свои эристические умения
7. Правосознание волонтеров (практикум)	3	3 — учащийся полностью успешно справился с заданием 2 — учащийся в целом успешно справился с заданием (с незначительными ошибками) 1 — учащийся в	6	6 — учащийся полностью успешно справился с заданием 3 — учащийся в целом успешно справился с заданием (с незначительными ошибками) 1 — учащийся в целом справился с заданием, но с серьезными ошибками

		целом справился с заданием, но с серьезными ошибками		
8.Волонтерство и информация (практикум)	3	3 — учащийся полностью успешно справился с заданием 2 — учащийся в целом успешно справился с заданием (с незначительными ошибками) 1 — учащийся в целом справился с заданием, но с серьезными ошибками	6	6 — учащийся полностью успешно справился с заданием 3 — учащийся в целом успешно справился с заданием (с незначительными ошибками) 1 — учащийся в целом справился с заданием, но с серьезными ошибками
Итого	15	—	25	—

4. Дополнительные задания

20 баллов за дополнительные задания могут быть получены учащимся следующим образом:

1) до 10 баллов — подготовка и презентация доклада или содоклада на семинаре (до двух содокладов по каждому вопросу):

- 10 баллов — доклад соответствует основным требованиям (хронометраж, соответствие теме, композиция, методический инструментарий, аргументация и иллюстрация, чистота речи, терминопотребление, выводы, выход на практику, ответы на вопросы и выступления студентов и преподавателя);
- 7 баллов — доклад в целом соответствует основным требованиям, преподавателем выявлены незначительные недочеты по отдельным (1—2) вышеуказанным позициям;
- 5 баллов — доклад в целом соответствует основным требованиям, преподавателем выявлены незначительные недочеты по большинству вышеуказанных позициям;
- 3 баллов — доклад в целом получился, но преподавателем выявлены серьезные недочеты по отдельным (1—2) позициям;
- 1— доклад в целом не соответствует предъявляемым требованиям, преподавателем выявлены серьезные недочеты по большинству позиций;

2) до 9 баллов — составление и представление кратких рецензий на выполненные другими студентами задания на практикумах (баллы выставяются в зависимости от количества (рецензии на все задания, выполненные на одной практикуме — 3 балла) и качества (оформление, владение материалом, описание содержания задания, анализ сильных и слабых сторон выполненных заданий, выводы и рекомендации учащимся, аргументированность оценки):

- 3 балла — рецензии соответствуют основным требованиям;
- 3 балла — рецензии в целом соответствуют основным требованиям, преподавателем выявлены незначительные недочеты;
- 1 балл — рецензии не соответствуют основным требованиям, выявлены серьезные недочеты;

3) до 5 баллов — составление и представление развернутой рецензии на подготовленный к семинару и заранее представленный доклад

- 5 баллов — рецензия соответствует основным требованиям (оформление, владение материалом, описание содержания доклада, анализ сильных и слабых сторон доклада, выводы и рекомендации докладчику, аргументированность оценки);
- 3 балла — рецензия в целом соответствует основным требованиям, преподавателем выявлены незначительные недочеты;
- 1 балл — рецензия не соответствует основным требованиям, выявлены серьезные недочеты;

4) до 5 баллов — руководство командой при проведении диспута

- 5 — учащийся полностью справился с обязанностями капитана команды;
- 3 — учащийся в основном справился с обязанностями капитана команды, но возникли незначительные трудности при подготовке выступлений, команда проявила слабую сплоченность и дисциплину, выступления членов команды были недостаточно аргументированы, были проявлены признаки неуважения к оппонентам;
- 1 — учащийся в целом не справился с обязанностями капитана команды;

5. Письменная творческая курсовая работа

Объем письменной курсовой работы 0,5—1 п.л. (20—40 тыс. печ. знаков). Составляется в соответствии с требованиями действующих на данный момент методических рекомендаций к оформлению письменных студенческих работ. Работа предоставляется до окончания курса (во второй половине

семестра) и рецензируется преподавателем. Работа оценивается по стандартным критериям, изложенным в методических рекомендациях

Оценка курсовой работы

"Традиционная" отметка	Баллы по варианту 1	Баллы по варианту 2
5 +	15	20
5	12	17
5 -	10	15
4 +	9	14
4	8	13
4 -	6	11
3 +	5	9
3	4	7
3 -	3	5

6. Итоговый контроль

Экзамен или зачет может проводиться в устной форме по предложенным студентам вопросам в соответствии с общими требованиями, предъявляемыми к итоговому контролю.

Оценка по экзамену или зачету

"Традиционная" отметка	Баллы по варианту 1 (экзамен)	Баллы по варианту 2 (зачет)
5 +	40	20
5	34	17
5 —	30	15
4 +	28	14
4	26	13
4 —	22	11
3 +	18	9
3	14	7
3 —	10	5

Перед внесением в экзаменационную ведомость баллы могут быть преобразованы следующим образом:

85—100 — "отлично"

65—84 — "хорошо"

51—64 — "удовлетворительно"

50 и менее — "неудовлетворительно"

Раздел 3

Методические указания для студентов

При изучении учебного курса используются традиционные и инновационные методики. Основные формы учебных занятий: лекции, практические аудиторные занятия, письменная творческая курсовая работа (представляется во второй части прохождения курса). В заключении курса проводится экзамен (вариант 1) или зачет (вариант 2).

Для успешного прохождения курса необходимо набрать не менее 51 балла (оценка "удовлетворительно"). Для получения оценки "хорошо" необходимо набрать не менее 65 баллов, оценки "отлично" — не менее 85 баллов.

Максимальное количество баллов, которые может набрать студент — 100.

Из них 80 баллов приходится на основные занятия, а 20 — на дополнительные задания, подготовленные к практическим аудиторным занятиям.

Основные занятия (80 баллов)

Посещаемость оценивается от 0 до 10 баллов (10% посещенных занятий — один балл)

Работа на лекционных занятиях оценивается до 0 до 5 баллов (учитываются интенсивность и качество выступлений на лекциях, в первую очередь: ответов на вопросы лектора и вопросов, задаваемых лектору (учитываются только грамотные вопросы и ответы, содержание которых полностью соответствует изучаемой теме)).

Работа на практических занятиях оценивается от 0 до 15 баллов (первый вариант) или от 0 до 25 баллов (второй вариант). Они выставляются: 1) за активные грамотные выступления на коллоквиумах и семинаре; 2) за полное качественное решение заданий на практикумах; 3) за активное участие в диспуте. Можно получить еще 20 баллов за выполнение дополнительных заданий: 1) подготовку и презентацию доклада или содоклада (до двух содокладов по каждому вопросу) на семинаре; 2) за составление и представление кратких рецензий на выполненные другими студентами задания на практикумах; 3) за составление и представление развернутой рецензии на подготовленный к семинару и заранее представленный доклад; 4) за руководство командой при проведении диспута ("цену" каждого выполненного задания см. выше).

Творческая курсовая работа оценивается от 0 до 15 баллов (первый вариант) или от 0 до 20 баллов (второй вариант) в соответствии с основными методическими требованиями, предъявляемыми к работам такого типа.

Экзамен (первый вариант) или зачет (второй вариант) оцениваются, соответственно, в 40 или 20 баллов. Они проводятся в устной форме по предложенным студентам вопросам в соответствии с общими требованиями, предъявляемыми к итоговому контролю.

План учебных работ

Вариант 1

<i>n/n</i>	<i>Темы лекционных занятий и прорабатываемые вопросы</i>	<i>Темы и формы практических занятий. Обсуждаемые вопросы и задания</i>
1	<p>Вводная: Понятия «волонтерство» и «волонтерская деятельность»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Волонтерство и волонтерская деятельность. 2. Методологические и технологические аспекты. 3. Основные категории и понятия. 	<p>1) Теоретико-методологические проблемы волонтерства (коллоквиум)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое «волонтерство» 2. Что такое «волонтерская деятельность» 3. Кого можно отнести к волонтерам, и почему 4. Какие методы и технологии общественных наук вы знаете 5. Какие методы и технологии используются и могут быть в перспективе использованы при исследовании проблем волонтерства 6. Какие методы и технологии используются и могут быть в перспективе использованы при организации волонтерской деятельности 7. Какие понятия близки понятию «волонтерство». Каковы соотношения этих понятий
2	<p>Общественный контекст волонтерской деятельности</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Место волонтерства в общественной жизни. 2. Социальный аспект волонтерской деятельности. 3. Социально-экономический аспект волонтерской деятельности. 4. Морально-этический аспект волонтерской деятельности. 5. Организационный аспект волонтерской деятельности. 	<p>2) Волонтерство и общество (семинар)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общество и принципы его функционирования 2. Место волонтерства в общественной жизни 3. Волонтер как член гражданского общества 4. Волонтер и экономика 5. Мораль волонтера <p>3) Как организовать и управлять волонтерской группой (практикум)</p> <p>Задание: Разработать программу деятельности волонтерской группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> — цели и задачи группы; — направления деятельности; — предполагаемый состав; — руководители и их помощники; — способы рекрутирования членов; — режим работы добровольцев; — способы коммуникации;

		<p>— формы внутригрупповых взаимоотношений</p> <p>— стратегии взаимоотношений с государственными институтами, экономическими корпорациями и социальными организациями.</p> <p>— план и предполагаемые результаты действий.</p>
3	<p><i>История волонтерского движения</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предыстория волонтерского движения. 2. Благотворительность в Древнем мире. 3. Средние века. 4. Новое время. 5. Россия. 	<p>4) История волонтерского движения (семинар)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная взаимопомощь в традиционном обществе 2. Благотворительность и социальная помощь в Древнем мире 3. Благотворительность и социальная помощь в Средние века 4. Благотворительность и социальная помощь в Новое время 5. Благотворительность и социальная помощь в России 6. Становление волонтерского движения
4	<p><i>Современное состояние и модели организации волонтерской деятельности</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Философские основания современной волонтерской деятельности. 2. Организация волонтерской деятельности в разных странах. 3. Российская Федерация и страны СНГ. 	<p>5) Современное состояние и перспективы волонтерской деятельности (коллоквиум)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите и охарактеризуйте модели волонтерской деятельности 2. Расскажите об организации волонтерской деятельности в разных странах 3. Что полезного можно заимствовать из зарубежного опыта, а от чего лучше отказаться 4. Охарактеризуйте состояние российского волонтерства. Как обстоят дела в Вашем регионе, городе/селе 5. Как будет развиваться волонтерское движение в мире и в России ближайшие годы и десятилетия
5	<p><i>Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие «нуждающиеся в волонтерской поддержке». 2. Социально обездоленные. 3. Проблема социальной помощи населению в чрезвычайных ситуациях. 4. Проблема поддержки программ социального развития. 5. Проблема улучшения 	<p>6. Потребность в волонтерской поддержке (диспут)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кто нуждается в волонтерской поддержке, а кто в ней не нуждается. И как их отличить друг от друга 2. Каким образом выбрать формы помощи нуждающимся 3. Как организовать волонтерское мероприятие. Что стоит делать, а чего делать не рекомендуется 4. Как определить эффективность конкретного мероприятия

	<p>морально-психологического климата.</p> <p>6. Проблема обеспечения социально значимых сфер жизнедеятельности.</p>	
6	<p>Нормативно-правовая база волонтерской деятельности</p> <p>1. Общие представления о нормативно-правовом регулировании.</p> <p>2. Международный уровень.</p> <p>3. Национальный уровень.</p> <p>4. Муниципальный уровень.</p> <p>5. Внутриорганизационный уровень.</p>	<p>7. Правосознание волонтеров (Практикум)</p> <p>Задание 1:</p> <p>— Выберите любую значимую проблему волонтерской деятельности (см. текст учебной программы).</p> <p>— Отберите правовые документы, в которых содержатся нормы, относящиеся к данной проблеме</p> <p>— Классифицируйте документы типам и уровням, а нормы — по содержанию.</p>
7	<p>Информационные технологии в волонтерской среде</p> <p>1. Понятие «информационные технологии».</p> <p>2. Понятие «источник информации».</p> <p>3. Организация делопроизводства волонтерской группы и организации.</p>	<p>8. Волонтерство и информация (практикум)</p> <p>Задание:</p> <p>— Выберите любую значимую проблему волонтерской деятельности (см. текст учебной программы)</p> <p>— Составьте план поиска информации по данной проблеме</p> <p>— Подробно опишите работу с экспертами</p> <p>— Подробно опишите работу по поиску печатных источников с помощью информационно-поисковых систем (как традиционных, так и электронных);</p> <p>— Подробно опишите работу с Интернет-источниками</p> <p>— Подробно опишите извлеченную Вами релевантную информацию</p> <p>— Охарактеризуйте характер и форму полученной информации, сопоставьте долю полезной информации с «информационным шумом» в разных типах и индивидах источников;</p> <p>— Составьте отчет по проделанной Вами работе</p>

Раздел 4 Материалы промежуточной и итоговой аттестации

План практических аудиторных занятий

К теме № 1: Вводная: Понятия «волонтерство» и «волонтерская деятельность»

Занятие № 1

Теоретико-методологические проблемы волонтерства
(коллоквиум)

Вопросы для обсуждения

1. Что такое «волонтерство»
2. Что такое «волонтерская деятельность»
3. Кого можно отнести к волонтерам, и почему
4. Какие методы и технологии общественных наук вы знаете
5. Какие методы и технологии используются и могут быть в перспективе использованы при исследовании проблем волонтерства
6. Какие методы и технологии используются и могут быть в перспективе использованы при организации волонтерской деятельности
7. Какие понятия близки понятию «волонтерство». Каковы соотношения этих понятий

К теме № 2: Общественный контекст волонтерской деятельности

Занятие № 2

Волонтерство и общество
(семинар)

Вопросы для изучения

1. Общество и принципы его функционирования
2. Место волонтерства в общественной жизни
3. Волонтер как член гражданского общества
4. Волонтер и экономика
5. Мораль волонтера

Занятие № 3
Как организовать и управлять волонтерской группой
(практикум)

Задание:

Разработать программу деятельности волонтерской группы:

- цели и задачи группы;
- направления деятельности;
- предполагаемый состав;
- руководители и их помощники;
- способы рекрутирования членов;
- режим работы добровольцев;
- способы коммуникации;
- формы внутригрупповых взаимоотношений
- стратегии взаимоотношений с государственными институтами, экономическими корпорациями и социальными организациями.
- план и предполагаемые результаты действий.

К теме № 3: История волонтерского движения

Занятие № 4
История волонтерского движения
(семинар)

Вопросы для изучения

1. Социальная взаимопомощь в традиционном обществе
2. Благотворительность и социальная помощь в Древнем мире
3. Благотворительность и социальная помощь в Средние века
4. Благотворительность и социальная помощь в Новое время
5. Благотворительность и социальная помощь в России
6. Становление волонтерского движения

К теме № 4. Современное состояние и модели организации волонтерской деятельности

Занятие № 5

Современное состояние и перспективы волонтерской деятельности
(коллоквиум)

Вопросы для обсуждения

1. Назовите и охарактеризуйте модели волонтерской деятельности
2. Расскажите об организации волонтерской деятельности в разных странах
3. Что полезного можно заимствовать из зарубежного опыта, а от чего лучше отказаться
4. Охарактеризуйте состояние российского волонтерства. Как обстоят дела в Вашем регионе, городе/селе
5. Как будет развиваться волонтерское движение в мире и в России ближайшие годы и десятилетия

К теме № 5. Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке

Занятие № 6

Потребность в волонтерской поддержке
(диспут)

Темы для дискуссии

1. Кто нуждается в волонтерской поддержке, а кто в ней не нуждается. И как их отличить друг от друга
2. Каким образом выбрать формы помощи нуждающимся
3. Как организовать волонтерское мероприятие. Что стоит делать, а чего делать не рекомендуется
4. Как определить эффективность конкретного мероприятия

К теме № 6. Нормативно-правовая база волонтерской деятельности

Занятие № 7

Правосознание волонтеров
(Практикум)

Задание 1:

— Выберите любую значимую проблему волонтерской деятельности (см. текст учебной программы).

— Отберите правовые документы, в которых содержатся нормы, относящиеся к данной проблеме

— Классифицируйте документы типам и уровням, а нормы — по содержанию.

Задание 2:

Вы создаете волонтерскую организацию (название, место действия, статус, направление деятельности — на Ваше усмотрение). Подготовьте список документов, необходимых для регистрации и функционирования деятельности данной группы. Подготовьте проекты наиболее важных документов.

К теме № 7: Информационные технологии в волонтерской среде

Задание № 8

Волонтерство и информация
(практикум)

Задание:

— Выберите любую значимую проблему волонтерской деятельности (см. текст учебной программы)

— Составьте план поиска информации по данной проблеме

— Подробно опишите работу с экспертами

— Подробно опишите работу по поиску печатных источников с помощью информационно-поисковых систем (как традиционных, так и электронных);

— Подробно опишите работу с Интернет-источниками

— Подробно опишите извлеченную Вами релевантную информацию

— Охарактеризуйте характер и форму полученной информации, сопоставьте долю полезной информации с «информационным шумом» в разных типах и индивидах источников;

— Составьте отчет по проделанной Вами работе

Примерные темы для творческих курсовых работ и/или рефератов:

Социально-философские основания волонтерской деятельности.

Методология исследования волонтерской деятельности.

Методология организации волонтерской деятельности.

Типы и виды волонтеров.

Содержание и основные направления волонтерской деятельности.

Понятийный аппарат волонтерской деятельности.
Общественное предназначение волонтерства.
Роль социологии в исследовании и организации волонтерства.
Волонтерство и теория и практика гражданского общества.
Добровольческие усилия по поддержанию стабильного гражданского общества.
Волонтерская деятельность как форма социальной активности.
Волонтерское движение как разновидность социального движения.
Социально-экономический эффект волонтерской деятельности.
Источники и формы финансирования волонтерской деятельности
Проблема вознаграждения труда добровольцев.
Личность волонтера.
Гражданская миссия волонтерства.
Волонтерская субкультура.
Волонтерские группы и организации.
Лидерство в волонтерской группе.
Волонтерская группа и внешняя социальная среда.
История и современное состояние волонтерства и волонтерской деятельности в... (регион или страна по выбору учащегося)
Проблемы нуждающихся в волонтерской поддержке (вариант: социальная группа на выбор учащегося)
Нормативно-правовая база волонтерской деятельности
Информационные технологии в волонтерской среде

Вопросы к зачету (экзамену)

1. Волонтерство и волонтерская деятельность: определения, подходы, проблемы
2. Традиционные и инновационные технологии, техники и конкретные методики, используемые при исследовании проблем волонтерства и организации волонтерской деятельности.
3. Основные категории и понятия волонтерства и волонтерской деятельности.
4. Место волонтерства в общественной жизни.
5. Социальный аспект волонтерской деятельности.

6. Социально-экономический аспект волонтерской деятельности.
7. Морально-этический аспект волонтерской деятельности.
8. Организационный аспект волонтерской деятельности.
9. Предыстория волонтерского движения: Древний мир и Средние века.
10. Становление волонтерского движения в Новое и Новейшее время.
11. Предыстория и история волонтерского движения в России.
12. Модели волонтерской деятельности: теоретико-методологический аспект.
13. Организация волонтерской деятельности в странах Европы.
14. Организация волонтерской деятельности в странах Америки.
15. Организация волонтерской деятельности в странах Азии и Африки.
16. Организация волонтерской деятельности в Российской Федерации и странах СНГ.
17. Нуждающиеся в волонтерской поддержке: определение, подходы, проблемы, типы и виды.
18. Социально обездоленные: определение, подходы, проблемы, типы и виды.
19. Волонтерство и социальная помощь населению в чрезвычайных ситуациях.
20. Волонтерство и поддержка программ социального развития.
21. Волонтерство и улучшение морально-психологического климата.
22. Волонтерство и обеспечение социально значимых сфер жизнедеятельности.
23. Нормативно-правовая база волонтерской деятельности: теоретико-методологический аспект.
24. Нормативно-правовая база волонтерской деятельности: международный уровень.
25. Нормативно-правовая база волонтерской деятельности: национальный уровень.
26. Нормативно-правовая база волонтерской деятельности: муниципальный и внутриорганизационный уровни.
27. Информационные технологии в волонтерской среде: теоретико-методологический уровни.
28. Источники информации в обеспечении волонтерской деятельности.

29. Организация делопроизводства волонтерской группы и организации.
30. Презентация деятельности волонтерской группы и организации.

Раздел 5

Аннотация программы

Предложенная программа раскрывает содержание учебного курса, имеющего ключевой характер в модуле «Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере». Речь идет об общей направленности модуля, который должен способствовать пониманию волонтерской деятельности как социально и общественно полезных действий, осуществляемых лицами на бескорыстной основе для отдельных лиц, семей и общества в рамках проектов, программ и других форм участия, проводимых государственными или частными организациями на некоммерческой (неприбыльной) основе.

Данные положения реализуются по двум основным направлениям, соответствующим структуре образовательного модуля. Первым из них является генерализирующее направление, позволяющее обрисовать общие представления о форме и содержании волонтерской деятельности, включающей в качестве обязательных элементов теоретико-методологический, методико-технологический, нормативно-правовой, организационно-управленческий, эмпирико-праксиологический, конкретно-исторический аспекты.

Второе — конкретизирующее направление — воплощает в учебную практику представления об общей социальной составляющей волонтерской деятельности, включающей в качестве обязательных элементов представления о структуре гражданского общества, социальной деятельности, вспомоществования и благотворительности, социальной ответственности, гражданского активизма, социальной ответственности.

В соответствии с общей направленностью модуля в результате изучения дисциплины учащийся должен овладеть профессиональными компетенциями: а) в общепрофессиональной сфере (использовать полученные теоретические и практические знания для организации социального партнерства в сфере волонтерской деятельности; пополнять профессиональные знания на основе использования оригинальных устных, печатных и электронных источников; разрабатывать стратегию работы с волонтерскими группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных теорий, концепций, подходов и (или) технологий; систематизировать и обобщать собственные достижения и проблемы в свете поиска возможных путей решения проблем; реализовывать практические и учебные программы, направленные на всестороннее развитие волонтерской деятельности); б) в социальной сфере (ориентироваться в современной социокультурной ситуации, используя ее для пропаганды и утверждения идей волонтерства; расширять круг социальных партнеров, включая во взаимодействие с ними будущих и действующих волонтеров; создавать условия для проявления волонтерами социальной активности, реализации разнообразных позитивных социальных инициатив; организовывать волонтерское сообщество для овладения

рядовыми волонтерами накопленного опыта различного взаимодействия при решении актуальных социальных и бытовых задач; учитывать особенности решения социальных проблем взаимодействия, возникающих при функционировании волонтерских групп и организаций; нести ответственность за качество своей профессиональной деятельности); в) в сфере коммуникативного процесса (бесконфликтно общаться с различными субъектами социального и педагогического процессов; предъявлять различные образцы межкультурного общения; организовывать совместную деятельность с коллегами в различных сообществах; владеть профессиональной речевой коммуникацией; использовать различные средства коммуникации с коллегами и социальными партнерами; создавать условия для мотивации участников волонтерского движения); г) в информационной сфере (анализировать информацию с разных точек зрения, выделять в ней главное, структурировать, оценивать, представлять в доступном для других виде; использовать возможности информационных технологий для решения задач организации и функционирования волонтерского движения; использовать возможности информационных технологий в самообразовании).

В соответствии с данными представлениями выстраивается структура самой учебной программы, позволяющей ввести учащихся в сложную проблематику разнообразных общественных аспектов волонтерской деятельности. Курс разбит на шесть тем (*"Вводная: Понятия «волонтерство» и «волонтерская деятельность»"*; *"Общественный контекст волонтерской деятельности"*; *"История волонтерского движения"*; *"Современное состояние и модели организации волонтерской деятельности"*; *"Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке"*; *"Нормативно-правовая база волонтерской деятельности"*) и композиционно выстроен с учетом охвата узловых моментов: общие проблемы, история и современность, наиболее важные частные вопросы, правовая и информационная поддержка.

Учебная программа курса располагает достаточным методическим обеспечением (список литературы, тематический план, план учебных работ, учебные задания, расчеты балльно-рейтинговой оценки достижений студентов, список примерных тем для творческих курсовых работ и/или рефератов, список вопросов к зачету (экзамену)). В процессе проведения курса планируется провести 8 практических аудиторных занятий (один семинар, один диспут, три коллоквиума, три практикума) и организовать весьма разнообразную самостоятельную работу студентов. На рассмотрение методистов и преподавателей предложено два варианта организации балльно-рейтинговой системы с учетом различий в итоговом контроле (экзамен или зачет).

Курс 2 ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Автор-составитель: кандидат педагогических наук, доцент
Е.Н.Глубокова.*

Раздел 1 Рабочая учебная программа

Место учебной дисциплины/курса в основной образовательной программе:

Курс является составной частью вариативного модуля «Технология волонтерской деятельности в социальной сфере». Курс обеспечивает освоение обучающимся профессиональных компетенций, связанных с использованием педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере, в том числе в образовательной среде, на основе использования знаний об особенностях проектирования и использования педагогических технологий в контексте конкретной ситуации, умений применять отдельные элементы педагогических технологий, организации деятельности волонтеров. Курс предполагает развитие и использование компетенций, освоенных при изучении педагогических дисциплин основной образовательной программы бакалавра и магистра, а также других междисциплинарных курсов модуля.

Количество часов на дисциплину/курс:

Общее количество часов – 100 (2,8 кредита) количество аудиторных часов на дисциплину 28 час. из них лабораторных занятий: 18 час, на самостоятельную работу – 72 час.

Цель дисциплины

Освоение обучающимся профессиональных компетенций проектирования и использования различных педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере посредством расширения теоретических знаний в области педагогических технологий, практических умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи по организации различных видов педагогического взаимодействия в волонтерской деятельности.

Результаты освоения дисциплины / курса:

В результате освоения курса студент будет демонстрировать:

- установку (ориентацию) на продуктивное профессиональное взаимодействие в волонтерской деятельности в социальной сфере;

- практические навыки использования различных педагогических технологий в волонтерской деятельности;
- способность организовать массовые мероприятия, имеющие социально-гуманитарную направленность;
- владение приемами эффективной групповой и индивидуальной коммуникации;
- умение работать в команде волонтеров при использовании педагогических технологий в социальной сфере, в том числе в образовательной среде;
- владение способами, методами и методиками использования Интернет - коммуникации.

Текущая аттестация качества усвоения знаний

В ходе аттестации оцениваются результаты освоения программы дисциплины, которые проявляются в теоретических и методических знаниях, применимых для решения задач проектирования и использования педагогических технологий в волонтерской деятельности.

Для *текущей аттестации* используются следующие формы: эссе, рефлексивные карты, анализ «продуктов» решения профессиональных задач волонтера, заполнение стандартизированного листа наблюдения за проявлениями студента в процессе решения задач, экспертные листы и др. (по выбору преподавателя и студентов). Преподаватель самостоятельно определяет содержание, формы и объем материала, выносимого на текущую аттестацию.

Итоговая аттестация

В качестве мероприятия итоговой аттестации по курсу предполагается защита самостоятельно разработанного проекта по организации массовых мероприятий, имеющих социально-гуманитарную направленность (по выбору обучающегося). Проект может быть как индивидуальный, так и коллективный. Критерии оценки проекта и деятельности обучающихся в нем могут быть разработаны преподавателем совместно с обучающимися.

Основное содержание курса

Тема I. Теоретические основы выбора педагогических технологий в волонтерской деятельности. Педагогические технологии, основные признаки, их классификация, структура и возможности применения в волонтерской деятельности.

Правовые документы, регламентирующие использование педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере.

Тема II. Педагогические технологии работы с социальной группой. Техника и приемы организации группового взаимодействия (педагогические тренинги, стимулирование процессов коллективообразования, коллективная организаторская деятельность, управление групповой динамикой, модерация групповой работы).

Практическое занятие - педагогический тренинг № 1 "Организация группового взаимодействия" и тренинг № 2 «Как организовать мероприятие».

Тема III. Педагогические основы профессионального взаимодействия и общения с коллегами (методы и приемы, техники организации интерактивного общения, раскрытие внутреннего потенциала специалиста, приемы установления социальных контактов).

Практическое занятие – педагогический тренинг № 3 «Приемы установления социальных контактов».

Тема IV. Педагогическая режиссура коллективного взаимодействия. Использование при организации и проведении мероприятий приемов визуализации, вербализации, презентации, обратной связи, методов «мозгового штурма» и «мозговой атаки», некоторых приемов педагогического сопровождения взаимодействия.

Практическое занятие – педагогический тренинг № 4 «Режиссируем мероприятия».

Тема V. Анимация как технология волонтерской деятельности. Методика организации и проведения сюжетно-ролевых, имитационных, познавательных и развлекательных игр, благотворительных мероприятий, образовательных экскурсий, походов, творческих мастерских по интересам, дебатов, бесед, лиц-интервью и т.п.

Практическое занятие – педагогический тренинг № 5 «Сила игры в радости».

Практическое занятие - педагогический тренинг № 6 «Творческая мастерская».

Практическое занятие - педагогический тренинг № 7 «Играем в дебаты».

Тема VI. Социальное проектирование как технология волонтерской деятельности (социальный проект, его структура, методика разработки и реализации социального проекта, привлечение участников).

Практическое занятие – тренинг № 8 «Проектировочная мастерская»

Основные понятия курса:

- анимация,
- групповая работа
- имитационно-моделирующие игры,
- коллективная организаторская деятельность,
- коллективное взаимодействие,
- модерация,
- педагогическая режиссура,
- педагогическое проектирование,
- педагогические технологии,
- профессиональное взаимодействие,
- социальный проект.

В ходе освоения курса предполагается **самостоятельная работа** студентов с Интернет – сайтами по проблемам волонтерской деятельности в социальной сфере (выявление проблем в волонтерской деятельности, анализ материалов, участие в опросах, в конференции, в форуме и т.д.)

Рекомендуемая литература

а) основная литература

1. Воспитать человека. Сборник нормативно-правовых, научно-методических, организационно-практических материалов по проблемам воспитания. - М., 2003.
2. Змеёв С.И. Технология обучения взрослых: Учебное пособие для студ. высш. учебных заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2002.
3. Каптерев А.И. Мультимедийные технологии в социокультурной сфере: Учеб.-метод. комплекс для студентов всех форм обучения по специальности "Прикладная информатика" / Моск. гос. ун-т культуры и искусств. - М., 2003. - 40 с.
4. Ковшарь И.Ф. Проблемы истории и теории массовых музыкальных представлений нового времени. - М.: Музыка, 2002. - 208 с.
5. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учебное пособие для студ. высш. учебных заведений/ Под ред. Л.М.Митиной.- М.: Издательский центр «Академия», 2005.
6. Новые педагогические технологии в системе образования: Учебное пособие для студ. пед. вузов и системы повышения квалификации

пед.кадров/ Под ред. Е.С. Полат.- М.: Издательский центр «Академия», 2003.

7. Педагогические технологии: Учебное пособие для студентов педагогических специальностей/ под общей ред. В.С.Кукушкина. – Серия «педагогическое образование». – Ростов н\Д: издательский центр «Март», 2002.
8. Петров Б.Н. Массовые спортивно-художественные представления: (Основы режиссуры, технологии, организации и методики). - М.: Академ. Пресс, 2001. - 352 с.
9. Рожков М.И., Байбородова Л.В. Теория и методика воспитания: учебное пособие для студ. высш. учебных заведений.- М., Изд-во «Владос-пресс», 2004.
10. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: Ноу – хау в образовании: учебное пособие. – М., Высшее образование, 2007.
11. Современные технологии социально-культурной деятельности. – Тамбов: Першина, 2004. – 512 с.
12. Черняк Ю.М. Режиссура праздников и зрелищ. – М.: ТетраСистемс, 2004. – 224с.

б) дополнительная литература

1. Агапова О.В. и др. Уроки для взрослых: Пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых. – СПб., 2007.
2. Андреев В. Режиссер устраивает сцену // Праздник. - 2001. - № 3. - С. 14-15.
3. Борисова Н.Н. Хочу на бал: практическое руководство для организаторов, хореографов и участников современных балов.- М.:ИД «Один из лучших», 2004.
4. Воспитание школьников// Теоретический и научно-методический журнал. – М.: Изд-во «Школьная пресса».
5. Еремеева Н. 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов. – СПб.: Прайм-еврознак, 2007.
6. Классный руководитель - научно-методический журнал. - Москва.
7. Кристиане Бидерман. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании. – М., 2006
8. Орлова И.В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии. - СПб.: Речь, 2006.

9. Подготовка студентов к тестированию по педагогическим дисциплинам: Методическое пособие для студентов.- СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2008.
10. Сартан Г.Н. Тренинг командообразования. – СПб.: Речь, 2005.
11. Самоукина Н. В. Психологический тренинг для учителя. – 2-е изд, испр. – М.: Психотерапия, 2006.
12. Современный педагог: гуманитарные технологии – компетентность – профессиональный потенциал: Методические материалы для проведения тренингов педагогического состава образовательных учреждений. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2007.
13. Стрельцов Ю.А. Культурология досуга / Моск. гос. ун-т культуры и искусств. - М., 2002.
14. Рубб А.А. Феномен эстрадной режиссуры: Опыт исслед. - М.: Луч, 2001.
15. Юрлова Г. Ключи к профессии: Реж. приемы, постанов. и сценарн., планы, размышления // Праздник. - 2005. - № 3.

в) Интернет – источники:

1. www.iyv2001.org - сайт Всемирной сети волонтеров
2. <http://www.csv.org.uk> - COMMUNITY SERVICE VOLUNTEERS (CSV)
Head Office 237 Pentonville Road o London
3. Internet: <http://www.thesite.org.uk>
4. Internet: <http://www.foobar.co.uk/NYA> - NATIONAL YOUTH AGENCY
5. Internet: <http://www.vois.org.uk> - THE NATIONAL COUNCIL FOR VOLUNTARY ORGANISATIONS (NCVO)
6. <http://www.vois.org.uk> - THE NATIONAL CENTRE FOR VOLUNTEERING (NCV)
7. <http://www.princes-trust.org.uk> - THE PRINCE'S TRUST

Раздел 2

Методические указания для студентов

Уважаемые студенты (магистранты)!

Вы осваиваете модуль «Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере».

Наш курс «Педагогические технологии в волонтерской деятельности» связан с другими курсами образовательного модуля. Курс направлен на развитие профессиональных компетенций проектирования и использования различных педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере посредством расширения теоретических знаний в области педагогических технологий, практических умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи по организации различных видов педагогического взаимодействия в волонтерской деятельности. В процессе лекционных и практических занятий Вы сможете расширить теоретические знания о педагогических технологиях, возможностях их использования в социальной сфере, в том числе образовательной среде, получите практические умения в проектировании, организации, проведении различных массовых мероприятий, имеющих социально-гуманитарную направленность, овладеете умениями применять элементы педагогических технологий в волонтерской деятельности.

В результате освоения курса вам предстоит *продемонстрировать*:

- установку (ориентацию) на продуктивное профессиональное взаимодействие в волонтерской деятельности в социальной сфере;
- практические навыки использования различных педагогических технологий в волонтерской деятельности;
- способность организовать массовые мероприятия, имеющие социально-гуманитарную направленность;
- владение приемами эффективной групповой и индивидуальной коммуникации;
- умение работать в команде волонтеров при использовании педагогических технологий в социальной сфере, в том числе в образовательной среде;
- владение способами, методами и методиками использования Интернет - коммуникации.

Для достижения этих результатов Вам необходимо освоить *основное содержание программы*. Она включает шесть тематических блоков. В каждом предполагается как теоретический материал, так практические занятия в форме педагогических тренингов.

В теме «Теоретические основы выбора педагогических технологий в волонтерской деятельности» Вам предстоит вспомнить, что такое «Педагогические технологии», их основные признаки, классификацию, структуру, узнать возможности применения педагогических технологий в волонтерской деятельности.

В теме «Педагогические технологии работы с социальной группой» речь пойдет о технике и приемах организации группового взаимодействия, в том числе о педагогических тренингах, коллективной организаторской деятельности, об управлении групповой динамикой, о модерации групповой работы.

В теме «Педагогические основы профессионального взаимодействия и общения с коллегами» Вы узнаете методы и приемы, техники организации интерактивного общения, механизмы раскрытия внутреннего потенциала специалиста, приемы установления социальных контактов.

Тема «Педагогическая режиссура коллективного взаимодействия» речь пойдет об использовании при организации и проведении мероприятий приемов визуализации, вербализации, презентации, обратной связи, методов «мозгового штурма» и «мозговой атаки», некоторых приемов педагогического сопровождения взаимодействия.

В теме «Анимация как технология волонтерской деятельности» представлена методика организации и проведения сюжетно-ролевых, имитационных, познавательных и развлекательных игр, благотворительных мероприятий, образовательных экскурсий, походов, творческих мастерских по интересам, дебатов, бесед, блиц-интервью и т.п.

Тема «Социальное проектирование как технология волонтерской деятельности» предполагает рассмотрение технологии социального проекта, его структуры, методики разработки и реализации социального проекта, механизмов привлечения участников.

На освоение курса отводится 100 час (2,8 кредита). Вам предстоит прослушать 6 лекций (они будут носить вводный, ориентационный и установочный характер). Вы примете участие в 8 практических занятиях. На них будут организованы педагогические тренинги, разные формы промежуточной аттестации.

В ходе *промежуточной аттестации* оцениваются результаты освоения программы дисциплины, которые проявляются в теоретических и методических знаниях, применимых для решения задач проектирования и использования педагогических технологий в волонтерской деятельности.

В качестве мероприятия *итоговой аттестации* по курсу вам предстоит защита самостоятельно разработанного проекта по организации массовых мероприятий, имеющих социально-гуманитарную направленность (по вы-

бору обучающегося). Проект может быть как индивидуальный, так и коллективный. Критерии оценки проекта и деятельности его участников могут быть разработаны совместно с преподавателем.

Для самостоятельного изучения предполагаются следующие вопросы:

1. Правовые документы, регламентирующие использование педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере.
2. Приемы управления групповой динамикой.
3. Приемы и методы модерации групповой работы.
4. Интерактивное общение и его организация.
5. Приемы педагогического сопровождения социального взаимодействия.
6. Выявление проблем при использовании педагогических технологий в волонтерской деятельности

Самостоятельная работа включает:

- работу с рекомендованной и самостоятельно подобранной литературой по проблемам волонтерской деятельности и использования педагогических технологий в социальной сфере;
- посещение социальных и образовательных учреждений разных типов и видов и наблюдение за методикой проведения и организации различных мероприятий социально-гуманитарной направленности;
- выполнение практических заданий по освоению конкретных педагогических технологий в волонтерской деятельности;
- разработка социально-педагогического проекта по организации конкретного мероприятия с использованием педагогических технологий в волонтерской деятельности;
- разработку конкретных мероприятий с использованием педагогических технологий в волонтерской деятельности;
- работу студентов с Интернет – сайтами по проблемам волонтерской деятельности в социальной сфере;
- саморефлексию деятельности студента и составление самоотчета об освоении им программы дисциплины.

В процессе самостоятельной работы Вам предстоит выполнить следующие задания:

1. Подготовка сценариев различных массовых мероприятий социально-гуманитарной направленности (для школьников, молодежи, взрослых).
2. Работа с текстами документов.
3. Самодиагностика и составление программы саморазвития.
4. Анализ проведения массовых мероприятий волонтерами в любом учреждении, в том числе образовательном.
5. Работа студентов с Интернет – сайтами по проблемам волонтерской деятельности в социальной сфере.
6. Выявление проблем в волонтерской деятельности (по материалам Интернет-сайтов и региональной прессы, телевидения).
7. Проведение анализа материалов волонтерской деятельности.
8. Участие в опросах, других мероприятиях волонтеров вуза и города.
9. Подготовка материалов для выступления на конференции по проблемам волонтерской деятельности.

В связи с тем, что при освоении курса большое количество заданий и материалов осваивается студентами самостоятельно, наши методические указания содержат, прежде всего, рекомендации по самостоятельному их выполнению.

Одним из наиболее сложных заданий является разработка проекта одного из мероприятий социально-гуманитарной направленности. Для того, чтобы его выполнить, советуем воспользоваться следующей информацией.

Что необходимо знать о проекте

Прежде всего обратимся к ключевому понятию - «проект».

Рассмотрим общеупотребительное значение слова **«проект»** в русском языке. Чаще всего в связи с названным звуковым и графическим комплексом возникает ассоциация «план, замысел». Однако в последние годы получило распространение новое значение слова «проект», которое на данный момент ещё не нашло отражения в лексиконах.

ПРОЕКТ - форма или единица организации крупных, относительно самостоятельных начинаний.

ПРОЕКТ В ОБРАЗОВАНИИ - специальным образом оформленная детальная разработка определённой проблемы (технологии), предусматри-

вающая поиск условий и способов достижения реального практического результата.

ПРОЕКТ=ПРОБЛЕМА+ПРОДУКТ

Е. С. Полат предложила приведённый ниже вариант типологии проектов на основе следующих типологических признаков:

1. Доминирующая в проекте деятельность: исследовательская, поисковая, творческая, ролевая, прикладная (практико-ориентированная), ознакомительно-ориентировочная и пр.
2. Предметно-содержательная область: монопроект (в рамках одной области знания); межпредметный проект.
3. Характер координации проекта: непосредственный (жесткий, гибкий), скрытый (неявный, имитирующий участника проекта).
4. Характер контактов (среди участников одной школы, класса, города, региона, страны, разных стран мира).
5. Количество участников проекта.
6. Продолжительность выполнения проекта.

Правильная постановка проблемы и удачно найденная форма конечного продукта являются гарантией успеха проектной деятельности.

В проект в качестве его составных компонентов входят:

- выявление и постановка проблемы;
- формулирование цели проекта;
- разработка или выбор путей выполнения проекта,
- практическая реализация проекта;
- оформление результатов,
- обсуждение результатов работы.

Виды проектов

В теории и практике проектирования выделяют разнообразные типы (виды) проектов. Большинство из нас имеют опыт разработки и реализации ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ проектов. Однако есть еще и проекты прикладного характера, в частности - СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ проекты. Их особенность в том, что в них решаются проблемы, связанные с поиском наиболее эффективных путей решения проблем, существующих в социальной сфере, в том числе в системе образования.

По продолжительности, срокам выполнения проекты могут быть:

- Краткосрочные -

- Среднесрочные - разрабатываемые от недели до месяца
- Долгосрочные - разрабатываемые от одного до нескольких месяцев.

Типология проектов (по доминирующему в проекте методу)

- **Исследовательские.** Такие проекты требуют хорошо продуманной структуры проекта, обозначенных целей, актуальности проекта для всех участников, социальной значимости, продуманных методов, в том числе экспериментальных и опытных работ, методов обработки результатов;
- **Творческие.** Такие проекты, как правило, не имеют детально проработанной структуры, она только намечается и далее развивается, подчиняясь принятой логике и интересам участников проекта. В лучшем случае можно договориться о желаемых, планируемых результатах (совместной газете, сочинении, видеофильме, спортивной игре, экспедиции, пр.);
- **Приключенческие, игровые.** В таких проектах структура также только намечается и остается открытой до окончания проекта. Участники принимают на себя определенные роли, обусловленные характером и содержанием проекта. Это могут быть литературные персонажи или выдуманные герои, имитирующие социальные или деловые отношения, осложняемые придуманными участниками ситуациями. Результаты таких проектов могут намечаться в начале проекта, а могут вырисовываться лишь к его концу. Степень творчества здесь очень высокая, но доминирующим видом деятельности все-таки является ролево-игровая, приключенческая;
- **Информационные проекты.** Этот тип проектов изначально направлен на сбор информации о каком-то объекте, ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение фактов, предназначенных для широкой аудитории. Такие проекты также, как и исследовательские требуют хорошо продуманной структуры, возможности систематической коррекции по ходу работы над проектом. Структура такого проекта может быть обозначена следующим образом:

Цель проекта, его актуальность – методы получения (литературные источники, средства СМИ, базы данных, в том числе электронные, интервью, анкетирование, в том числе и зарубежных партнеров, проведение «мозговой атаки», пр.) и обработки информации (их анализ, обобщение, сопоставление с известными фактами, аргументированные выводы) - результат (статья, реферат, доклад, видео, пр.) - презентация (публикация, в том числе в сети, обсуждение в телеконференции, пр.).

- **практико-ориентированные.** Эти проекты отличает четко обозначенный с самого начала результат деятельности участников проекта. Причем этот результат обязательно ориентирован на социальные интересы и интересы самих участников (газета, документ, видеофильм, звукозапись, спектакль, программа действий, проект закона, справочный материал, пр.).

Такой проект требует хорошо продуманной структуры, даже сценария всей деятельности его участников с определением функций каждого из них, четкие выходы и участие каждого в оформлении конечного продукта. Здесь особенно важна хорошая организация координационной работы в плане поэтапных обсуждений, корректировки совместных и индивидуальных усилий, в организации презентации полученных результатов и возможных способов их внедрения в практику, организация систематической внешней оценки проекта.

Существуют разные СТРУКТУРЫ ПРОЕКТОВ.

Например, в основу может быть положена логика действий, приведенная ниже:

1. Определите проблему, которую вы хотите разрешить данным проектом.
2. Сформулируйте замысел проекта (основные формы деятельности по организации массовых мероприятий, коллективных творческих дел, тогда все роли, содержание деятельности определяются формой, выбранной в замысле проекта).
3. Определите концептуальные основы деятельности (на основе анализа концепции волонтерской деятельности или другого её вида, воспитательной в том числе, — выбрать из нее то, на чем будет строиться Ваш проект, можно также учесть теоретические положения, связанные со спецификой самой деятельности — литературный праздник, карнавал, игры и т.п.).
4. Разработайте модель организации деятельности (*т.е. определите состав участников, составьте схему организации работы, и опишите её, представьте графическую модель будущей деятельности по реализации проекта*).
5. Определите конкретные формы работы по реализации проекта.
6. Определите какое участие в организации деятельности будут принимать студенты, волонтеры, другие участники проекта, определите какие для этого нужны творческие группы и т.д.)
7. Нормативно-правовая база (это основные документы разного уровня, в том числе и внутренние, принадлежащие той организации, где

будет проводиться праздник или мероприятие, не противоречащие друг другу, которые следует иметь в виду при организации Вашего мероприятия).

8. Кадровое обеспечение (кто будет работать в ходе подготовки и реализации социального мероприятия, их функции, конкретные задачи и задания)
9. Программно-методическое обеспечение реализации проекта (методическая и педагогическая, психологическая литература, другие источники информации, которыми Вы воспользовались или собираетесь это сделать).
10. Результаты (они должны быть конкретными, так, чтобы их можно было проверить и оценить, следует указать, как их можно проверить).

Результаты проекта могут быть разделены на:

- педагогические
- методические
- организационно- управленческие.

Социальный проект - это программа реальных действий, в основе которой лежит актуальная социальная проблема, требующая разрешения. Ее реализация будет способствовать улучшению социальной ситуации в конкретном регионе, социуме. Это один из способов участия в общественной жизни путем практического решения насущных социальных проблем.

Реализация социального проекта проходит в *несколько этапов* (их принято называть *шагами*):

1. Изучение общественного мнения и определение актуальной социальной проблемы.
2. Привлечение участников и общественности для решения данного социального проекта.
3. Определение целей и задач социального проекта.
4. Определение содержания социального проекта. Составление плана работы.
5. Распределение обязанностей.
6. Определение необходимых ресурсов и составление бюджета.

Основное внимание при определении ресурсного обеспечения следует уделить вопросам:

- сколько в целом необходимо средств на осуществление проекта и на какие цели?
- какие средства и материально-техническая база есть в наличии?
- Если вы ищите социальных партнеров для финансирования, то необходимо:
- знать требования к бюджету, формы смет и отчетностей организации, которая выступает спонсором;
- закладывать реальные цены на те или иные товары и услуги по проекту;
- чтобы запрашиваемые средства находились в разумных пределах.

7. Разработка системы оценки проекта.
8. Формирование общественного мнения.
9. Поиск деловых партнеров. Составление предложений по проекту.
10. Проведение официальных переговоров. Получение необходимых ресурсов.
11. Проведение плановых мероприятий.
12. Анализ результатов работы.

Методы коллективного проектирования

(могут использоваться при организации работы при разработке проекта)

Если социально-педагогический проект не является плодом индивидуальных усилий волонтера, и его результаты могут отразиться на жизнедеятельности достаточно большого круга лиц – детей и их родителей, коллег, то разработчик должен организовать команду проекта – группу, заинтересованную в разработке и реализации проекта.

Процесс *целеполагания* связан с осознанием участниками проектирования собственных потребностей и жизненных ценностей. Обсуждение ценностей приводит участников к пониманию личной значимости проекта и задает общую ценностную парадигму, в которой будет проходить проектирование. А.В. Хуторской предлагает следующую типологию образовательных целей учащихся: личные цели – осмысление образования как саморазвития и самореализации; креативные цели – осмысление образования как творческой деятельности, ориентация на выполнение нестандартных задач, самостоятельных форм работы; когнитивные цели – осмысление образования как исследования окружающего мира, ориентация на наблюдение, эксперимент, прове-

дение опытов, работу с первоисточниками; методологические цели – осмысление образования как овладения навыками разных видов деятельности и общения; предметные цели – осмысление образования как приобретения знаний по изучаемым дисциплинам.

В случае если проектирование осуществляется как сотворческая модель образовательного процесса, участниками проектирования выступают, прежде всего, его участники, а не сам организатор и руководитель проекта. В процессе целеполагания участники проекта формируют набор значимых целей. Руководитель задает вопросы на уточнение и прояснение заявленных целей. Затем организуется работа по анализу и классификации набора целей, ранжирование и корректировка заявленных целей. На следующем этапе происходит процесс самоопределения участников проекта, выявление наиболее приоритетных целей, построение «дерева целей» проекта.

Осуществление набора идей к проекту, а также формирование групповой сплоченности позволяют методы коллективной работы над проектом: мозговой штурм, синектика, ТРИЗ, деловые и организационно-деятельностные (ОДИ) игры.

Мозговой штурм направлен на поиск решения обсуждаемой проблемы и снижает уровень критичности и самокритичности участников проектирования, позволяя им поверить в свои силы. Метод предложен А. Осборном, который излагает его следующим образом: «Вы должны рассматривать тот или иной объект со всех возможных точек зрения и фиксировать все идеи, которые просто приходят в голову, какими бы «притянутыми за уши» они не казались. Вы должны будоражить свой мозг до тех пор, пока не выудите из него все существующие в нем мысли». Все участники штурма равны в своем статусе, находятся в ситуации дефицита времени, налагается запрет на критику в любой форме. Как правило, ведущий располагает участников (в количестве от 5 до 15 человек) по кругу и в течение непродолжительного времени (5-15 минут) формулирует проблему и ставит перед группой задачу. Далее участники либо молча записывают имеющиеся у них варианты решения, либо по очереди выступают с краткими репликами (до 2-х минут). Все высказывания записываются либо письменно, либо на магнитофон и затем обсуждаются, подвергаются критике. Вариантом мозгового штурма является такая организация процесса, при которой роли участников делятся изначально на «атакующих», «фиксирующих», «критикующих», «экспертирующих», и каждый находится только в назначенной роли.

Синектика (от греч. – совмещение, соединение разнородных элементов в целое) – метод групповой деятельности, направленный на активизацию индивидуального и группового потенциала через рассмотрение выбранных проблем в разных группах, разными способами и последующее соотнесение результатов. Метод синектики предполагает чередование работы в малой группе (5-7 человек) с пленумом (15-30 человек), на котором результаты ра-

боты групп обсуждаются и кооперируются. В группе организуется целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями, проблемами, причем все участники в равной степени вовлечены в процессы взаимодействия и самоорганизации. Допускается и поощряется наличие различных мнений по поводу обсуждаемых проблем, уточнение позиций участников через вопросы на понимание, аргументированная критика любого из высказанных суждений. В ходе синектики каждый из участников свободно мыслит и высказывает свою точку зрения, сколь бы неприемлемой она не казалась другим. Если работа в малой группе может быть самоорганизована (при условии, что в ней участвует хотя бы 1-2 человека, уже имеющих опыт групповой деятельности), то пленум следует готовить и необходимо исполнение ряда ролей: «ведущий» – организатор обсуждения, наблюдатель за соблюдением установленного регламента, «аналитик» – задает вопросы, мотивирует на обсуждение проблем, провоцирует диалог, высказывает суждения по поводу работы групп, «протоколист» – фиксирует все происходящее на бумаге или других носителях информации, «эксперт» - создает критерии оценки, оценивает результативность работы, выявляет ошибки. Классический вариант синектики предполагает длительную (несколько месяцев), систематическую (1-2 раза в неделю) работу групп, в результате повышается эффективность работы группы, она начинает работать как слаженный механизм, решающий поставленные творческие задачи.

ТРИЗ – теория решения изобретательских задач была разработана и впервые применена в СССР в 1946 году Г.С. Альтшулером. Технология решения изобретательской задачи включает в себя последовательный инвариант этапов: 1) анализ ситуации (выявление противоречия, моделирование задачи); 2) анализ модели задачи (сопоставление задачи с имеющимися ресурсами и способами решения); 3) постановка цели (моделирование идеального конечного результата); 4) мобилизация имеющихся ресурсов; 5) мобилизация имеющихся методов и способов решения задачи; 6) преобразование, коррекция или замена задачи; 7) анализ примененных способов решения задачи; 8) анализ достигнутого результата, его сопоставление с идеальным; 9) анализ всех этапов решения. ТРИЗ изначально использовался в промышленности для выработки и принятия решений, сегодня сфера его применения расширилась и он применяется в педагогике, социальной психологии, социологии. ТРИЗ по форме напоминает любые другие способы групповой работы, однако применяет также специфические организационные формы: оператор РВС (размер - время - стоимость) и метод контрольных вопросов.

Оператор РВС развивает гибкость и инновационность мышления, предлагая осуществить а) оценку имеющихся характеристик объекта по критериям размера, времени, стоимости; б) последовательно моделируя, изменять величины каждого из критериев, вплоть до абсурдных; в) новые смоделированные характеристики соотносятся с условиями задачи.

Метод контрольных вопросов организует работу участников со списком специально подобранных вопросов. Самый простой список вопросов состоит из семи основных пунктов: 1) кто? 2) что? 3) зачем? 4) где? 5) чем? 6) как? 7) когда?; и был сформулирован еще в Древнем Риме Квинтилианом.

Деловые игры – эффективный метод решения проблем посредством организации коллективной мыслительной деятельности людей, которые действуют свободно, реализуя свои потребности в развитии и самореализации, общении и т.д. Деловая игра построена на имитации совместной деятельности людей и используется в обучении, управлении, проектировании, производстве. Автором метода и организатором первой деловой игры, которая прошла в Ленинграде в 1932 году, на фабрике «Красный ткач» был М.М. Бирштейн. Первая деловая игра с применением ЭВМ была проведена в 1956 г. в США.

Организационно - деятельностьная игра (ОДИ) была впервые подготовлена и проведена в 1979 году под руководством Г.П. Щедровицкого, который являлся основателем и теоретиком данного метода. Г.П. Щедровицкий определял ОДИ как «форму организации совместной работы и межпрофессионального мышления, которые с необходимостью приводят к сплавлению и развитию исходных форм мыследеятельности (т.е. мышления, включённого в контекст практической деятельности), к порождению новых знаковых форм, средств, методов и техник взаимопонимания и мышления, вынуждают развиваться, если не всех, то, во всяком случае, многих участников коллективной работы». Таким образом, главная цель и назначение ОДИ - это развитие коллективной мыследеятельности и самих участников.

П.Г. Щедровицкий и С.В. Попов отмечают, что ОДИ является «эффективной формой решения проблем, требующих соорганизации различных профессионалов и специалистов, коллективного мышления и мыследеятельности». В данном случае целью и результатом ОДИ является развитие коллективной мыследеятельности и новая форма её организации, позволяющая решить проблемы.

Ю.В. Громько определяет ОДИ как «форму работы с представителями всевозможных типов социальной практики, предметом которой является само соотношение устройства профессиональной деятельности и форм осознания её профессионалом». При этом, рассматривая ОДИ как средство, Ю.В. Громько приводит их типологию:

1. Игры на проектирование новых форм организации мыследеятельности и программирование развития мыследеятельности. Предметом методологического проектирования в играх являются новые формы организации деятельности;

2. Игры на экспертизу, обеспечивающие восстановление общественного контекста профессиональной мыследеятельности, требующего от профессионала коллективно-общественного самоопределения;
3. Образовательные игры со взрослыми и детьми, организованные специально таким образом, чтобы основным достигаемым в них результатом стало развитие людей, освоение новых культурных способов и техник мышления, коммуникации, понимания, действия, самоопределения, персональной инициации процесса коллективной работы, формы ее организации.

В игре присутствует комплекс компонентов: наличие игровых ролей (организаторы игры: методологи и игротехники, участники игры); различие ролевых целей участников игры, выполняющих свои роли; взаимодействие ролевых позиций; наличие общих целей у игроков; альтернативность возможных решений; наличие эмоциональной напряженности. В игре участвуют несколько групп (от 5 до 12 человек), по решению каждой игровой задачи собирающиеся на общий пленум. Важным моментом игры является организуемая после каждого из пленумов рефлексия – осмысление участниками игры своих действий и мыслей, личного и группового продвижения в процессе игры. Одним из распространенных методов, применяемых в ОДИ, является имитационное (игровое) моделирование, при котором исходные теоретические предположения игроков выражаются в специально проигрываемых (театрализация проекта) сценариях, в которых игроки раскрывают свое видение структурно-функциональных и причинно-следственных аспектов моделируемого объекта или процесса. Распространенным случаем моделирования в педагогическом проектировании является построение модели педагогической деятельности на примере решения педагогической ситуации, которая и проигрывается игроками.

Основное отличие ОДИ от других форм работы состоит в том, что все процедуры, связанные с вычленением, формулированием, ранжированием, выдвижением гипотез, принятием решений осуществляют сами участники игры. Эти процедуры не являются внешними, заданными по отношению к ним. Развитие участников обусловлено актуализацией ситуации, проявлением критики и сомнения по поводу средств, их адекватности тем целям, ради которых они применяются. Суть игры заключается не только в том, чтобы выявить неадекватность средств некоторых задач, но и показать, что ранее игроки не задумывались над этим, считали задачи и средства естественными. Углубленная проработка вопросов игроками ставит под сомнение прошлую деятельность участников игры, ее осмысление и результативность. И выход из этой проблематизированной ситуации они должны искать сами, видоизменяя ситуации деятельности, используемые в них средства, самих себя, свои

ценностные ориентации и представления, способы мышления и деятельности.

Экспертиза защиты-презентации проекта

Приведем возможную форму экспертного листа¹. Вы также можете разработать свой вариант экспертного листа, учитывая, что он обязательно должен содержать показатели и критерии оценки проекта и его публичной защиты (если она предусмотрена).

N	Выводы	Оценка эксперта				
		Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Трудно сказать
1	ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОЕКТА					
1.2	Обоснована актуальность проекта					
1.3	Названы цели проекта					
1.4	Раскрыта сущность проекта					
1.5	Продемонстрирована модель организации работы по проекту					
1.6	Раскрыты практические пути реализации проекта					
1.7	Представлена результативность реализации проекта					
2	КУЛЬТУРА ЗАЩИТЫ ПРОЕКТА					
2.1	Выдержан регламент презентации проекта					
2.2	Даны четкие, лаконичные ответы на вопросы					
2.3	Использована наглядность					

¹ По материалам серии «Организатору воспитательной деятельности в вузе», **Проекты воспитательной деятельности в вузе: учебно - методическое пособие № 31.** — СПб.: Издательство Автономная некоммерческая организация «Центр информатизации образования «КИО», 2007

ГЛАВНЫЕ ДОСТОИНСТВА ПРОЕКТА:

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ ПРОЕКТА:

Список литературы о проектной деятельности

1. Аитов М.А., Лапин М.И., Тощенко Ж.Т. Социальное проектирование. М., 1982. Социология практики: методологические проблемы. – СПб, 1994.
2. Антонюк Г. А. Социальное проектирование и управление общественным развитием. – Минск, 1988.
3. Бедерханова В.П., Бондарев П.Б. Педагогическое проектирование в инновационной деятельности: Учеб. Пособие – Краснодар, 2000.
4. Бенвенисте Г. Овладение политикой планирования. Пер. с англ. М. Калантаровой. – М., 1994.
5. Бондарев П.Б., Курочкина В.Е. Проектная деятельность учителя. Учебное пособие/ Под общей редакцией Бондарева П.Б. - гимназия №71 – Краснодар, 2002.
6. Громыко Ю.В. Проектирование и программирование развития образования. – М.,1996.-С.341-402.
7. Компьютерные телекоммуникации - школе /Под ред. Е.С.Полат – М., 1995
8. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование: Учеб. Пособие – Ростов-на-Дону, 2001.
9. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. Пособие.- 2-е изд., Ин-т молодежи, - М., 2000.
10. Полат Е.С. Новые педагогические технологии /Пособие для учителей – М., 1997.
11. Прогнозное социальное проектирование/ Под ред. Т.М. Дридзе. – М., 1996.
12. Социальное проектирование. – Н.Новгород, 2004.

Методические рекомендации студентам (магистрантам) как самостоятельно работать с литературой

Современное профессиональное педагогическое образование предполагает, что студент сам должен уметь выбирать способы работы с информацией для наиболее эффективного её осмысления и усвоения. Поэтому необходимо научиться такой способ работы с литературой и представленной в ней информацией, чтобы был достигнут эффективный результат. При этом полезно использовать приемы технологии развития критического мышления.

Приведем некоторые из них.

Таблица «З – Х – У»

Таблица «З – Х – У» : Знаю – Хочу знать – Узнал (Огле 1996).

Один из способов графической организации и логико-смыслового структурирования материала. Форма удобна, так как предусматривает комплексный подход к содержанию темы.

Знаю	Хочу узнать	Узнал

1 шаг: До знакомства с текстом самостоятельно или в группе заполните первый и второй столбики таблицы «Знаю», «Хочу узнать».

2 шаг: По ходу знакомства с текстом или же в процессе обсуждения прочитанного, заполните графу «Узнал».

3 шаг: Подведение итогов, сопоставление содержания граф.

Дополнительно можно предложить еще 2 графы – «источники информации», «что осталось не раскрыто».

Стратегия ПМИ²

Стратегия ПМИ: плюс – минус – интересно (Эдвард де Боно).

+ (плюс)	– (минус)	И (интересно)
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

ПМИ – это мощный мыслительный инструмент и инструмент привлечения внимания. Выполняя ПМИ, Вы намеренно направляете свое внимание сначала на аспекты «Плюс», затем на аспекты «Минус» и, наконец, на «Интересные аспекты». Элемент «И», или Интересно, выполняет несколько функций. Он может собирать вместе те аспекты и комментарии, которые не являются ни положительными, ни отрицательными. «Было бы интересно посмотреть...» Таким образом, мыслитель поощряется к расширению идеи, а не к обращению с ней как с чем-либо статичным.

Технология не позволяет заносить аспекты в ту или иную графу по мере того, как они приходят на ум. Это совершенно неверно и зачеркивает весь

² По книге Э.де Боно «Нестандартное мышление», Минск 2000.

смысл ПМИ. Упражнение ПМИ состоит в поочередном взгляде в различные стороны.

ПМИ полезен потому, что имеет более косвенный характер, чем прямое несогласие или конфронтация.

Чтобы достичь синергетического эффекта работы группы, модератор должен актуализировать у участников стремление к групповому взаимодействию и способствовать его развитию. В процессе групповой работы происходит обмен опытом, выявляются различные точки зрения, активизируется творческий потенциал каждого участника, повышаются продуктивность его взаимодействия с другими и социальная активность. Групповая работа позволяет осуществить разделение труда, специализацию, использовать механизм соревнования и в результате получить синергетический эффект, который состоит в том, что результаты работы группы превышают простую сумму результатов работы ее отдельных членов.

Общие правила коммуникации выражаются в следующих *требованиях* к участникам группы:

- используй «Я-послание»;
- соблюдай гармоничность в себе;
- избегай общих фраз;
- ориентируйся на цель;
- умей слушать;
- будь активен в беседе;
- будь краток;
- осуществляй конструктивную критику.

Рекомендации студентам по организации взаимодействия в группе

Предлагаем несколько эффективных приемов организации взаимодействия в группе.

1. «Аквариум»

Для работы в группе определяются три роли. Группа делится на три пары. Члены каждой пары берут на себя исполнение одной из ролей (дублиры). В каждой паре назначаются (выбираются) первый и второй исполнитель выбранной (назначенной) роли. Оборудуется место для работы исполнителей трех ролей (смена). Первая смена исполнителей (три человека) располагается у стола, вторая — садится сзади (каждый дублер садится за спиной своего напарника). Ведущий устанавливает продолжительность

работы смены (2—4 минуты) и дает сигнал к началу работы. Участники первой смены работают, второй — только наблюдают (любое вмешательство наблюдателей в работу запрещено). По истечении установленного времени исполнители меняются местами (пересаживаются). Теперь второй исполнитель работает, а первый наблюдает. Дублеры начинают работу с того места, где ее прервал сигнал о смене участников работы. По сигналу тьютора смена повторяется несколько раз. По схеме «Аквариум» возможна организация работы в группах по четыре человека. В этом случае участники проводят обсуждение не по три человека, а парами.

2. *Jigsaw*

Эту организацию работы предложил Элиот Андерсон, развил Роберт Славин, и сегодня она существует во множестве модификаций. *Jigsaw* обеспечивает высокий уровень взаимозависимости членов группы.

Порядок работы:

1) Ведущий формирует группы и знакомит их с организацией предстоящей работы. Изучаемый материал представляется в виде пакета текстов (с иллюстрациями и т. п.) и разбивается на несколько разделов по количеству членов групп. Количество пакетов соответствует количеству групп;

2) каждая группа получает свой пакет материалов, а каждый ее член получает один из разделов и самостоятельно знакомится (работает) с ним установленное время;

3) на следующем этапе члены микрогруппы, которые работали с одинаковыми разделами материала, объединяются в экспертные группы. Эти группы обсуждают проработанный участниками материал.

4) эксперты возвращаются в собственные группы и делают сообщение по своему аспекту изученного материала.

5) группы проводят итоговую процедуру рефлексии своей работы.

3. «Мозаика»

Это универсальная структура взаимодействия, которая основана на идее разделения работы между исполнителями с последующей сборкой результатов. Ее можно с успехом использовать, например, для организации работы внутри группы. При этом:

- каждый член группы разрабатывает свой раздел материалов (работает над ним самостоятельно, с участием других членов группы или других групп);

- подготовленный материал представляется партнерам, изучается и (или) используется совместно.

Экспертные группы можно как создавать, так и не создавать. Они могут организовываться по разным основаниям. Например, члены экспертных групп могут искать информацию по общей теме в различных источниках (учебник, энциклопедия, Интернет). Можно организовать несколько межгрупповых экспертных пар школьников и т. п.

Еще один вариант «Мозаики» — каждая группа разрабатывает свой аспект общей темы, а работа по всей теме (сборка) ведется в рамках класса (фронтально). Количество вариантов этой структуры практически не ограничено.

Рекомендации по выполнению самостоятельной научно-исследовательской работы

Примеры заданий:

1. Используя специфические методы гуманитарных исследований, к которым относят методы описания и понимания человека, разработать методику самонаблюдения, самоотчета, идентификации, биографического познания человека и др. на предложенную тему.
2. Проведите сопоставительный анализ по использованию педагогических технологий в волонтерской деятельности (от чего зависит выбор технологии, какие элементы технологии модифицируются, какие технологии наиболее популярные и почему, какие технологии используются в межпоколенных группах и т.д.).
3. Проведите экспертизу методических рекомендаций для организаторов какого-либо мероприятия социально-гуманитарной направленности. Разработайте перечень необходимых критериев оценки рекомендаций. Результаты занесите в таблицу:

№	Критерий	Результаты экспертизы

Рекомендации по получению информации из образовательных порталов Интернета

*Информация для тех, кто учит и учится*³

Компьютеризация дает широкие возможности использования ее в обучении. Творческое освоение новых технологий позволяет педагогу подняться над реалиями повседневности и увидеть перспективы, возможности выхода в образовательное пространство, которое можно использовать и как источник информации и как возможность создания собственных образовательных ресурсов в сотрудничестве с учениками.

В помощь предлагаем образовательные Интернет-порталы.

Сайт Министерства образования и науки РФ.	▶	http://www.ed.gov.ru
Сайт Департамента образования г. Москвы	▶	www.edukom.ru
Московский институт открытого образования	▶	www.mioo.ru
Портал «Московское образование»	▶	www.mosedu.ru
Портал informika	▶	http://www.informika.ru
Портал «Все образование в Интернет»	▶	http://www.alledu.ru
Институт новых технологий образования	▶	http://school.edu.ru/int
Экзаменационные билеты, тематические планы, методическая копилка, информационные технологии в школе.	▶	http://www.uroki.ru
Иллюстрированный каталог и перечни учебного образования, нормы и требования к учебным	▶	http://www.posobie.ru

³ По материалам брошюры **Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности, Москва, 2005.**

кабинетам

- Психология, дополнительное образование, управление образованием, внеклассная работа ► www.metodiki.ru
- Гуманитарный портал ► <http://www.auditorium.ru>
- Газета «Первое сентября» ► <http://www.1september.ru>
- «Первое сентября» – архив материалов газеты и ее приложений с 1997года по разделам: математика, русский и др. ► <http://www.advsoft.1september.ru>

Раздел 3

Методические рекомендации для преподавателя

Данный курс является расширяющим и дополняющим другие учебные курсы модуля «Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере». Он направлен на развитие профессиональных компетенций проектирования и использования различных педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере посредством расширения теоретических знаний в области педагогических технологий, практических умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи по организации различных видов педагогического взаимодействия в волонтерской деятельности.

Количество часов на дисциплину/курс:

Общее количество часов – 100 (2,8 кредита) количество аудиторных часов на дисциплину 28 час. из них лабораторных занятий: 18 час, на самостоятельную работу – 72 час.

Цель дисциплины:

Освоение обучающимся профессиональных компетенций проектирования и использования различных педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере посредством расширения теоретических знаний в области педагогических технологий, практических умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи по организации различных видов педагогического взаимодействия в волонтерской деятельности.

Результаты освоения дисциплины / курса:

В результате освоения курса студент будет демонстрировать:

- установку (ориентацию) на продуктивное профессиональное взаимодействие в волонтерской деятельности в социальной сфере;
- практические навыки использования различных педагогических технологий в волонтерской деятельности;
- способность организовать массовые мероприятия, имеющие социально-гуманитарную направленность;
- владение приемами эффективной групповой и индивидуальной коммуникации;
- умение работать в команде волонтеров при использовании педагогических технологий в социальной сфере, в том числе в образовательной среде;

- владение способами, методами и методиками использования Интернет - коммуникации.

Современные подходы к педагогическому знанию в данной области предполагают реализацию курса в единстве его теоретической и практической сторон. В соответствии с этим данный курс является интегрированным. Наряду с ознакомительными лекционными и семинарскими занятиями присутствуют и занятия – тренинги, позволяющие развить у студентов практические навыки освоения и применения педагогических технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере. В связи с тем, что педагогические тренинги являются для данного курса основной формой организации учебного процесса, представим некоторые рекомендации по их использованию.

Тренинг как форма активного обучения

Тренинг определяется как форма активного обучения посредством приобретения жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей.⁴ Тренинг обычно направлен на комплексное освоение теоретических знаний и практических умений, на формирование необходимых способностей, присвоение способов «правильного» поведения и действия, выявление и выработку способов преодоления типичных затруднений.

В самом общем смысле тренинги призваны решить две задачи:

- Способствовать устранению недостатков в действиях, способностях, знаниях, умениях, препятствующих достижению успеха
- Содействовать формированию компетенций, наличие которых необходимо для конкурентоспособного профессионала

Для всех тренингов, несмотря на их разнообразие, характерны некоторые *общие черты*, описанные А.Г. Грецовым:

1. Использование методов групповой работы (игры, в которых требуется активное межличностное общение, групповые дискуссии);
2. Акцент на взаимоотношения между участниками группы, групповая динамика;
3. Наличие постоянной группы;
4. Нацеленность на психологическую помощь каждому участнику группы, слежение за субъективным улучшением психического состояния участников тренинга и получением ими импульса к дальнейшему саморазвитию;
5. Атмосфера раскованности и свободы общения.

⁴ Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. – СПб.: Питер, 2005.

Работая в тренинговой группе, участник может активно экспериментировать с различными стилями общения, осваивать и отрабатывать совершенно иные, не использованные ранее коммуникативные умения и навыки, ощущая при этом поддержку, комфорт и личностную защищенность. При этом он может не бояться сделать очередную ошибку, обидеть своего партнера по общению, выглядеть глупым или неопытным. В тренинговой группе можно быть самим собой без всяких оговорок (разумеется, в рамках установленных правил). С этой точки зрения тренинг следует рассматривать как целенаправленную и интенсивную подготовку к более активной и полноценной жизни в обществе.

Правила работы группы:

- Правило **активности** – эффективность такого метода обучения зависит от активности каждого участника;
- Правило **конфиденциальности** - вся информация, полученная в процессе работы, не обсуждается с кем бы то ни было за пределами группы;
- Правило **«здесь и сейчас»** - если человека занимают главным образом прошлые события или планы на будущее, он не может сосредоточиться на работе в группе в настоящем. Поэтому мы будем обсуждать преимущественно то, что происходит с нами здесь и сейчас, обращать внимание на текущие события;
- Правило выступления **от первого лица**. Каждый имеет право на свою точку зрения, но и каждый должен брать ответственность за свои слова;
- Правило **искренности** – тренинг предполагает, что вы будете честными и открытыми со мной и друг и другом; по возможности будем прямо выражать свои мысли и делать это корректно по отношению друг к другу;
- Правило **времени** – занятия начинаются и заканчиваются в означенное время;
- Правило ведения **записей**. Конспект всегда лучше самой прекрасной памяти.

Участники тренинга во время занятий, овладевая различными способами межличностного взаимодействия, становятся более компетентными в сфере общения. Компетентность в сфере общения стала одной из главных составляющих высокого профессионального уровня. Причем это относится не только к таким профессиям, как менеджер, работник сферы обслуживания, педагог или социальный работник, где требуется уже специальная коммуникативная под-

готовка, но и практически ко всем остальным типам профессий, так как любой работник так или иначе включается в информационный обмен, взаимодействует с людьми (коллеги, клиенты и т. п.).

В тренингах обычно применяются упражнения нескольких категорий:

- Упражнения на знакомство. Это упражнения помогают участникам тренинга познакомиться друг с другом, точнее сформулировать ожидания от тренинга
- Разминки и «ледоколы». Упражнения, помогающие вовлечь участников в процесс активного обучения, создать в группе позитивную атмосферу. В оптимальном варианте разминка связывается с темой тренинга.
- Энерджайзеры. Упражнения, необходимые для того, чтобы «встряхнуть» уставшую группу, очень полезно использовать в тренингах, содержащих много теоретического материала.
- Упражнения на активное изучение теоретического материала.
- Упражнения на развитие конкретных навыков, необходимых для успешной деятельности с использованием рассматриваемых на тренинге материалов.
- Упражнения для завершения тренинга, повтора и интеграции полученной информации.

Приведем несколько примеров упражнений для тренингов по рассматриваемому курсу.

Упражнения на начало тренинга⁵

1. Плюсы и минусы

Цели и возможности применения. Упражнение помогает участникам познакомиться и запомнить друг друга. Также в нем начинается осмысление темы тренинга и прояснение ожиданий участников.

Время. 3-10 минут в зависимости от размеров группы.

Размер группы. 4-15 человек.

Процедура. Участники тренинга сидят в общем кругу. Первый участник представляется и называет свое сильное и свое слабое качество в области волонтерской деятельности. Например: «Меня зовут Михаил, моя сильная сторона в состоит в том, что я умею находить общий язык с самыми капризными детьми и взрослыми, моя слабая сторона — в том, что я иногда слишком много говорю».

⁵ Упражнения выбраны и модифицированы. Источник: Еремеева Н. 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов. – СПб.: Прайм-еврознак, 2007

Следующий участник повторяет то, что сказал предыдущий, затем также представляется и называет свою сильную и свою слабую стороны.

Каждый последующий участник повторяет то, что было сказано до него, и добавляет информацию о себе.

Обсуждение. Не требуется. Тренер может комментировать высказывания участников и ссылаться на будущие тренинги, в которых будет отрабатываться материал по названным характеристикам.

2. Слушай меня!

Цели и возможности применения. Упражнение помогает участникам познакомиться, а также подчеркивает важность умения слушать.

Время. 3 минуты.

Размер группы. 4-20 человек.

Процедура

1. Участники тренинга сидят в общем кругу, и каждый по очереди (по кругу) представляется, рассказывает немного о себе и называет цели, с которыми он пришел на тренинг.
2. После того как все выскажутся, тренер просит участников по очереди повторить то, что сказал человек, говоривший до него.

Обсуждение. Не требуется.

Вариант. Можно использовать это упражнение в качестве разогрева перед тренингом по режиссуре праздников активному слушанию. Поскольку очень часто участники, пока говорят другие, не слушают выступающих, а напряженно думают о том, что же будут говорить они сами, упражнение иллюстрирует, как редко мы слушаем друг друга.

3. Невидимая связь

Цели и возможности применения. Упражнение помогает знакомству участников, их раскрытию, созданию в группе позитивной атмосферы.

Необходимые материалы. Небольшой клубок шерсти.

Время. 5-10 минут.

Размер группы. 7-20 участников.

Процедура

1. Вся группа стоит в общем кругу. Тренер отматывает от клубка часть нитки, после чего, продолжая держать конец нити, передает клубок любому из участников.
2. Этот участник должен представиться и рассказать немного о себе, своих

увлечениях, ожиданиях от тренинга и т. д. После этого он, продолжая держать нитку, передает клубок следующему участнику.

3. Каждый участник, рассказав о себе, передает клубок следующему участнику, продолжая держаться за нить клубка.
4. После того как представились все, оказавшись связанными нитью от клубка, тренер может попросить участников распутаться, аккуратно сматывая клубок и вспоминая о том, что говорил о себе каждый из присутствующих.

Варианты

В тренинге командообразования можно подчеркнуть, что все люди в команде объединены невидимой связью и команда представляет собой единое целое, даже когда мы не держимся за нить клубка. Можно использовать упражнение не для представления участников, а для того, чтобы прийти к новым идеям, собрать информацию или подвести итоги тренинга. Например, попросить участников вспомнить о наиболее значимой информации, полученной на тренинге. В этом случае использование клубка помогает сосредоточить внимание участников и вовлечь группу в процесс в большей степени, чем если бы проводился обычный опрос группы

Упражнения – разминки

1. Угадай, кто

Цели и возможности применения. Упражнение помогает участникам лучше познакомиться друг с другом. Также его можно использовать для тренинга навыков невербальной коммуникации или сензитивности в общении, например, режиссирования события, так как часто участники угадывают автора записки по выражению лица, изменению позы и т. д. **Необходимые материалы.** Бумага для записей, карандаши.

Время. 3-10 минут, в зависимости от размера группы.

Размер группы. 4-20 человек.

Процедура

1. Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер дает инструкцию: *«Каждый из нас — уникальная личность, у которой есть много граней. Пожалуйста, напишите на листочках какую-нибудь информацию о себе, которая пока не известна вашим коллегам. Пусть это будет что-то нестандартное: нелюбимый цвет или название улицы, на которой вы живете. Вы можете написать о своих увлечениях, например о том, что вы танцуете танго или умеете готовить блюда африканской кухни. Вы можете написать о местах, где вы побывали, о том, что у вас дома живут восемь кошек, или о том, что вы говорите на японском языке. Не пишите о чем-то личном, о чем-то таком, что вы не хотите сделать предме-*

том обсуждения. Подписывать листочки не надо».

2. Все сдают тренеру листочки, и тренер их перемешивает.
3. Далее тренер зачитывает записки по одной, а группа должна угадать автора. Как правило, все группы успешно справляются с этой задачей, но если группа не может угадать автора после нескольких неверных предположений, то он может признаться.

Обсуждение. Не требуется.

Варианты ответов:

Любимая еда, животное, цвет, фильм, кинозвезда, вид спорта. (Не один из этих фактов, а весь набор, так как на основании одного ответа угадать, о ком идет речь, будет довольно сложно).

Продолжение фразы «Когда я учился в школе, после уроков меня чаще всего можно было найти...» (Написать, где и за каким занятием, например: «В библиотеке читающим Вальтера Скотта» или «Во дворе со своей компанией».)

2. Какая наша команда?

Цели и возможности применения. Упражнение помогает создать в группе творческую атмосферу. Можно перейти от него к совместному решению любой проблемы либо, если это тренинг на отработку навыков взаимодействия в команде, к более серьезному обсуждению того, что объединяет всю команду в единое целое.

Необходимые материалы. Бумага, карандаши.

Время. 3-5 минут. **Размер группы.** Любой.

Процедура

1. Тренер делит группу на тройки.
2. За 3 минуты каждая тройка должна написать максимум ответов на вопрос: «Какие мы?» {Это должны быть прилагательные.} Например, «молодые», «красивые» и т. д.

Обсуждение. Не требуется.

Дополнение. Данное упражнение можно использовать для того, чтобы быстро создать в группе позитивную атмосферу, так как обычно участникам очень нравится писать про себя, какие они «яркие», «динамичные», «интеллектуальные» и т. д.

Вариант. Можно использовать это упражнение как разогрев перед любым мозговым штурмом — после того как участники быстро генерировали приятные определения для себя, они гораздо более охотно и продуктивно придумывают решения проблемы.

3. Волк в овечьей шкуре

Цели и возможности применения. Упражнение помогает участникам узнать что-то новое друг о друге.

Необходимые материалы. Бумага для записей.

Время. 10 минут. **Размер группы.** Любой.

Процедура

Тренер раздает участникам листочки. Все листочки пустые, за исключением одного, на котором написано «Волк в овечьей шкуре». Участники должны вычислить, кто из них волк. Для этого они хаотично движутся по комнате, задавая друг другу вопросы, на которые можно ответить только «да», «нет» или «я не хочу отвечать на этот вопрос». При этом волк в ответ на все вопросы говорит неправду. Нельзя задавать вопросы, ответы на которые очевидны, например: «Ты — женщина?» или «Сейчас лето?» Нельзя спрашивать «Ты — волк?» Это задание выполняется в течение 5 минут. Если группе за отведенное время не удастся найти волка, то дается еще 5 минут на то, чтобы участники совместными усилиями определили, кто же является волком в овечьей шкуре.

Обсуждение. Не обязательно. В тренинге коммуникаций можно спросить участников, по каким признакам они определяли «волка». В тренинге по планированию работы или принятию решений можно спросить, была ли у кого-то из участников стратегия вычисления «волка».

Упражнения - энерджайзеры

1. Три вопроса

Цели и возможности применения. Упражнение помогает начать весь тренинг или его часть, настраивает участников на активное обучение, позволяет еще раз обсудить цели и пожелания участников, связанные с тренингом.

Необходимые материалы. Бумага, карандаши.

Время. 10-20 минут. **Размер группы.** 6-20 человек.

Процедура

1. Участники сидят в общем кругу. Тренер просит каждого написать на бумажках три вопроса по теме тренинга. Можно попросить участников представить, что перед ними лежит книга, в которой есть ответы на все вопросы, и сегодня в ней можно прочитать все, что относится к области тренинга.
2. Участники пишут свои вопросы, складывают листочки и передают их тренеру.

3. Тренер зачитывает, подтверждает, что ответы на вопросы будут получены, возможно, комментирует, в какой именно части тренинга.

Обсуждение. Можно спросить группу, какие важные вопросы еще не прозвучали, что еще необходимо осветить на этом тренинге.

Вариант. Каждый участник должен подойти по очереди к трем другим участникам группы и попросить их ответить на свои вопросы. После этого группа собирается вместе и проходит обсуждение того, что нового услышал для себя каждый участник тренинга.

2. *Масти*

Цели и возможности применения. Упражнение помогает участникам познакомиться с проблематикой тренинга.

Необходимые материалы. Колода карт.

Время. 10-15 минут. **Размер группы.** 10-20 человек.

Процедура

1. Участникам тренинга раздают карты, по одной на человека. После этого участники разбиваются на мини-группы в соответствии с мастью полученной карты. В результате должны получиться четыре мини-группы: группа участников с картами масти червей, группа участников с картами масти пик, группа участников с картами масти бубен и группа участников с картами масти треф.
2. После этого мини-группы проводят обсуждение:
 - Участники мини-группы с картами масти червей делятся друг с другом тем, что им больше всего нравится в изучаемом предмете (продажи, коммуникации и т.).
 - Участники мини-группы с картами масти пик рассказывают друг другу о том, что им не нравится.
 - Участники мини-группы с картами масти бубен рассказывают о том, что у них лучше всего получается.
 - Участники группы с картами масти треф рассказывают о том, что у них не получается.
3. Мини-группам дается 5 минут на генерацию идей, после чего один представитель от каждой мини-группы рассказывает всем, к чему пришла мини-группа.

Обсуждение. Тренер фиксирует на доске высказанные мнения, может обобщить их и сделать выводы о том, что легко и трудно, что приятно.

Упражнения на активное усвоение материала

1. Объясните мне

Цели и возможности применения. Упражнение помогает активному освоению любого «скучного» материала.

Необходимые материалы. Теоретический материал тренинга разделить на части, разложить по конвертам и пронумеровать их.

Время. 10-30 минут, в зависимости от объема изучаемого материала.

Размер группы. 6-15 человек.

Процедура

1. Участники получают пронумерованные конверты, в которые вложены фрагменты текста по теме тренинга, тренер просит не открывать конверты, пока не будет дана инструкция сделать это.
2. Тренер спрашивает, у кого конверт номер один, и просит этого участника прочитать и объяснить свой материал.
3. Затем то же самое просят сделать всех участников, имеющих конверты 2, 3 и т. д.
4. Тренер может пояснять и дополнять выступления каждого из участников, а также интересоваться мнением.

Вариант. Для повтора пройденного материала можно поместить в конверты только темы для выступлений.

2. Придирчивый слушатель

Цели и возможности применения. Упражнение применяется после мини-лекции для того, чтобы стимулировать критическое мышление участников и их способность оперировать полученным материалом.

Необходимые материалы. Планшетки, клейкие листочки Post-it.

Время. 20 минут. **Размер группы.** 6-20 человек.

Процедура

1. Участники делятся на мини-группы по 3-4 человека, каждая группа получает планшетку и набор листочков Post-it.
2. Тренер просит каждую группу придумать максимально каверзные вопросы по пройденному материалу. Можно подсказать группе форму предполагаемых вопросов:
 - Вот вы говорите, что... — А что, если...?
 - А неужели не бывает так, что...?

- А вот я слышал, что...? И так далее.

Каждый вопрос разборчиво пишется на одном листочке Post-it и наклеивается на планшетку.

3. Группам дается 5 минут на подготовку, после чего планшеты с наклеенными листочками с вопросами передаются в соседнюю группу. Соседняя группа должна в течение 5 минут придумать ответы на эти вопросы.

Один представитель от каждой группы зачитывает полученные вопросы и свои ответы. Если команда не смогла придумать ответ, его дает тренер. Также тренер может дополнять и расширять ответы участников.

3. Найти решение

Цели и возможности применения. Упражнение позволяет активно освоить любой «скучный» материал. Также можно использовать его в конце всего тренинга или его части для того, чтобы «уложить в голове» полученную информацию и подумать о том, как ее использовать на практике.

Необходимые материалы. Проектор, слайды с описанием ситуаций.

Время. От 15 минут до часа в зависимости от сложности материала и разбираемых ситуаций.

Размер группы. 6-20 человек.

Процедура

1. Участники разбиваются на мини-группы по 3-4 человека.
2. Тренер показывает на проекторе слайд с описанием трудной ситуации.
3. Группа должна за 3 минуты выработать решение, можно несколько вариантов.
4. Один человек от каждой группы презентует выработанное группой решение.
5. Далее — действия повторяются со следующими слайдами.

Примеры трудных ситуаций для тренинга по презентациям

1. Вы видите, что один из ваших слушателей или участников мероприятия почти засыпает.
2. Один из участников презентации постоянно громко говорит: «Все это ерунда!»
3. Вы обнаруживаете, что оставили сценарий своего дела дома. Без конспекта вы почти ничего не помните.
4. Вы обнаруживаете, что половина людей, пришедших на ваше мероприятие, уже были на нем вчера и знакомы с тем материалом, который вы собирались

представить. Они пришли второй раз потому, что им в отеле нечего делать.

5. Вы собираетесь провести презентацию разработанного Вами праздника для команды коллег. Все уже пришли, кроме самого большого начальника. Уже прошло 10 минут с момента предполагаемого начала презентации, и вы не знаете, начинать или нет.

4. Интонации

Цели и возможности применения. Упражнение помогает отработать умение пользоваться различными интонациями.

Необходимые материалы. Список эмоций на каждого участника.

Размер группы. 5-20 человек. **Время.** 5-10 минут.

Процедура:

Каждый участник, получив список эмоций, должен произнести эмоционально нейтральное слово (здравствуйте, добрый день, до свидания, хорошая погода, спагетти и т. д.) с каждой из предложенных интонаций. После этого упражнение повторяет следующий участник и т. д.

Обсуждение. Можно обсудить, насколько трудно было произносить слова с различными интонациями, что получалось, а что нет.

Список эмоций

- | | |
|---------------------|------------------------|
| ◆ Радость. | ◆ Холодное равнодушие. |
| ◆ Удивление. | ◆ Спокойствие. |
| ◆ Сожаление. | ◆ Заинтересованность. |
| ◆ Разочарование. | ◆ Уверенность. |
| ◆ Подозрительность. | ◆ Желание помочь. |
| ◆ Грусть. | ◆ Усталость. |
| ◆ Веселье. | ◆ Волнение. |
| | ◆ Энтузиазм. |

Упражнения на рефлексию

1. «Рефлексия»

Цель: определить индивидуальное и групповое отношение студентов к ходу и содержанию тренингов.

Время: 40 минут.

Результат: получен ряд мнений о ходе и содержании семинара.

Процедура:

1. Участникам предлагается отметить на графике свои ощущения по отношению к содержанию и форме проведенного занятия (индивидуальная рабо-

- та);
2. Свое положение на своеобразной «шкале» каждый сопровождает комментарием;
 3. Семинар завершается заполнением «квадрата впечатлений»: квадрат делится на 4 сектора — «понятно», «понравилось», «не понравилось», «осталось открытым» (индивидуальная работа).

Организация самостоятельной работы

Содержание самостоятельной работы

Одной из задач изучения курса является создание условий для самостоятельной и исследовательской работы обучающихся, которая включает:

- разработку конкретных педагогических технологий применительно к организации и проведению мероприятий социальной и воспитательной направленности в волонтерской деятельности;
- саморефлексию студента и составление самоотчета об освоении им программы дисциплины.
- Преподаватель определяет содержание (темы) самостоятельной работы, её формы и объем; разрабатывает и подбирает учебно-методическое обеспечение, которое позволит студенту эффективно выполнить задания для самостоятельной работы; составляет график консультаций; осуществляет индивидуальную педагогическую поддержку студенту в его самостоятельной работе; включает студентов в рефлексию проведенной самостоятельной работы; оценивает её результаты. Преподаватель составляет тематическое планирование самостоятельной работы на весь период изучения курса.
- В тематическом планировании преподаватель отражает:
 - темы учебной программы, которые студент осваивает самостоятельно;
 - темы, которые студент осваивает по индивидуальному плану;
 - темы индивидуальной самостоятельной работы;
 - виды заданий;
 - сроки выполнения заданий;
 - критерии оценки самостоятельной работы.

Типовые задания для самостоятельной работы

Типовые задания для самостоятельной работы по данному курсу ориентированы на формирование у студентов системы базовых теоретико-методических знаний и профессиональных практических умений, позволяю-

щих эффективно решать типичные профессиональные задачи волонтерской деятельности с использованием педагогических технологий.

Можно предложить следующий примерный перечень заданий для самостоятельной работы обучающихся:

1. Работа с текстами правовых документов.
2. Оформление сценария проведения различных мероприятий социальной направленности для разных категорий участников.
3. Разработка методических рекомендаций по проведению какого-либо мероприятия, акции и т.п. с привлечением волонтеров
4. Рассмотрение материалов Интернет-ресурсов о работе волонтерских организаций, акциях и мероприятиях волонтеров для различных категорий населения в разных сферах.
5. Работа студентов с Интернет – сайтами по проблемам волонтерской деятельности в социальной сфере (выявление проблем в волонтерской деятельности, анализ материалов, участие в опросах, в конференции, в форуме и т.д.)

Сопровождение и контроль за самостоятельной работой студентов

Сопровождение самостоятельной работы студентов может быть организовано в следующих формах:

- Разработка и согласование индивидуальных планов (виды и темы заданий, сроки представления результатов) самостоятельной работы студента в пределах часов, отведенных на самостоятельную работу;
- Проведение консультаций (индивидуальных и групповых) по оказанию помощи при разработке плана или программы выполнения задания;
- промежуточный отчет о ходе выполнения заданий;
- оценка результатов выполнения заданий.
- Преподаватель совместно со студентом может разработать технологическую карту самостоятельной работы по курсу. Её форма и содержание могут варьироваться. Для примера приведем один из вариантов такой технологической карты.

Технологическая карта самостоятельной работы студента (магистранта)

Тематический план дисциплины	Виды заданий для самостоятельной работы	Задания, соответствующие указанным видам	Компетенции, на которые направлены задания	Форма отчета	Сроки выполнения	Трудоемкость в баллах
Обязательные аудиторные						
1						
2						
3						
4						
По выбору аудиторные						
Обязательные внеаудиторные						
1						
2						
3						
4						
По выбору внеаудиторные						
Уточнения						

Алгоритм работы с картой:

Каждый преподаватель:

1. Заполняет карту по всем дисциплинам;
2. Включает конкретные задания в третьей графе;
3. Указывает, на какую компетенцию работает данное задание;
4. Продумывает форму отчета выполнения заданий;
5. Определяет сроки выполнения каждого задания;
6. Рассчитывает трудоемкость каждого задания (обязательного для выполнения):

Рекомендации по выполнению заданий для самостоятельной работы преподаватель может найти в методических указаниях для студентов.

Рекомендуемая литература по организации образовательного процесса

1. Компетентностный подход в педагогическом образовании: Коллективная монография/ Под ред. В.А. Козырева, проф. Н.Ф. Радионовой и проф. Тряпицыной. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2005.
2. Еремеева Н. 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов. – СПб.: Прайм-еврознак, 2007
3. Мухина С.А., Соловьева А.А. Современные инновационные технологии обучения. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008.
4. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования ред. Е.С.Полат - М., 2004.
5. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. «Современные способы активизации обучения» . – М., 2006.
6. Уваров А.Ю. Кооперация в обучении; групповая работа. – М., 2000.
7. Поиск по вопросам образования – <http://info.studyweb.com>
8. Портал «Все образование в Интернете» - <http://www.alledu.ru>

Список рекомендуемой основной и дополнительной литературы по курсу, а также адреса сайтов приведены в программе учебного курса.

Раздел 4

Текущая и итоговая аттестация

Для *текущей аттестации* могут использоваться следующие формы: эссе, рефлексивные карты, анализ «продуктов» решения профессиональных задач волонтера, заполнение стандартизированного листа наблюдения за проявлениями студента в процессе решения задач, экспертные листы и др. (по выбору преподавателя и студентов). Преподаватель самостоятельно определяет содержание, формы и объем материала, выносимого на текущую аттестацию.

Результаты самостоятельной работы студентов заносятся в *технологическую карту*, которая составляется совместно студентом и преподавателем в начале изучения курса. Форма технологической карты может варьироваться в зависимости от конкретных условий.

Технологическая карта соответствует целям и задачам учебного курса, в ней отражается планирование самостоятельной работы студента при изучении курса, конкретные виды деятельности обучающегося и результаты их выполнения, оценка работы в баллах.

По итогам выполнения указанных в технологической карте работ преподавателем выставляются баллы (по стобальной системе), полученные студентом за выполнение того или иного вида работы или задания (по десятибалльной системе).

В технологической карте указывается:

- место учебного курса в образовательной программе;
- виды деятельности в рамках курса (если это карта по курсу);
- виды самостоятельной работы в рамках курса (если это карта самостоятельной работы обучающегося);
- ожидаемые результаты деятельности бакалавра или магистранта в рамках курса (продукты деятельности);
- количество баллов за каждый вид деятельности.

Ожидаемые результаты должны соотноситься со способностями бакалавра или магистранта, характеризующими его готовность к выполнению профессиональных задач, к представлению результатов работы, к деятельности в команде и предусматривать выполнение таких *видов работы*, как:

- составление библиографического списка литературы по изучаемым проблемам;
- выполнение экспериментальной части мини- исследования;

- анализ и оценка решения профессиональной задачи;
- презентация материалов выполненного задания;
- презентация актуальной в рамках курса информации и т.п.

Возможны также и другие виды работ, которые бакалавр или магистрант может выполнить в индивидуальном порядке по согласованию с преподавателем.

Пример технологической карты

Наименование курса	Уровень образования (бакалавриат, магистратура)	Статус курса в рабочем учебном плане (А, В, С)	Количество зачетных единиц / кредитов	
Педагогические технологии в волонтерской деятельности	магистратура	С	3	
Смежные курсы по учебному плану:				
В случае изучения всех курсов модуля это будут курсы из изучаемого модуля, в случае изучения отдельного курса из состава модуля это могут быть курсы «Практическая педагогика», «Социальная педагогика», «Социальная работа» и др.				
Тема или задание текущей аттестационной работы	Виды текущей аттестации	Аудиторная или внеаудиторная	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Основные понятия изучаемого курса</i>	<i>Составление тезауруса</i>	<i>Аудит.</i>	1	2
<i>Составление аннотированного списка источников по педагогическим технологиям, применяемым в волонтерской деятельности</i>	<i>каталожн. карточки</i>	<i>внеаудит.</i>	3	6
<i>Составление экспертного листа для взаимоконтроля</i>	<i>Экспертный лист</i>	<i>внеаудит.</i>	2	4
<i>Проект микроисследования по проблеме волонтерской деятельности</i>	<i>описание проекта</i>	<i>внеаудит.</i>	6	12
<i>Сценарная методическая разработка какого-либо мероприятия</i>	<i>сценарий</i>	<i>внеаудит.</i>	8	16
<i>Итоговый проект по курсу</i>	<i>Описание проекта</i>	<i>внеаудит.</i>	10	20
Итого минимум:			(30)	60
Дополнительная часть				
<i>Участие в разработке и проведении любого тренинга курса</i>	<i>Сценарный план</i>	<i>внеаудит.</i>	3	10
<i>Сценарий детского праздни-</i>	<i>сценарий</i>	<i>внеаудит.</i>	3	10

<i>ка(или другое)</i>		<i>дит.</i>		
<i>Участие в экспертизе студенческого сценария</i>	<i>Отчет эксперта</i>	<i>внеаудит.</i>	3	10
<i>Составление портфолио работ</i>	<i>портфолио</i>	<i>внеаудит</i>	3	10
Итого максимум:				(100)

Критерии оценки портфолио (Загашев И.О., Заир-Бек С.И. Критическое мышление: технология развития. - СПб: Издательство «Альянс «Дельта», 2003.)

1. Аккуратность (тщательность) выполнения.
2. Факторы, отражающие понимание студентом учебного материала.
3. Организация студентом портфолио.
4. Полнота отражения изучаемого материала.
5. Оформление.
6. Факторы, отражающие размышления студента о своем познании.
7. Творчество.
8. Факторы, отражающие развитие студента.
9. Наглядность, используемая в портфолио.

Итоговая аттестация

В качестве мероприятия итоговой аттестации по курсу предполагается защита самостоятельно разработанного проекта по организации массовых мероприятий, имеющих социально-гуманитарную направленность (по выбору обучающегося). Проект может быть как индивидуальный, так и коллективный. Критерии оценки проекта и деятельности обучающихся в нем могут быть разработаны преподавателем совместно с обучающимися.

Структура проекта и требования к его выполнению, а также экспертная карта его оценки помещены в рекомендациях по организации самостоятельной работы студентов по изучаемому курсу.

Построение рейтинга на основе используемых форм оценки

В соответствии с идеями Болонского клуба, каждый студент имеет место в рейтинге курса (факультета, образовательной программы и т.п.). Рейтинг по отдельному курсу целесообразно строить на основе 30...100-балльной оценки. На основе 5-балльной оценки даже нескольких результатов рейтинг получится очень «грубым». При построении «суммарного» рейтинга вклад каждой отдельной оценки учитывается с помощью «весовых коэффициентов». Учет «веса» оценки может быть произведен посредством увеличения (уменьшения) максимального числа баллов с пропорциональным изменением всех оценок.

Если учащийся набрал более необходимого минимума баллов по курсу, то ему зачитывается курс и начисляется соответствующее количество кредитов. Количество баллов определяет оценку качества освоения курса (отметку). Рейтинг определяет место результата учащегося в его группе (потоке, факультете), т.е. тоже оценку качества освоения курса, но не абсолютную, а с учетом условий образовательного процесса.

Курс 3

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Составители программы: к. пс.н., доцент кафедры МПП, психолого-педагогического факультета Кошелева А.Н., к. пс.н., доцент кафедры МПП, психолого-педагогического факультета Луговая В.Ф., ассистент кафедры МПП, психолого-педагогического факультета Рохина Е.В.

Раздел 1

Рабочая учебная программа

Аннотация

Программа дисциплины «Психологическая готовность к волонтерской деятельности» направлена на формирование профессиональных и личностных компетенций специалистов в области гуманитарных технологий, связанных с реализацией волонтерской деятельности в социальной сфере в современном обществе.

Социально-экономические преобразования, происходящие в России в последние десятилетия, привели к необходимости возрождения ценностных ориентиров общества и повышения значимости тех видов образования, ведущей тенденцией которых является подготовка специалистов способных оказывать профессиональное содействие людям в трудной жизненной ситуации. В связи с этим особую актуальность приобретает волонтерское движение как общественно полезная деятельность, осуществляемая на безвозмездной основе, направленная на улучшение социальной ситуации и позитивные общественные преобразования.

Волонтерство – добровольное выполнение общественных обязанностей по оказанию помощи другим людям, поэтому, добровольно возлагая на себя обязанности по отношению к согражданам, человек совершенствуется духовно. Волонтеры и их организации вовлекаются в добровольческие проекты на основании личного решения, инициативы и уверенности в задачах и идеалах добровольчества. Добровольцы не являются "дешевой рабочей силой", их инициатива и энергия реализуются в работе по их собственному желанию и являются движущей силой всего проекта. Именно поэтому психологическая готовность к волонтерской деятельности является одним из важнейших условий эффективной деятельности волонтерской организации.

В соответствии с вышеизложенным, обучение гуманитарным технологиям формирования и развития психологической готовности к волонтерской деятельности приобретает особую научную и практическую значимость.

Пояснительная записка

Цели дисциплины:

- заложить основы глубокого целостного понимания психологических проблем волонтерской деятельности и психологических аспектов создания волонтерской организации;
- сформировать систему технологических умений и навыков эффективного отбора волонтеров, формирования профессионально значимых умений и развития профессионально значимых личностных ресурсов;
- сформировать систему когнитивных, коммуникативных и личностных компетенций в области подготовки специалистов волонтерской деятельности и создания волонтерской организации.

Задачи дисциплины:

- овладение обобщенными знаниями о психологических характеристиках различных социальных групп, нуждающихся в волонтерской помощи;
- овладение обобщенными знаниями о психологической помощи различным социальным группам и способах ее реализации в волонтерской деятельности;
- овладение обобщенными знаниями о системной модели психологической готовности к волонтерской деятельности;
- овладение обобщенными знаниями о психологических особенностях и ведущей мотивации волонтеров; стратегиях волонтерской деятельности;
- овладение обобщенными знаниями о психологических характеристиках лидера волонтерской организации и особенностях реализации волонтерской деятельности в современных социокультурных условиях;
- обучить современным технологиям и приемам психодиагностики потенциальных волонтеров, с целью профессионального отбора;
- обучить технологиям и приемам повышения коммуникативной компетентности как основе эффективности деятельности волонтеров;
- развить способность к эффективному использованию в практической деятельности навыков профессиональной наблюдательности;
- повысить уровень осознания системы социальных и личностных ценностей, целей, смысловых установок, гражданской позиции;

- повысить уровень толерантности и личностной креативности как адаптационного ресурса и условия эффективной волонтерской деятельности;
- обучить стратегиям анализа различных аспектов синдрома эмоционального выгорания, выявлять типы профессиональной деформации; познакомить с основными направлениями психологической работы с синдромом эмоционального выгорания, а также с принципами профилактики.

Результаты освоения дисциплины

В результате обучения по данной дисциплине студенты смогут овладеть системными знаниями в области психологических феноменов волонтерской деятельности, психологических проблем различных социальных групп, нуждающихся в волонтерской помощи; специфики реализации психологической помощи в волонтерской деятельности; профессионального и личностного самоопределения волонтеров в контексте жизненного пути личности.

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 и его профилактики.

В ходе обучения студенты активизируют собственные 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.

В итоге предполагается развитие у студентов следующих видов компетенций.

1. Когнитивные компетенции:

- способность ориентироваться в актуальных психологических проблемах субъектов волонтерской деятельности;
- способность применять системные знания в процессе диагностики и формирования психологической готовности к волонтерской деятельности в социальной сфере;
- способность применять системные знания в процессе оказания психологической помощи, лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации;

- овладение стратегиями анализа и профилактики различных аспектов профессиональной деформации и синдрома эмоционального выгорания волонтеров;

2. Социально–психологические компетенции:

- способность к организации взаимодействия по принципу партнерского общения;
- способность распознавать ведущую личностную стратегию волонтеров и минимизировать неконструктивное использование волонтерской деятельности для разрешения личностных проблем волонтеров;
- овладение технологиями самонаблюдения для решения профессиональных и личностных проблем, с целью повышения эффективности межличностного взаимодействия;

3. Профессионально–личностные компетенции:

- формирование способности к комплексному анализу информации о человеке, в контексте теоретических знаний и конкретной жизненной ситуации;
- развитие познавательного компонента психологической готовности к волонтерской деятельности личности: рефлексии, креативности, психодиагностического мышления;
- развитие эмоционально-мотивационного компонента психологической готовности к волонтерской деятельности: эмпатии, сензитивности и ценностно-мотивационной сферы;
- развитие лидерского потенциала личности;
- развитие речевой культуры, способности грамотно, логично и гибко излагать свои мысли в устной и письменной форме;
- развитие характеристик толерантной личности и формирование способности к толерантному поведению;
- развитие адаптационного потенциала и личностной устойчивости к профессиональной деформации и эмоциональному выгоранию: стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности, рефлексии, саморегуляции, способности конструктивно разрешать профессиональные и жизненные задачи.

Текущая аттестация качества усвоения знаний

Наименование курса	Уровень образования	Статус курса в рабочем плане	Количество кредитов	
Психологическая готовность к волонтерской деятельности	Магистратура			
Смежные курсы по учебному плану				
Вводная часть (проверка остаточных знаний по смежным курсам)				
Тема или задание текущей аттестации	Виды текущей аттестации	Аудиторная или внеаудиторная	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Анализ научно-исследовательской и учебно-методической литературы по смежным курсам	Самостоятельная работа	внеаудиторная	2	5
Итого:			2	5
Базовая часть (проверка знаний и умений по курсу)				
Подготовка конспектов научной литературы по актуальным проблемам волонтерской деятельности;		внеаудиторная	5	10
Проведение реферативной и библиографической работы;		внеаудиторная	5	5
Аннотирование статей, посвященных различным проблемам психологической готовности к волонтерской деятельности;		внеаудиторная	5	10
Составление креативного словаря;		внеаудиторная	5	5
Составление банка психологических проблем возникающих у волонтеров и групп, нуждающихся в помощи волонтеров;		внеаудиторная	5	10
Ведение дневника самонаблюдения;		внеаудиторная	5	5
Изучение и анализ основного содержания		внеаудиторная	5	10

ния Интернет-ресурсов, посвященных проблемам волонтерской деятельности;				
Итого минимум			35	55
Дополнительная часть				
Составление авторской схемы наблюдения за поведенческими проявлениями эмоционального выгорания и профессиональной деформации;			5	10
Апробация методического комплекса предназначенного для психодиагностики потенциальных волонтеров и написание психодиагностического заключения по результатам обследования;			10	15
Анализ тренинговых и развивающих программ, направленных на развитие толерантности и личностной креативности как адаптационных ресурсов и условий эффективной волонтерской деятельности;			5	10
Дискуссии в мини-группах, направленные на обсуждение различных проблем взаимодействия волонтеров.			5	10
Итого максимум			60	100

Принципы отбора содержания и организация учебного материала

Содержание дисциплины определяется интегративным междисциплинарным характером образовательного модуля. Организация учебного материала учитывает взаимосвязь данной дисциплины с другими дисциплинами модуля, опирается на фундаментальные знания в области социальной педагогики, истории, социологии, управления и менеджмента. Теоретический материал дисциплины включает рассмотрение современных отечественных и зарубежных подходов к проблеме психологической готовности к волонтерской деятельности, а также авторских концепций и инновационных технологий разработчиков программы.

Тематика программы представлена 4-мя содержательными разделами, отражающими основные проблемы психологической готовности к волонтерской деятельности в социальной сфере каждый из которых конкретизируется в нескольких темах.

1. Формирование целостного понимания феномена психологической готовности, специфики волонтерской деятельности, а также комплексных знаний о психологических характеристиках социальных групп, нуждающихся в помощи волонтеров.
2. Комплексное рассмотрение личности волонтера как субъекта помогающей деятельности. Обучение основам психодиагностики и использованию в практической деятельности комплекса психодиагностических методик, предназначенных для изучения ценностно-мотивационной, эмоциональной и коммуникативной сфер личности.
3. Обучение технологиям и приемам формирования различных аспектов профессиональной компетентности волонтеров; развития профессионально важных личностных компетенций и навыков самонаблюдения и рефлексии.
4. Обучение технологиям и приемам выявления эмоционального неблагополучия, профилактики и психологической помощи и самопомощи волонтерам, а также развития адаптационного ресурса с помощью активизации креативного потенциала личности.

Программа построена по принципу перехода от осмысления базовых теоретико-методологических положений, отражающих основные проблемы волонтерской деятельности в современном поликультурном обществе, к обучению исследовательским и практическим технологиям формирования психологической готовности к волонтерской деятельности.

Содержание курса распределяется между лекционными, семинарскими и практическими занятиями, а также между аудиторной и самостоятельной работой на основе принципа дополнительности: семинарские и практические

занятия не дублируют лекции; в лекционном курсе главное место отводится общетеоретическим темам, семинары и практические занятия направлены на овладение современными гуманитарными технологиями формирования психологической готовности к волонтерской деятельности в социальной сфере.

Ведущую роль в организации обучения играют принципы личностной активности студентов и обучения в диалоге. При этом для студентов создаются условия для самостоятельного выбора образовательного маршрута при овладении содержанием дисциплины, стимулируется познавательная активность, способность к принятию личной ответственности за результат деятельности, повышается уровень коммуникативной компетентности личности, осваиваются способы конструктивного решения профессиональных проблем. Самостоятельная работа предполагает вариативность содержания заданий и форм их выполнения, создает возможность для более углубленного изучения отдельных тем в соответствии с учебно-профессиональной направленностью и интересами студентов.

Тематический план

№	Наименование разделов и тем	Количество лекционных часов	Количество часов семинарских занятий	Количество часов практических занятий	Количество часов самостоят. работы	Итого
1	Психологические характеристики социальных групп, нуждающихся в волонтерской деятельности:	2			10	11
2	Принципы оказания психологической помощи в жизненном и профессиональном самоопределении.	2			4	6
3	Содержание понятия психологическая готовность к волонтерской деятельности.	2			4	6
4	Личностные особенности волонтеров (ценностно-мотивационная	2			4	6

	сфера, эмоциональная устойчивость, креативность, стрессоустойчивость, высокий адаптационный потенциал, социальный интеллект, эмпатия и др.)					
5	Личностные стратегии волонтерской деятельности: как способ самореализации личности, как способ адаптации к социальной среде.	2			4	6
6	Принципы психологической диагностики потенциальных волонтеров, методический инструментарий, принципы работы с диагностическим комплексом по отбору волонтеров.			2	10	12
7	Психологические характеристики лидера	1			5	6
8	Психологические методы формирования профессиональной компетенции волонтеров.			2	5	7
9	Коммуникативная компетентность как основа эффективности деятельности волонтеров.			2	5	7
10	Формирование коммуникативной компетентности личности волонте-			2	5	7

	ров методами тренинговых технологий.					
11	Развитие толерантности как условия эффективной волонтерской деятельности.		1		5	6
12	Развитие профессиональной наблюдательности волонтеров методами тренинговых технологий.			1	5	6
13	Развитие креативности личности как адаптационного ресурса		1		5	6
14	Психогигиена волонтерской деятельности: синдром эмоционального выгорания, профессиональная и личностная деформация, пути профилактики и возможности компенсации. Психотерапевтическая помощь волонтерам.		2		5	7
	Итого	11	4	9	76	100

Основное содержание курса

Тема 1. Психологические характеристики социальных групп, нуждающихся в волонтерской деятельности: инвалиды, люди с ограниченными возможностями; дети с девиантным и делинквентным поведением; дети-сироты, дети с родительской депривацией; пожилые люди; мигранты; маргиналы; жертвы тоталитарных сект; комбатанты; зависимые и созависимые личности по химическим и другим видам зависимостям

Психологический портрет субъектов волонтерской деятельности: особенности психического развития и личностные особенности. Эмоционально-волевые особенности субъектов волонтерской деятельности. Особенности коммуникативной сферы: специфика общения в микросреде, нарушенные формы коммуникации. Особенности интеллектуального развития детей и взрослых с различными видами депривациями. Социально-психологические проблемы лиц, нуждающихся в волонтерской деятельности: проблемы адаптации и отдаленные последствия.

Тема 2. Принципы оказания психологической помощи в жизненном и профессиональном самоопределении

Основные организационно-методические принципы оказания психологической помощи. Теоретические основы и практические навыки психологической помощи. Виды и формы психологической помощи. Особенности оказания психологической помощи в волонтерской деятельности. Основные этапы профессионального самоопределения. Кризисы профессионального самоопределения. Жизненные кризисы. Принципы оказания психологической помощи на различных этапах профессионального и жизненного самоопределения личности.

Тема 3. Содержание понятия психологическая готовность к волонтерской деятельности

Понятие психологической готовности в современной психологической науке. Виды психологической готовности: заблаговременная (общая или длительная); временная; ситуативная (состояние готовности). Психологический анализ профессиональной деятельности волонтеров. Основные компоненты психологической готовности к волонтерской деятельности.

Тема 4. Личностные особенности волонтеров (ценностно-мотивационная сфера, эмоциональная устойчивость, креативность, стрессоустойчивость, высокий адаптационный потенциал, социальный интеллект, эмпатия и др.)

Личностные особенности, необходимые для успешной волонтерской деятельности: высокий уровень социального интеллекта, способность к саморегуляции, высокие самооценочные характеристики, активная жизненная

позиция, выраженная эмпатия, эмоциональная устойчивость, креативность, стрессоустойчивость, адаптационный потенциал.

Особенности ценностно-мотивационной сферы волонтера (совокупность мотивационных образований: мотивов, потребностей и целей, ценностных ориентаций, уровня притязаний). Основные мотивы волонтерской деятельности: помощь другим, приобретение опыта работы, применение неиспользованных навыков, приобретение нового профессионального опыта, реализация социальной активности, возможность попробовать разные жизненные стили, реализация личностных ценностей, стремление к самоактуализации, следование традиции, возможность проводить время весело со своей семьей и сверстниками, получение признания других, мотивы власти, поиск работы. Анализ мотивационной направленности личности волонтера: поиск конструктивных мотивов и выявление мотивационных конфликтов.

Тема 5. Личностные стратегии волонтерской деятельности: как способ самореализации личности, как способ адаптации к социальной среде

Субъективные и объективные характеристики адаптационного ресурса личности. Особенности активной и пассивной форм адаптации в разных видах жизнедеятельности. Адаптационный потенциал личности волонтеров. Саморазвитие, самореализация, саморегуляция личности и социальная значимость волонтерской деятельности. Виды личностных стратегий волонтерской деятельности. Волонтерская деятельность как реализация потребности в самоактуализации. Волонтерская деятельность как способ преодоления личностных кризисов.

Тема 6. Принципы психологической диагностики потенциальных волонтеров, методический инструментарий, принципы работы с диагностическим комплексом по отбору волонтеров

Основные принципы психодиагностического обследования. Общие требования к психодиагностическому инструментарию. Составление методического комплекса, с целью прогноза успешности деятельности потенциальных волонтеров, с учетом предполагаемого направления деятельности. Психодиагностика эмоциональной, ценностно-мотивационной, коммуникативной и интеллектуальной сфер потенциальных волонтеров: комплекс психодиагностических методик. Принципы проведения психодиагностического обследования. Принципы написания психодиагностического заключения.

Тема 7. Психологические характеристики лидера

Лидерство как механизм структурирования группы и ее активности. Теории лидерства: личностная, харизматическая, ситуационная. Лидерские качества, лидерское поведение и ситуация, в которой действует лидер. Стилль лидерства. Психологические черты лидера. Взаимосвязь между толерантно-

стью к неопределенности и лидерскими качествами. Лидерство и руководство. Эффективное лидерство. Специфика деятельности лидера волонтерской организации.

Тема 8. Психологические методы формирования профессиональной компетенции волонтеров.

Индивидуальные и групповые методы работы. Аналитическое наблюдение коммуникативного взаимодействия как реального, так и представленного в художественной форме как возможность приобретения опыта и овладение средствами регуляции собственного поведения. Активные групповые методы формирования профессиональной компетентности волонтеров. Основные виды активных групповых методов: дискуссионные методы; игровые методы; сенситивный тренинг (тренировка межличностной чувствительности и восприятие себя как психофизического единства).

Тема 9. Коммуникативная компетентность как основа эффективности деятельности волонтеров.

Общение как системно - интегрирующий процесс. Коммуникативная компетентность как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций личностного взаимодействия и как система внутренних средств регуляции коммуникативных действий. Инвариантные; исторически и культурно обусловленные характеристики коммуникативной компетентности. Показатели компетентного общения. Коммуникативный потенциал. Социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации; социально-психологическое программирование процесса общения; социально-психологическое управление процессами общения как составные части коммуникативной компетентности.

Тема 10. Формирование коммуникативной компетентности личности волонтеров методами тренинговых технологий.

Основные направления работы тренинговых групп: субъектно-объектное; субъект-субъектное (СПТ), внутрисубъектные группы. Развитие коммуникативной компетентности взрослых людей как саморазвитие и самосовершенствование на основе собственных действий. Задачи, решаемые в процессе социально-психологического тренинга. Специфические принципы коммуникативного тренинга как метода воздействия. Принципы комплектования групп. Критерии конструктивной обратной связи. Виды упражнений, используемых в социально-психологических тренингах.

Тема 11. Развитие толерантности как условия эффективной волонтерской деятельности.

Проблема адаптации в современном социокультурном пространстве. Основы антропоцентризма в идеологии толерантности. Феномен толерантности в российском понимании. Основные виды толерантности: социальная, коммуникативная, профессиональная, этническая и др. Внешняя (к другим людям) и внутренняя толерантность (как гибкое отношение к неопределенности, к риску, стрессу). Исходные принципы толерантности. Толерантность как установка, принцип поведения и свойства личности. Характеристики толерантной личности и толерантного сознания. Формирование толерантного сознания в процессе волонтерской деятельности. Тренинг толерантности как средство формирования профессионально значимого качества личности волонтера.

Тема 12. Развитие профессиональной наблюдательности волонтеров методами тренинговых технологий.

Классификации видов наблюдения. Схема наблюдения. Этапы наблюдения. Ошибки наблюдателя. Способы повышения надежности данных наблюдения. Основные методические требования к организации наблюдения. Вводимые понятия: цель, задачи, предмет, объект наблюдения. Ситуация наблюдения. Способы фиксации результатов. Тренинг профессиональной наблюдательности (психогимнастические упражнения, ролевые игры). Психологические методы проницательности. Развитие способности к пониманию и прогнозированию состояний, отношений и свойств человека и групп. Узнавание и вербализация состояний, отношений и качеств личности.

Тема 13. Развитие креативности личности как адаптационного ресурса.

Характеристика процесса креативности. Креативность как процесс формирования личностной адаптивности. Креативные личности: их черты и мотивы. Интеллектуальный, эмоционально-рефлексивный, интерактивный и саморегулятивный компоненты креативности личности. Современные программы развития творческого мышления и креативности личности. Роль креативности в развитии адаптационного ресурса личности волонтера.

Тема 14. Психогигиена волонтерской деятельности: синдром эмоционального выгорания, профессиональная и личностная деформация, пути профилактики и возможности компенсации. Психотерапевтическая помощь волонтерам.

Феномен эмоционального выгорания в помогающих профессиях. Основные составляющие синдрома эмоционального выгорания: эмоциональная истощенность, деперсонализация и снижение личных профессиональных достижений. Выявление эмоционального выгорания по психофизическим, психологическим и поведенческим проявлениям. Разграничение феноменов эмоционального выгорания и профессиональной деформации. Основные

компоненты профессиональной деформации личности в помогающих профессиях. Методы профилактики синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации: смена видов деятельности, формирование атмосферы поддержки и взаимопонимания в коллективе волонтерской организации, супервизия, реализация обучающих программ, очное консультирование, балентовские группы.

Раздел 2

Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов в ходе освоения дисциплины «Психологическая готовность к волонтерской деятельности»

ПРЕДИСЛОВИЕ

Дисциплина «Психологическая готовность к волонтерской деятельности» включает в себя аудиторные лекционные занятия, семинарские занятия, практические занятия, с элементами методов активного обучения, а также самостоятельную работу студентов. Все вышеперечисленные формы обучения взаимодополняют друг друга, обеспечивают взаимосвязь теоретических знаний и практических навыков, что способствует повышению эффективности образовательного процесса.

Содержание основных тем курса «Психологическая готовность к волонтерской деятельности» построено по иерархическому принципу: от осмысления базовых теоретико-методологических положений, отражающих понимание проблем волонтерской деятельности в современном поликультурном обществе, к обучению исследовательским и практическим технологиям формирования психологической готовности к волонтерской деятельности, развитию рефлексивной активности, толерантности, креативности личности, стремления к духовно-нравственному совершенствованию, гармонизации отношений личности с собой, миром, другими людьми.

Самостоятельная работа студентов по курсу дисциплины «Психологическая готовность к волонтерской деятельности» проводится в течение всего периода освоения дисциплины, контролируется и оценивается преподавателем зачетными баллами. Для получения допуска к зачету студенты разрабатывают портфолио по курсу «Психологическая готовность к волонтерской деятельности», включающее в себя выполненные самостоятельные работы в следующем составе: 1 Обязательное задание, 1 из списка предложенных Дополнительных заданий.

В ходе выполнения самостоятельной работы студентам важно реализовать следующие цели:

- усвоение теоретического материала дисциплины;
- усвоение базовых понятий дисциплины;
- освоение навыков эффективного общения и конструктивного взаимодействия;
- умение анализировать разные аспекты волонтерской деятельности при взаимодействии с различными социальными группами;

- освоение навыков проведения психодиагностического обследования потенциальных волонтеров и написания психодиагностического заключения;
- умение выявлять психофизические, психологические и поведенческие проявления эмоционального выгорания с помощью метода наблюдения;
- овладение навыками психогигиены, оказания психологической помощи и самопомощи при эмоциональном выгорании и профессиональной деформации.
- знание стратегий развития креативности личности, толерантности, эмоциональной устойчивости.
- В рамках курса предполагается уделять большое место самостоятельной работе, так как курс носит практический характер, и одной из задач является закрепление имеющихся знаний. Подразумевается выполнение самостоятельных творческих работ на различные темы курса, а также ведение дневника самонаблюдения.

Виды заданий для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- подготовка конспектов;
- проведение реферативной и библиографической работы;
- аннотирование статей, посвященных различным проблемам психологической готовности к волонтерской деятельности;
- работа с информационными ресурсами, изучение и анализ основного содержания Интернет-ресурсов, посвященных проблемам волонтерской деятельности;
- составление креативного словаря;
- составление банка психологических проблем возникающих у волонтеров и групп, нуждающихся в помощи волонтеров;
- разработка и апробация авторских схем наблюдения;
- работа с дневником самонаблюдения и составление самоотчетов по итогам освоения тем курса;
- апробация методического комплекса предназначенного для психодиагностики потенциальных волонтеров и написание психодиагностического заключения по результатам обследования.
- анализ тренинговых и развивающих программ, направленных на развитие толерантности и личностной креативности как адаптационных ресурсов и условий эффективной волонтерской деятельности.

Организация самостоятельной работы студентов

Раздел технологической карты курса

Виды текущей аттестации аудиторной и вне-аудиторной работы	Минимальное для аттестации количество баллов	Максимальное количество баллов
Обязательные виды самостоятельной работы:		
Подготовка конспектов научной литературы по актуальным проблемам волонтерской деятельности;		
Проведение реферативной и библиографической работы;		
Аннотирование статей, посвященных различным проблемам психологической готовности к волонтерской деятельности;		
Составление креативного словаря;		
Составление банка психологических проблем возникающих у волонтеров и групп, нуждающихся в помощи волонтеров;		
Ведение дневника самонаблюдения;		
Изучение и анализ основного содержания Интернет-ресурсов, посвященных проблемам волонтерской деятельности;		
ИТОГО:		
Дополнительные виды самостоятельной работы:		
Составление авторской схемы наблюдения за поведенческими проявлениями эмоционального выгорания и профессиональной деформации;		
Апробация методического комплекса предназначенного для психодиагностики потенциальных волонтеров и написание психодиагностического заключения по результатам обследования;		
Анализ тренинговых и развивающих программ, направленных на развитие толерантности и личностной креативности как адаптационных ресурсов и условий эффективной волонтерской деятельности;		
Дискуссии в мини-группах, направленные на обсуждение различных проблем взаимодействия волонтеров.		
ИТОГО (всего):		

В начале изучения данной дисциплины студентам необходимо настроиться на значимость выбора личностной стратегии при самостоятельном освоении аспектов курса. Необходимо помнить, что итоговая оценка на экзамене (зачете) будет складываться из обязательного выполнения базовых заданий и выполнения одного дополнительного задания для текущей и итоговой аттестации.

Необходимо внимательно ознакомиться со всеми видами заданий, и системой балльных оценок, составляющих итоговую аттестацию по балльно-рейтинговой системе.

На начальных этапах работы студент совместно с преподавателем составляет план-график самостоятельной работы, который содержит описание видов обязательных и выбранных заданий, сроков их выполнения, оценки в баллах. Этот документ является основанием для аттестации студентов по курсу.

Для реализации поставленных целей, задач курса, и формирования на их основе системы личностных компетенций, в ходе самостоятельной работы студенты могут использовать активные методы обучения. Поэтому наряду с традиционными формами работы (составление конспектов, рефератов, аннотаций, проведение психодиагностического обследования) студентам рекомендуется самостоятельная организация и проведение дискуссий по основным темам курса в микрогруппах (3-4) человека. Во время работы таких групп, участникам необходимо создавать психологически безопасную атмосферу творческой дискуссии, избегая оценочных суждений и высказываний, касающихся личности собеседника. (Основные принципы групповой работы: проведения дискуссий, конструктивной обратной связи и т.д. подробно рассматриваются в темах 8, 9, 10).

Предложенная система проведения и контроля самостоятельной работы студентов предполагает широкие возможности для проявления инициативы студентом в выборе форм и методов проведения самостоятельной работы, что способствует большей вовлеченности в изучение курса. В целом, проведение таких работ:

- наполняет конкретным содержанием теоретические положения курса;
- расширяет систему знаний о психологической готовности к волонтерской деятельности;
- позволяет сформировать целостную систему профессиональных компетенций в волонтерской деятельности.

Проверка качества усвоения знаний проводится в течение семестра в форме оценивания выполненных студентами заданий по темам курса с использованием основной и дополнительной литературы, практических работ с применением психодиагностических методов, исследовательских приемов

анализа различных аспектов волонтерской работы, тренинговых и развивающих программ.

В комплексе различные формы текущей аттестации позволяют применять рейтинговую систему оценки, из которой будет складываться оценка на экзамене (зачете).

Раздел 1. (Темы 1-3)

Первый раздел курса «Психологическая готовность к волонтерской деятельности» включает в себя темы, посвященные рассмотрению основных теоретических аспектов курса, позволяющих получить комплексные знания об изучаемом феномене (психологическая готовность), о специфике волонтерской деятельности, а также о психологических характеристиках социальных групп, нуждающихся в помощи волонтеров. При выполнении заданий для самостоятельной работы, относящихся к первому разделу перед студентами ставится задача, связанная с реферированием, конспектированием, составлением аннотаций, изучением Интернет-ресурсов. Это необходимо для достижения более глубокого, целостного понимания психологических особенностей и закономерностей феноменов, связанных с волонтерской деятельностью в социальной сфере. Работа с научной литературой и электронными ресурсами по актуальным проблемам волонтерской деятельности помогает познакомиться с логикой и стилем научных изданий, способами научной аргументации, отрабатывает навыки концентрирования информации и оформления результатов исследования. Наряду с конспектированием, аннотированием научных статей и написанием рефератов на предложенные темы для самостоятельной работы студентам предлагается изучить и проанализировать основное содержание Интернет-ресурсов, посвященных проблемам волонтерской деятельности.

Темы рефератов:

1. Особенности социально-психологической адаптации личностей, нуждающихся в волонтерской деятельности к условиям окружающей среды.
2. Составление тематических глоссариев по основным разделам курса «Психологическая готовность к волонтерской деятельности».
3. Психологические механизмы профессиональной и социально-психологической адаптации волонтеров к условиям окружающей среды.
4. Использование адаптационного ресурса творческой деятельности в работе волонтера.
5. Феномен толерантности в российском понимании.
6. Особенности наблюдения: содержание и специфика проведения наблюдения в различных ситуациях.

7. Организация и использование метода наблюдения в психологической практике.
8. Профессиональная наблюдательность как важное качество волонтера.
9. Основные группы коммуникативных барьеров.
10. Эмпатия как профессионально важное качество волонтера.
11. Профессионально важные личностные качества, умения и навыки волонтера.
12. Самоактуализация как фактор личностного развития и профессионализма в волонтерской деятельности.
13. Основные уровни (интеллектуальный, коммуникативный, мотивационно-волевой, эмоционально-чувственный, духовно-нравственный) психологической помощи в волонтерской деятельности.
14. Адаптационные возможности креативности личности.
15. Основные направления исследований креативности в науке и искусстве.
16. Предметная область и основные направления исследований креативности в психологии. Креативные личности: их черты и мотивы.
17. Психологическая характеристика жизненной среды человека.

Раздел 2. (Темы 4-7)

Второй раздел курса включает в себя темы, посвященные комплексному рассмотрению личности волонтера как субъекта помогающей деятельности. Наряду с рассмотрением теоретических аспектов требований, предъявляемых к личности волонтера и лидера волонтерской организации, в раздел включено рассмотрение комплекса психодиагностических методик, предназначенных для изучения ценностно-мотивационной, эмоциональной и коммуникативной сфер личности. При выполнении заданий для самостоятельной работы, относящихся ко второму разделу перед студентами ставится задача, связанная с апробацией методического комплекса предназначенного для психодиагностики потенциальных волонтеров и написанием психодиагностического заключения по результатам обследования. Принципы написания психодиагностического заключения содержатся в Приложении 1.

Результатом проделанной самостоятельной работы является психодиагностическое заключение по результатам психодиагностического обследования с использованием предложенного комплекса методик.

Комплекс психодиагностических методик:

1. **Методика исследования самоотношения (МИС).** С.Р. Пантеев. **Назначение:** выявление структуры самоотношения личности, а также выраженности отдельных компонентов самоотношения: закрытости, самоуверенности, саморуководства, отраженного самоотношения, самооценности, самопривязанности, внутренней конфликтности и самообвинения. Самоотношение понимается в контексте представлений личности о смысле «Я», как выражение смысла «Я», как общенное чувство в адрес собственного «Я».
2. **Опросник карьерных ориентаций («Якоря карьеры» Э.Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова).** **Назначение:** выявление ведущих карьерных ориентаций. В процессе жизни у человека формируется определенная система ценностных ориентаций по отношению к профессиональной деятельности. Понятие «якорь карьеры» отражает наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности. Якорь карьеры возникает в процессе социализации на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры. Он устойчив и может оставаться стабильным длительное время. Карьерная установка является устойчивым элементом в структуре личности и играет роль регулятора профессионального выбора.
3. **Методика диагностики уровня невротизации Л.И. Вассермана.** **Назначение:** методика предназначена для определения уровня невротизации личности. Позволяет сделать выводы об эмоциональной устойчивости, преобладающем фоне переживаний, инициативности, независимости и социальной смелости.
4. **Методика Ш. Шварца для изучения ценностей личности.** **Назначение:** методика направлена на определение в мотивационных областях потребностей. Выявление структурной организации системы ценностей отражает уровни, на которых одновременное предпочтение различных мотивационных потоков вызывает противоречия, разрешение которых служит развитию личности.
5. **ЧРУ (Чувства, реакции, убеждения) К. Роджерса – С.Л. Братченко.** **Назначение:** опросник предназначен для выявления характеристик восприятия, осознания и переживания смысла Я в процессе ментального самопознания.
6. **Методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко.** **Назначение:** Исследование каналов эмпатии и общего уровня эмпатических способностей. 1. Рациональный канал эмпатии характеризует направленность внимания, восприятия и мышления на сущность любого другого человека – на его состояние, проблемы, поведение. Это спон-

танный интерес к другому, открывающий шлюзы эмоционального и интуитивного отражения партнера. 2. Эмоциональный канал эмпатии. Фиксируется способность эмпатирующего выходить в эмоциональный резонанс с окружающими – сопереживать, сочувствовать. 3. Интуитивный канал эмпатии. Свидетельствует о способности респондента видеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной информации о них, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании. 4. Установки, способствующие или препятствующие эмпатии. Облегчают или затрудняют действие всех эмпатических каналов. 5. Проникающая способность в эмпатии расценивается как важное коммуникативное свойство человека, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. 6. Идентификация – умение понять другого на основе сопереживаний, постановки себя на место партнера.

7. **Методика Бека для диагностики депрессивных состояний. Назначение:** выявление различных видов и форм депрессивных состояний человека.
8. **Диагностика креативности. Тест Е. Торренса.** Адаптированный вариант Е.Е. Туник. **Назначение:** выявление качественных характеристик и уровней развития различных видов креативности.

Раздел 3 (темы 8-12)

Третий раздел курса включает в себя темы, связанные с формированием различных аспектов профессиональной компетентности волонтеров и развитием профессионально важных личностных компетенций и навыков самонаблюдения и рефлексии. При выполнении заданий для самостоятельной работы, относящихся к третьему разделу перед студентами ставится задача, связанная с обсуждением в мини-группах проблем возникающих в практической деятельности волонтера при общении. Также перед студентами ставится задача работы с дневником самонаблюдения, для этого предлагаются вопросы, направленные на активизацию рефлексивных процессов, с целью осознания собственных чувств, переживаний, а также границ собственной компетентности.

Дневник самонаблюдения

Для ведения дневника самонаблюдения Вам необходимо выбрать время и определенное место, где Вас ничто не будет отвлекать и беспокоить. При выполнении данного вида работы важно быть искренним и позволить себе выразить свои чувства в полной мере. Никто не будет оценивать Вас, Вашу работу и тем более оценивать Ваши записи в дневнике. Ваши записи предназначены исключительно для Вас и помогут Вам осознать более полно особенности Вашей личности и жизненного опыта. Для того чтобы структурировать процесс заполнения дневника самонаблюдения Вам предлагаются

следующие вопросы. На вопросы 1-3 необходимо отвечать каждый раз, когда Вы ведете записи в дневнике самонаблюдения. На остальные вопросы Вы отвечаете после рассмотрения определенной темы.

Предлагаемые вопросы для заполнения дневника самонаблюдения.

1. Что бы вы могли назвать своим достижением в течение дня?
2. Как бы вы охарактеризовали свое настроение в течение дня?
3. Опишите какая ситуация вас сегодня особенно взволновала? Какая ситуация оставила равнодушным?
4. Подумайте и опишите, с какими группами людей Вы общаетесь реже всего? Постарайтесь назвать наибольшее количество данных групп и описать причины, по которым Ваш опыт общения с ними незначителен. (Тема 1)
5. Вспомните, какие ситуации были в Вашей жизни, где Вам приходилось оказывать кому-либо психологическую помощь? Вспомните, какие ситуации были в Вашей жизни, когда Вы нуждались в психологической помощи? (Тема 2)
6. Каким на Ваш взгляд должен быть человек, занимающийся волонтерской деятельностью (Тема 3)
7. Как отражается Ваше эмоциональное состояние на процессе общения с людьми? Какими мотивами Вы обычно руководствуетесь, когда помогаете людям? (Тема 4)
8. Опишите способы, с помощью которых Вы обычно преодолеваете сложные жизненные ситуации? (Тема 5)
9. Порассуждайте, насколько хорошо Вы обычно разбираетесь в людях? (Тема 6)
10. Опишите ситуации, в которых Вы проявляете лидерские качества, и те, где проявляете себя как ведомый. (Тема 7)
11. В каких ситуациях ваша мимика особенно оживленная? В каких скованная? Опишите своё речевое поведение в ситуации общения со сверстниками; с детьми; с людьми старшего возраста? (Тема 8)
12. Что помогает и что мешает Вашему эффективному взаимодействию с другими людьми? (Тема 9)
13. Какие качества, проявляющиеся в общении Вам бы хотелось развить? (тема 10)
14. Подумайте и опишите, с какими группами людей Вам сложнее всего взаимодействовать? Почему? (Тема 11)
15. Считаете ли Вы себя наблюдательным человеком? Почему? (тема 12)

16. Что в поведении других людей способствует или препятствует проявлению Вашей креативности? (Тема 13)
17. Замечали ли Вы, что Ваше поведение начинает меняться в зависимости от характера деятельности, которой Вы занимаетесь длительное время? Опишите эти изменения? (Тема 14)

Раздел 4 (тема 13-14)

Четвертый раздел курса включает в себя темы, связанные с изучением различных способов сохранения личностной и профессиональной идентичности, с формированием навыков психогигиены личности волонтера. Изучение данного раздела предполагает наряду с освоением теоретических аспектов проблем профессиональной деформации и эмоционального выгорания, получение практических навыков выявления эмоционального неблагополучия, профилактики и психологической помощи и самопомощи волонтерам, а также развития адаптационного ресурса с помощью активизации креативного потенциала личности. Выполнение заданий для самостоятельной работы, относящихся к четвертому разделу предполагает составление авторской схемы наблюдения за поведенческими проявлениями эмоционального выгорания и профессиональной деформации (Принципы составления схемы наблюдения в Приложении 3); анализ тренинговых и развивающих программ, направленных на развитие толерантности и личностной креативности как адаптационных ресурсов и условий эффективной волонтерской деятельности. Результатом выполнения заданий является авторская схема наблюдения за поведенческими проявлениями эмоционального выгорания и профессиональной деформации и аналитический отчет о результатах дискуссии в мини-группах.

Предлагаемые темы для дискуссий

1. Психологические проблемы групп, нуждающихся в помощи волонтеров. При обсуждении данной темы каждая мини-группа выбирает себе одну социальную группу (например: инвалиды, лица пожилого возраста и т.д.) психологические проблемы, которой и обсуждаются в процессе дискуссий.
2. Психологические проблемы, возникающие у волонтеров, в процессе профессиональной деятельности.
3. Личностный ресурс волонтера и его основные компоненты.
4. Особенности профессиональной деформации в «помогающих профессиях».
5. Способы профилактики и преодоления эмоционального выгорания: теория и практика. При обсуждении данной темы предполагается, наряду с обсуждением описанных в литературе способов профилактики и преодо-

ления эмоционального выгорания, обмен индивидуальным опытом участников мини-группы.

Раздел 3 Формы аттестации

В процессе изучения дисциплины предполагается осуществление контроля степени освоения системы профессиональных и личностных компетенций в области гуманитарных технологий, связанных с реализацией волонтерской деятельности в социальной сфере. Контроль предусматривает три основные формы:

Текущий контроль знаний студентов, осуществляемый в течение семестра на индивидуальных консультациях преподавателей со студентами, а так же в ходе обсуждения докладов и дискуссий в малых группах. Проверка качества усвоения знаний проводится в течение семестра в форме оценивания выполненных студентами самостоятельных работ двух видов в соответствии с индивидуальными планами - графиками. План-график самостоятельной работы составляется каждым студентом совместно с преподавателем в начале обучения по данной дисциплине и содержит описание выбранных студентом видов самостоятельной работы, сроки выполнения работ, оценку преподавателя. Этот документ является основанием для аттестации студентов по курсу.

В комплексе все эти формы текущей аттестации позволяют применять балльно-рейтинговую систему оценки, опережающей оценку на экзамене.

Промежуточный контроль, осуществляемый по совокупности пройденных тем и разделов, выполненных видов самостоятельной работы. Письменное тестирование (диагностика усвоения материала) дает возможность предварительной оценки знания отдельных тем и ликвидации пробелов.

Образцы тестовых заданий

№1

Выберите правильный вариант ответа из перечисленных ниже

1. Кто из исследователей является автором теории, в которой модель интеллекта связывает креативность с продуктивностью дивергентного мышления:

- а). Е. Торранс
- б). М Коллинз
- в). Д. МакКиннон
- г). Дж. Гилфорд
- д). М Волах
- е). Ф. Фарли
- ж). Р. Кеттелл
- з). Ф. Бэррон

и). Р. Стернберг

№2

Определите, каким образом влияет соотношение уровня процессов креативности и интеллекта на личностные качества и способы адаптации личности. Выберите правильный вариант из перечисленных ниже и отметьте его буквой рядом с каждой позицией:

- 1) высокий уровень интеллекта и креативности
- 2) высокий уровень интеллекта и низкая креативность
- 3) низкий уровень интеллекта и высокая креативность
- 4) низкий уровень интеллекта и креативности

Варианты:

- а) Хорошо адаптируются, имеют развитый социальный интеллект, пассивны, имеют адекватную самооценку;
- б) Тревожны, невнимательны, отличаются плохой социальной адаптацией;
- в) Стремятся к успехам, скрытны, обладают заниженной самооценкой;
- г) Обладают адекватной самооценкой, высоким самоконтролем, интересом ко всему новому и независимостью оценок.

№3

Конечный результат деятельности психолога, направленный на описание и выявление сущности индивидуально-психологических особенностей личности с целью оценки их актуального состояния, прогноза дальнейшего развития и разработки рекомендаций, определяемых задачей психодиагностического обследования – это...?

- 1) Аналитический отчет
- 2) Результаты по методикам
- 3) Диагноз психологический
- 4) Анамнез

№4

Определите, какие мыслительные творческие способности относятся к критериям креативности:

- а) оригинальность;
- б) сосредоточенность;
- в) уравновешенность;
- г) гибкость;
- д) аналитичность;
- е) беглость;
- ж) разработанность;

3) активность

Итоговая аттестация

Итоговый контроль проводится в форме зачета (экзамена) по учебной дисциплине. Изучение дисциплины завершается устным экзаменом, на котором проверяется:

- усвоение теоретического материала дисциплины;
- усвоение базовых понятий дисциплины;
- умение применять системные знания в процессе диагностики и формирования психологической готовности к волонтерской деятельности в социальной сфере; способность применять системные знания в процессе оказания психологической помощи, лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Методика формирования конечной оценки:

Для получения допуска к зачету (экзамену) студенты разрабатывают портфолио по курсу «Психологическая готовность к волонтерской деятельности», включающее в себя выполненные самостоятельные работы в следующем составе: 1 Обязательное задание, 1 из списка предложенных Дополнительных заданий. Обязательные задания насчитывают 7 видов самостоятельных работ, при этом каждое из предложенных заданий оценивается в 5-10 баллов (в соответствии с трудоемкостью и сложностью самого задания).

Основанием для итоговой аттестации служит рейтинговая система накопительных оценок, позволяющая оценить знания по сумме заданий, выполненных в течение семестра, а также учитывающая посещаемость лекций и практических занятий, активность студентов на практических занятиях, выполнение итогового теста знаний.

«Накопительная» оценка является суммарным баллом, складывающимся из баллов, полученных за выполнение очередного задания.

Максимальная оценка за все виды обязательных работ – 55 баллов, за все виды дополнительных работ – 45 баллов. Посещение всех аудиторных занятий также входит в итоговую оценку; за полную посещаемость начисляется 15 баллов. Выполнение промежуточного теста оценивается в 30 баллов.

Таким образом, итоговая оценка по курсу складывается из 55 суммарных баллов, получаемых за выполнение всех заданий обязательного модуля, 15 баллов, отражающих посещаемость аудиторных занятий, 45 баллов, которые студент может набрать при выполнении нескольких (на выбор) заданий дополнительного модуля, 30 баллов, начисляющихся за выполнение промежуточного теста. Если студент не получил 25 баллов по итогам выполнения

заданий основного модуля (кроме экзаменационного теста), то недостающие баллы могут быть набраны за счет заданий дополнительного модуля.

Таким образом, итоговая оценка, равная 100 баллам, может быть рассчитана 3-мя способами:

1. $55O + 15П + 30ПТ$

2. $55O + 45Д$

3. $55O + 15П + 30Д$

О – обязательные задания

П – посещаемость

ПТ – промежуточное тестирование

Д – дополнительные задания

Раздел 4

Методические рекомендации для преподавателей

Дисциплина «Психологическая готовность к волонтерской деятельности в социальной сфере» является одной из ключевых в обучающем модуле «Волонтерская деятельность в социальной сфере».

Волонтерство представляет собой общественно полезную деятельность, осуществляемую на безвозмездной основе, направленную на улучшение социальной ситуации и позитивные общественные преобразования. Волонтеры могут вести самую разнообразную работу: помогать младшим, престарелым и инвалидам, поздравлять ветеранов и организовывать концерты для жителей прилегающей к школе территории, проводить акции пропагандистского характера

Оказание помощи категориям, которые не в состоянии сами себя защищать, представлять свои интересы, а, порой и обслуживать себя, благотворно влияет на личность волонтера. Прежде всего, добровольческая деятельность способствует осознанию волонтером того, что именно он несет ответственность за тех людей, которые ему поверили. Волонтерская деятельность способствует развитию мотивационных, волевых, когнитивных и поведенческих компонентов личности.

Прежде всего, волонтерская деятельность является добровольной, ненасильственной, деятельностью не по принуждению, а по доброй воле, поэтому она внутренне мотивированная, имеющая личностное значение для человека, участвующего в волонтерстве. Работа с определенным контингентом, имеющим свои особенности, отличающие его от обычных людей, требует от человека развития таких качеств как толерантность, терпимость, деликатность, общительность, эмпатийность.

Кроме того, в процессе волонтерской деятельности вырабатывается определенный социальный опыт, включающий знание жизненных проблем и трудностей, с которыми другие люди сталкиваются в жизни, их потребностей и возможных путей реализации. Это развивает способность принятия личностью на себя дополнительных социальных обязанностей.

В процессе добровольческой, или волонтерской, деятельности ее участники приобретают различные знания об обществе, о людях, не похожих на них, о социальной сфере общества, о волонтерстве, наконец, о самих себе. Ведя добровольческую деятельность, волонтеры учатся ответственно относиться ко времени – планировать и ценить его. А осознание важности своей деятельности заставляет подчинять себя долгу, учит ограничивать свои потребности.

Психологическая готовность к волонтерской деятельности представляет собой сложный психологический феномен, включающий в себя информационную готовность (основные знания о психологических особенностях групп, нуждающихся в помощи, а также о психологических аспектах личности и деятельности волонтеров), эмоционально-рефлексивную готовность (способность к сопереживанию, осознанию и контролю собственных эмоциональных состояний, умение работать с разными эмоциональными состояниями); коммуникативную готовность (навыки партнерского общения) и мотивационную готовность (осознание собственных мотивов деятельности и формирование конструктивной мотивации и стратегий волонтерской деятельности), обеспечивающий успешную адаптацию к волонтерской деятельности и профессиональному образу-Я. Высокий уровень психологической готовности к волонтерской деятельности снижает риск возникновения профессиональной деформации и синдрома эмоционального выгорания, а также существенно повышает эффективность деятельности, как участников волонтерской организации, так и ее лидеров.

В соответствии с вышеизложенным, обучение студентов и слушателей технологиям диагностики и формирования психологической готовности к волонтерской деятельности приобретает особую научную и практическую значимость.

Структурная организация и отбор содержания дисциплины базируется на авторской модели психологической готовности к волонтерской деятельности, разработанной в соответствии с принципами системного подхода В.А. Ганзена, который определял системный подход как «единство интеграции и дифференциации при доминировании тенденции объединения». Системный подход позволяет рассматривать общность психических явлений с другими явлениями действительности. Это позволяет различным наукам взаимно обогащаться идеями. Человек, как главный предмет изучения психологии является целостным объектом восприятия и познания. Объединение и объективация знаний базируются на теории целостных объектов, будь то статистические или динамические системы. Системные описания служат средством решения многих теоретических и прикладных задач, являются основой междисциплинарного подхода. Интеграция и систематизация психологических знаний, дают возможность устранить избыточность накопленной информации, выявить инварианты психологических знаний, преодолеть недостатки узкого подхода, уменьшить субъективизм в интерпретации психических явлений. Системный подход позволяет обнаруживать пробелы в знаниях о данном объекте, их неполноту, определять задачи научных исследований, в отдельных случаях - путем интерполяции и экстраполяции - предсказывать свойства отсутствующих частей описания.

Реализация принципов системного подхода, с одной стороны, обеспечивает связь дисциплины с общими целями модуля и теоретическими поло-

жениями программы в целом, с другой стороны, позволяет найти специфику психологических знаний, методов и технологических приемов как гуманитарных технологий, направленных на оптимизацию профессионального самоопределения, самореализации человека в волонтерской деятельности. Обучение по данной программе базируется на компетентностном подходе, сущностью которого выступает стимулирование познавательной активности, личностной включенности в обучение; в единстве теории, технологии и практики; формирование базовых и специализированных профессиональных и личностных компетенций.

Рекомендации по проведению аудиторных занятий.

Содержание программы построено по принципу перехода от осмысления базовых теоретико-методологических положений, отражающих основные проблемы волонтерской деятельности в современном поликультурном обществе, к обучению исследовательским и практическим технологиям формирования психологической готовности к волонтерской деятельности.

В начале изучения дисциплины целесообразно представить студентам целостную программу курса, раскрыть связь с другими программами модуля и идеей гуманитарных технологий в целом, обратить особое внимание на принцип личностной активности, интеграцию новых знаний в личную и профессиональную картину мира.

При изучении тем первого раздела целесообразно не только формировать систему академических знаний, но и применять личностноориентированный подход. С этой целью, помимо традиционной лекционной формы обучения рекомендуется использовать диалогические технологии, такие, как: групповая дискуссия, мозговой штурм и т.п.

При изучении тем второго раздела, при рассмотрении комплекса психодиагностических методик, необходимо уделить особое внимание этическим принципам психодиагностики, организации диагностического обследования, особенностям взаимодействия с обследуемыми.

В процессе работы с темами третьего раздела используются активные методы обучения и элементы тренинговых технологий, обсуждаются методические аспекты проведения тренингов, в связи с этим преподаватель должен иметь навыки групповой работы и соответствующую квалификацию, подтвержденную сертификатом, дающим право проведения тренингов или ведения групп.. Занятия организуются в соответствии с принципами и этапами проведения социально-психологического тренинга.

Изучение тем четвертого раздела предполагает наряду с освоением теоретических аспектов проблем профессиональной деформации и эмоционального выгорания, получение практических навыков выявления эмоционального неблагополучия, профилактики и психологической помощи и само-

помощи волонтерам, а также развития адаптационного ресурса с помощью активизации креативного потенциала личности.

При изучении тем данного раздела целесообразно сочетать теоретическое изучение материала с применением приемов активизации креативного потенциала личности, создания условий для саморазвития. При этом важно осознать глубинный личностный характер и высокую профессиональную значимость изучаемых проблем, уделять особое внимание грамотной организации группового взаимодействия студентов.

Рекомендации по организации самостоятельной работы.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы направлены на систематизацию и закрепление знаний при изучении психологической готовности к волонтерской деятельности в социальной сфере, закрепления умений и навыков при овладении психологическими технологиями в данной области.

Задания для самостоятельной работы объединены по разделам в соответствии с темами курса.

Вариативность, обеспечивающая самостоятельность выбора слушателем (студентом) стратегий и способов обучения, предусматривает два основных вида самостоятельной работы внутри каждого раздела: обязательные для всех студентов задания и дополнительные, направленные на углубленное изучение отдельных аспектов проблемы психологической готовности к волонтерской деятельности и расширение спектра профессиональных и личностных компетенций студентов.

В начале изучения данной дисциплины преподавателю необходимо разъяснить студентам данный принцип самостоятельной работы, настроить на самостоятельный выбор стратегии при самостоятельном освоении аспектов курса. В то же время, необходимо обратить особое внимание на обязательный характер базовых заданий и выполнения одного дополнительного задания для текущей и итоговой аттестации. Необходимо предоставить студентам возможность внимательно ознакомиться со всеми видами заданий, и системой балльных оценок, составляющих итоговую аттестацию. Эта информация должна содержаться в справочно-методических материалах для студентов по данной программе.

При организации самостоятельной работы преподаватель назначает часы индивидуальных консультаций для студентов, в процессе которых студент может получить дополнительную информацию по изучаемым проблемам, устранить затруднения, возникающие в процессе работы.

Продуктивной формой является организация дискуссий в мини- группах, в процессе которых студенты обсуждают актуальные проблемы волонтерской деятельности, способы профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации, расширяют и

взаимобогащают знания друг друга, совершенствуют навыки партнерского общения и оказания психологической помощи.

При организации видов самостоятельной работы, связанных с применением психодиагностических методов, преподавателю необходимо иметь навыки работы с используемыми в психодиагностическом блоке методиками и организовать консультации студентов по проведению, обработке и интерпретации методик.

В процессе реализации данной дисциплины в профессиональной подготовке специалистов по гуманитарным технологиям преподаватель должен оценивать эффективность своей деятельности по объективным (формирование компетенций у студентов) и субъективным (удовлетворенность процессом и результатом деятельности) критериям. Целесообразно получать обратную связь от студентов по итогам работы, предлагать им внести свои предложения по модификации или расширению содержания курса, организационным методам работы. Обратная связь должна быть обязательным элементом занятий, проводящихся в тренинговой форме.

В ходе обобщения и систематизации педагогического опыта, преподаватель проводит анализ возникающих затруднений и способов их устранения, возможностей и вариантов обучения данной дисциплине для различных категорий обучающихся (студенты, магистранты, слушатели программ повышения квалификации, получение 2-го высшего образования и т.п.).

Основные понятия дисциплины:

адаптация, активные методы, беседа, депривация, заключение, креативность, лидер, наблюдение, обследование, партнерское общение, профессиональная деформация, психогигиена, психодиагностика, психологическая готовность к волонтерской деятельности, рефлексия, самонаблюдение, социально-психологический тренинг, толерантность, синдром эмоционального выгорания.

ГЛОССАРИЙ.

Адаптация – приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами. Понятие “адаптация” отражает явления от элементарного акта приспособления живого организма к среде до сложнейшей социальной и профессиональной адаптации, которая представляет собой прежде всего процесс взаимодействия определенного субъекта (личность, группа и т. п.) с окружающей (внешней) средой.

Адаптация личности – налаживание таких отношений с окружающими, которые позволяют успешно достигать жизненных целей, сохранять способность к обучению, труду.

Активные методы обучения - методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся. Строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы.

Беседа – метод получения информации на основе вербальной (словесной) коммуникации.

Беседа психодиагностическая – метод получения информации о психологических свойствах и отношениях на основе накопления и анализа сведений о динамике жизненного пути по биографическим данным, симптоматике, выявленной при диалоге и наблюдении в процессе речевой коммуникации с последующей интеграцией результатов в соответствии с изучением психологических характеристик индивидуальности

Заключение – документ о результатах тестирования, подготовленный психологом.

Коммуникативная компетентность - адекватная ориентация человека в самом себе – собственном психологическом потенциале, потенциале партнера, в ситуации и задаче общения

Креативность – способность к творчеству, созданию нового, нестандартного, конструктивного.

Мотив – то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. В современной психологии термин «мотив» применяется для обозначения самых различных явлений и состояний, вызывающих активность субъекта. К мотивам относятся потребности и инстинкты, влечения и эмоции, установки и идеалы.

Наблюдение – метод психологического исследования, при котором необходимая информация об изучаемом объекте получается в результате его прямого зрительного

Партнерское общение - это общение, при котором каждый участник группы учитывает интересы, эмоции, чувства, переживания тех, с кем общается.

Профессиональная деформация - проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой.

Психогигиена – часть общей гигиены, разрабатывающая мероприятия по сохранению и укреплению нервно-психического здоровья человека, тесно связана с психопрофилактикой, направленной на устранение факторов, вредно отражающихся на психике человека, и использовании факторов, положительно на нее влияющих.

Психодиагностика – область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально–психологических особенностей

Психологическая готовность к волонтерской деятельности это сложный психологический феномен, включающий в себя информационную готовность, эмоционально-рефлексивную готовность; коммуникативную готовность и мотивационную готовность, обеспечивающий успешную адаптацию к волонтерской деятельности и профессиональному образу-Я.

Рефлексия – процесс познания на основе самонаблюдения своего внутреннего мира. Способ самооценки и самоотчета.

Самонаблюдение – наблюдение человека за внутренним планом собственной психической жизни, позволяющее фиксировать ее проявления (переживания, мысли, чувства)

Самооценка – оценка человеком себя, своих психологических и физиологических особенностей, поведения, отношений с людьми, достоинств и недостатков.

Синдром эмоционального выгорания. — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных (снижение личных) достижений:

Толерантность – терпимость личности к чужим взглядам, обычаям, традициям, вкусам и предпочтениям

Установка – готовность реагировать или действовать определенным образом, предвосхищая ту или иную ситуацию.

Фрустрация – состояние человека, вызванное объективно непреодолимым (или субъективно воспринимаемыми как непреодолимыми) препятствиями на пути к достижению цели.

Этические нормы психолога – комплекс норм и принципов, регламентирующих деятельность психолога с целью обеспечения интересов обследуемого.

Список рекомендованной литературы

Основная

1. Аксенова Л.И. Интеграция инвалидов как социально-психологический феномен. – СПб., Изд-во СПбГУ, 2005.
2. Ананьев В.А., Богдановская И.М., Волкова И.П., Королева Н.Н., Смирнов С.И. Служба социально-психологической поддержки инвалидов по

- зрению. - Материалы научно-практической конференции «Ананьевские чтения – 2005». – СПб: Изд-во СПбГУ, 2005.
3. Бурлачук Л. Ф., Коржова Е.Ю. Психология жизненных ситуаций. – М., 1998.
 4. Виртуальный ресурсный центр для волонтеров «Сайт народного волонтера». Текст и перевод Всеобщей Декларации Добровольчества, теория и практика волонтерства, юридическая, психологическая и ресурсная поддержка, тренинги, конкурсы, новости, социально-экономический календарь и пр. <http://www.besplatno1.narod.ru/>
 5. Гончукова О.П. Авидон И.Ю. Тренинги формирования команды. Материалы для подготовки и проведения. СПб. «Речь» 2008
 6. Дети с отклонениями в развитии: Методич. Пособие./ сост. Н.Д. Шматко. М., Аквариум, 1997.
 7. Дорфман Л.Я. Интегральная индивидуальность, Я-концепция, личность. Изд. Смысл 2004
 8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб., 2002.
 9. Лебедева С.С. Актуальные проблемы образования инвалидов как средства их социальной адаптации // Образование как средство социальной адаптации инвалидов: опыт и перспективы / Сост. С.С. Лебедева - СПб., 1998.
 10. Лишенные родительского попечительства. Хрестоматия. М., 1991.
 11. Майерс Д. Социальная психология. СПб. Изд. Питер. 2008 г
 12. Наш проблемный подросток: помогаем разрешать проблемы // Под ред. Л. А. Регуш. – СПб., 2003.
 13. Основные понятия волонтерства <http://besplatno1.narod.ru/FAQ.htm> — из пособия «Добровольцы — ценный источник», М. Олчман, П. Джордан, Университет Джона Хопкинса, 1997 г.
 14. Посохова С.Т. Психология адаптирующейся личности. СПб., Изд-во РГПУ, 2001.
 15. Практикум по возрастной психологии / под ред. Головей Л.А, Рыбалко Е.Ф. СПб – 2002.
 16. Справочник практического психолога. Психодиагностика./ под ред. Посоховой СПб – 2005
 17. Хрусталева С.А. Работа с лицами со сниженной адаптацией. - М.: ВОС, 1990.
 18. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов. СПб. Изд. Питер. 2008 г.

Дополнительная

19. Мухина В.С. Психологическая помощь детям, воспитывающимся в учреждениях интернатного типа // Вопросы психологии 1989 № 1 с. 32-39
20. Адашкин А. А. и др. Психология одаренности. – М.: ИП РАН, 2000.
21. Адлер А. Очерки по индивидуальной психологии. – М.: Когито-Центр, 2002.
22. Антипов В. В., Сосновский Б. А. Психологические механизмы дезадаптации и адаптации к меняющимся социальным условиям. // Психология человека в условиях социальной нестабильности / Под. Ред. Б. А. Сосновского. – М., 1994.
23. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. - 1994. - т.15, №1. - с. 3-16.
24. Атватер И. Я вас слушаю... 2-е издание. М., 1988.
25. Варламова Е. П., Михайлова Ю. А. Жизненный путь как творческий акт. // «Психологические проблемы самореализации личности». Под ред. Л. А. Головей, Л. А. Коростылевой. – СПб., 1999. Вып. №3.
26. Вильчек В. М. Жизнь и творчество. – М. Художественная литература, 1997.
27. Витковская Г.С. Путешественницы поневоле. Женщины-мигранты. "Российское обозрение", 1995, № 9. – с. 86-89.
28. Киселева М. В. Арт-терапия в работе с детьми – СПб., 2006
29. Комарова О. Социально-демографическая характеристика и основные проблемы вынужденной миграции в России. "Вынужденные мигранты: интеграция и возвращение", под ред. В.В. Тишкова. М., 1997.
30. Кулаков С. А. На приеме у психолога – подросток. – СПб., 2001.
31. Лиханов А. Дети без родителей. М., 1987.
32. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. – СПб.: Евразия, 1997.
33. Материалы IV региональной научно-технической конференции "Вузовская наука - Северо-Кавказскому региону". © СевКавГТУ, Ставрополь, 2002. <http://www.ncstu.ru>
34. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности. – РОУ, 1992.
35. Посохова С. Т. Личностная регуляция адаптации в изменяющейся социальной среде // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Г. С. Никифорова, Л. А. Коростылевой. СПб.: Изд-во СпбГУ, 2001.

36. Прихожан А.М., Толстых Н.Н. Дети без семьи. М., 1990.
37. Психологическая помощь и консультирование в практической психологии. Ред. Тутушкиной М.К. СПб. 1998.
38. Психология глухих детей / Под ред. Соловьева И. М., Шиф Ж.И., Розановой Т.В., Яшковой Н.В., М., 1971.
39. Регуш Л.А. Наблюдение в практической психологии. – СПб., 1998.
40. Социальная реабилитация детей в условиях разных образовательных учреждений. СПб., 1998.
41. Туник Е. Е. Психодиагностика творческого мышления. Креативные тесты. – 2-е издание: СПб.: Дидактика Плюс, 2002.

Приложение 1 ***основные принципы написания*** ***психодиагностического заключения***

Завершающий диагностический процесс этап, в ходе которого обобщается и систематизируется собранная информация - написание психодиагностического заключения.

Психодиагностическое заключение представляет собой проблемно ориентированный и логически обоснованный вывод (или выводы) об индивидуально-психологических особенностях обследуемого. Единой стандартной формы и общих правил написания психодиагностического заключения не существует. Содержание заключения определяется, главным образом, целями и задачами исследования. Стиль изложения результатов обследования выбирается с учетом специфических особенностей адресата заключения, а также ситуации, в которой будет происходить ознакомление обследуемого с полученной информацией.

Заключение может быть адресовано одному из трех потенциальных заказчиков: 1) самому обследуемому или родителю (в случае, если проводится психодиагностическое обследование ребенка), 2) заказчику, в роли которого может выступать руководитель предприятия, школьный учитель или администрации школы, 3) специалисту – психологу или специалисту смежной сферы (психолого-педагогической комиссии).

В первом случае - сообщение результатов обследования родителям - целесообразно дать более полную информацию об обследуемом. При этом рекомендуется начать изложение с описания наиболее развитых, сформированных психических свойств и личностных качеств, а также указывать на потенциальные возможности.

Во втором случае - изложение результатов заказчику - описание результатов не выходит за границы, обозначенные целями обследования. При

этом психодиагност отвечает на конкретный запрос, также обращая внимание на потенциальные возможности обследуемого.

В обоих случаях рекомендуется избегать научных терминов и использовать язык, понятный заказчику. В заключении возможно опустить перечисление методик, использовавшихся в ходе обследования, при отсутствии специального запроса со стороны заказчика.

При сообщении результатов обследования специалисту возможно указание конкретных цифровых показателей, а также средних оценок с приведением краткой интерпретации. В этом случае использование терминологии - логически оправдано.

Один из основных принципов написания заключения - безоценочность представляемых выводов.

Примерная схема заключения включает в себя: цель исследования, данные анамнеза, методы исследования, интерпретацию результатов исследования, психологический диагноз, прогноз, рекомендации.

Условно в структуре заключения можно выделить 4 блока.

1-й блок включает в себя: описание целей, условий в которых проводилось конкретное исследование (групповое или индивидуальное, дата, время суток, особенности экспериментальной среды, состояние обследуемого), данные анамнеза.

2-й блок - описание методов исследования.

3-й блок - интерпретация полученных данных.

4-й блок - диагноз, прогноз и рекомендации психолога.

Формулирование целей исследования помогает систематизировать, логически выстроить полученную в ходе обследования информацию. Цель обследования формируется, главным образом на основе заказа, однако, в некоторых случаях она может быть модифицирована психодиагностом.

При написании заключения необходимо учитывать всю доступную психодиагносту информацию, включая медицинские, социальные, педагогические, биографические данные, результаты наблюдения за особенностями поведения испытуемого в ходе обследования, а также данные анамнеза. Использование различных источников информации дает более полное представление об актуальном состоянии обследуемого, помогает сделать заключение об этиологии изучаемого феномена. Следует отметить, что переоценка какого-либо одного источника информации может привести к постановке неадекватного психологического диагноза.

Интерпретация результатов исследования - это комплексный познавательный процесс, посредством которого психолог делает заключение об ин-

дивидуально-психологических особенностях личности, состоянии испытуемого и т.п. на основании диагностических данных (Й.Шванцара).

При интерпретации полученных результатов следует учесть все психологические знания о факторах личности и способах их взаимодействия при формировании реального поведения. В заключении, на основании зачастую формальных показателей необходимо отразить индивидуальное своеобразие обследуемого. Для этого нужно учитывать возрастную динамику изменения отдельных психических свойств, а также свойств личности, возрастные и внутригрупповые нормы, особенности ситуации обследования и влияние личности экспериментатора.

В том случае, если данные содержат противоречия, необходимо обратить внимание на их противоречивость и по возможности объяснить ее.

При интерпретации внимание в первую очередь должно быть обращено на наиболее и наименее развитые психические функции и личностные свойства.

Постановка психологического диагноза, который завершает процесс интерпретации, неразрывно связана с прогнозом. Прогноз - намечает путь развития интересующей психодиагностика характеристики.

Итогом психодиагностического заключения являются рекомендации. Рекомендации представляют собой практические выводы из результатов психодиагностического заключения. Обычно рекомендации состоят из краткого описания мероприятий, находящихся в компетенции практического психолога. В случае необходимости психолог может рекомендовать пройти обследование у другого специалиста (например, психиатра, дефектолога).

Заключение - это итог психодиагностического обследования. Составление заключения требует от психодиагноста профессиональной компетентности, психологической культуры, соблюдения этических норм и правил.

Приложение 2

Основные правила работы с дневником самонаблюдения

Метод самонаблюдения позволяет исследовать психическую реальность человека, выявить закономерности и механизмы ее функционирования, объяснить и понять ее. Необходимым условием является способность концентрироваться на своих внутренних переживаниях, отслеживать изменения, происходящие во внутреннем мире, а также, особая внутренняя работа по их осмыслению, истолкованию, пониманию. Не все люди одинаково способны к такой работе. Различия между людьми в этом отношении заключаются в уровне их самоосознания и рефлексии. Ведение дневника самонаблюдения способствует развитию навыков саморефлексии и самопознанию личности.

Наблюдение за внутренним миром - интроспекция, включает в себя непосредственное самонаблюдение (внутренняя работа по наблюдению за собственными психическими явлениями и действиями), а также самоотчет (вербальный: устный или письменный, невербальный о результатах самонаблюдения). Результаты самонаблюдения соотносятся человеком с внешним миром, с фактами собственного поведения, проверяются оценками других людей. В самонаблюдении мы находим мысли, образы, переживания, связывающие нас с окружающей действительностью. Интроспекция не замыкает нас во внутреннем мире сознания, а, напротив, выводит нас на внешний - природный и социальный мир.

Самоотчет представляет собой словесный или письменный отчет о результатах самонаблюдений, описание человеком самого себя в относительной целостности психических проявлений. В самоотчете представлена уникальность внутреннего мира человека в единстве переживания, понимания, отношения, его отраженность в самосознании автора.

Одной из разновидностей самоотчета является дневник самонаблюдения. Он заполняется в соответствии с основными параметрами, которые задаются исходя из целей самонаблюдения. Объектом самонаблюдения могут быть любые проявления психики (физические, эмоциональные, коммуникативные, интеллектуальные, особенности самоконтроля, мотивационные проявления, все грани Я-концепции).

Самонаблюдению свойственны ошибки, одна из которых — склонность автора представлять себя перед другими в возможно более выгодном свете. Большинству же писем, дневников свойственно стремление обнажать самые интимные переживания и мысли их авторов, описывать внутренние мотивы поступков в реальных жизненных ситуациях

Другая сложность в использовании метода самонаблюдения связана с влиянием защитных стратегий, сложностью вербализации своего состояния, соответствием словесного описания внутреннему содержанию. В связи с этим представляется чрезвычайно важным, чтобы в момент заполнения дневника самонаблюдения человек ощущал психологическую безопасность и был уверен в том, что его записи не будут использованы и обнародованы.

В соответствии с основными задачами курса «Психологическая готовность к волонтерской деятельности» студентам предлагается вести дневник самонаблюдения по основным проявлениям профессионально важных качеств: эмпатия, толерантность, креативность, наблюдательность, общительность. Профессиональная рефлексия волонтера должна быть направлена, прежде всего, на совершенствование собственной деятельности путем переосмысливания своего профессионального опыта. Существенным моментом ведения дневника является самоанализ фактов наблюдения и самонаблюдения

ния. Дневник самонаблюдения заполняется студентом ежедневно, в свободное от учебы время.

Приложение 3

Принципы составления схемы наблюдения

Метод наблюдения в психологии является одним из самых старых и на первый взгляд наиболее простых. Наблюдение — это метод, которым пользуются все люди. Однако научное наблюдение и наблюдение, которым пользуется большинство людей в повседневной жизни, имеют ряд существенных различий. Научное наблюдение характеризуется систематичностью и проводится на основе определенного плана с целью получения объективной картины. Оно основывается на планомерном наблюдении за деятельностью людей, которое проводится в обычных жизненных условиях без какого-либо преднамеренного вмешательства со стороны наблюдателя. Наблюдение в психологии предполагает полное и точное описание наблюдаемых явлений, а также их психологическое толкование. Именно в этом заключается главная цель психологического наблюдения: оно должно, исходя из фактов, раскрыть их психологическое содержание. Научное наблюдение требует постановки четкой цели и планирования. Также составление схемы наблюдения повышает достоверность данных, полученных с помощью метода наблюдения, т.к. наличие единого плана наблюдения позволяет привлекать нескольких наблюдателей и сравнивать результаты их наблюдений.

На первом этапе составления схемы наблюдения необходимо сформулировать цель наблюдения. Психологическое наблюдение должно быть целенаправленным: наблюдатель должен отчетливо представлять и понимать, что он собирается наблюдать и для чего наблюдать, т.е формулирование цели наблюдения позволяет конкретизировать предмет наблюдения, в качестве которого выступают поведенческие проявления какого-либо психического явления, определить объект наблюдения (человека или группу людей) и описать ситуацию, в которой будет проводиться наблюдение. Именно на основании этих параметров и происходит выбор референтов наблюдения. Особенность наблюдения в психологии состоит в том, что непосредственно видеть и фиксировать можно только факты, относящиеся к внешнему поведению (движения, словесные высказывания и т. д.). Психолога же интересуют вызывающие их психические процессы и явления. Поэтому правильность результатов наблюдения зависит не только от точности регистрации фактов поведения, но и от определения их психологического смысла. Качество последующей интерпретации непосредственно связано с тем, насколько верно подобраны входящие в схему референты наблюдения. В качестве референтов наблюдения выступают отдельные конкретные поведенческие проявления изучаемого феномена (движения, мимика, содержательные и интонационные

характеристики речи и т.д.). При описании референтов наблюдения следует обращать внимание на следующие моменты:

1. Референты наблюдения должны быть объективными, т.е. должны быть доступны для наблюдения. Например, можно наблюдать мимические проявления определенных эмоций, но нельзя наблюдать эмоциональные переживания.
2. В качестве референтов наблюдения могут выступать разнообразные проявления психической жизни человека, доступные для восприятия. Например, движения (рук, ног, головы, корпуса), действия (идет, бежит, падает и т.д.), амплитуда движений, тонус тела, осанка, походка, позы и их изменения, внешний облик (одежда, прическа, макияж), голос (высота и тембр), речевые проявления, мимика.
3. В описании референтов наблюдения следует избегать качественных характеристик. Например, можно увидеть, что человек поздоровался с собеседником; пропустил его вперед; извинился, наступив, случайно на ногу. Но нельзя наблюдать вежливость.
4. Выбирая, референты наблюдения необходимо иметь представление о том, в каких поведенческих проявлениях может выражаться наблюдаемый психологический феномен, учитывая возраст, пол, социальные характеристики наблюдаемого лица и ситуацию наблюдения. Например, проявляя радость, ребенок может прыгать на одной ножке, а взрослый вряд ли сможет себе это позволить (особенно, если речь идет об официальной обстановке).
5. В случаях, когда речь идет об описании выражения лица, соответствующего определенному эмоциональному состоянию, подробное и точное описание мимических проявлений может излишне перегружать схему наблюдения. В данном случае можно пользоваться пиктограммами с изображениями различных эмоций.
6. Выбирая, референты наблюдения, необходимо убедиться, что их можно будет зафиксировать в предлагаемой ситуации наблюдения. Например, если наблюдение за студентами ведется в аудитории во время лекции, стоит включать в схему наблюдения движения рук, головы, корпуса, мимические и речевые проявления. Движения ног в данном случае будут просто не заметны для наблюдателя.
7. Если ситуация наблюдения предполагает взаимодействие с другими людьми, то особенности взаимодействия включаются в схему наблюдения.
8. Количество референтов наблюдения должно быть достаточным для того, чтобы выявить психологическое содержание наблюдаемого психологического феномена, с одной стороны, и наблюдатель должен успеть их

зафиксировать в отведенное для наблюдения время, с другой стороны. Например, включать в схему наблюдения 40-50 поведенческих проявлений, если время составляет 15 минут не стоит.

9. Чем больше людей входит в группу, за которой ведется наблюдение, тем меньшее количество поведенческих проявлений будет возможно зафиксировать. Например, в случае наблюдения за толпой возможна фиксация направления движения толпы, скорости перемещения, наличия выкриков и еще очень небольшого количества референтов.

Схема наблюдения оформляется в виде таблицы, в которую заносятся референты наблюдения и отводится место для их фиксации. Можно также оставить графу «Примечания», для занесения в нее неожиданных поведенческих проявлений. В самом простом виде бланк для фиксации результатов наблюдения организуется следующим образом.

Референты наблюдения (проявления)	Наличие	Примечания

В зависимости от характеристик ситуации и цели наблюдения графа «Наличие» может делиться на несколько подграф в соответствии с этапами, стадиями или временными промежутками, наблюдаемого процесса.

Референты наблюдения (проявления)	Наличие			Примечания
	В начале процесса	В середине процесса	В конце процесса	

ПРИМЕР

В качестве примера приведем фрагмент схемы наблюдения за ребенком при психологическом обследовании с целью определения готовности к школьному обучению (Богдановская И.М., Кошелева А.Н., Посохова С.Т., Хороших В.В.)

Схема наблюдения за ребенком при психологическом обследовании.

Цель: выявление индивидуальных коммуникативных, эмоциональных, речевых особенностей, определяющих психологическую готовность к школьному обучению.

Предмет: референты коммуникативной, эмоциональной, речевой сфер.

Объект: старший дошкольник.

Наблюдение за ребенком проводится в ситуации взаимодействия психодиагност-ребенок-родитель или психодиагност-ребенок.

Оценка внешних проявлений коммуникативной, эмоциональной, речевой сфер включает в себя наблюдение за поведением ребенка на стадии установления контакта, в процессе общения с незнакомым взрослым (психологом), за преобладающим фоном настроения, вегетативными проявлениями, речью.

Протокол наблюдения

Наблюдаемое свойство	Проявления	Наличие
1. Коммуникативная сфера		
1.1 Поведение ребенка на стадии установления контакта. Социальная смелость		
	- входит один без родителей	
	- идет впереди	
	- держится за руку, старается быть ближе к родителю	
	- прячется, судорожно цепляется за руку родителя	
	- отказывается входить, упирается	
	- первый здоровается	
	- здоровается в ответ на приветствие экспериментатора	
	- здоровается после побуждения родителя	
	- реагирует на приветствие невербально	
	- никак не реагирует на приветствие	
	- называет свое имя и фамилию не дожидаясь вопроса экспериментатора	
	- не дожидаясь вопроса экспериментатора начинает подробно рассказывать о себе, своей семье, интересах и т.д.	
	- на вопрос экспериментатора «как тебя зовут» сам не отвечает	
1.2. Контакт с незнакомым взрослым (психологом)		
	- улыбается	
	- дает развернутые ответы	
	- начинает работать без команды экспериментатора	
	- переспрашивает, если не понимает	
	- не смотрит	
	- отворачивается	
	- прячет глаза	
	- прерывает работу без сигнала экспериментатора	
	- дает односложные ответы	
	- отказывается выполнять задание	

	<p>обращается за поддержкой к экспериментатору в случае затруднения:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ вербально ■ невербально 	
	<p>постоянно обращается за поддержкой к экспериментатору:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ вербально ■ невербально 	
	<p>обращается за поддержкой к родителю в случае затруднения:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ вербально ■ невербально 	
	<p>постоянно обращается за поддержкой к родителю:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ вербально ■ невербально 	
	-особые реакции	
	- неудобные, но не меняющиеся, застывшие статические позы	
	- позы удобные, непринужденные, оправданные обстоятельствами	
	- позы удобные, но проявляется тенденция к их неоправданной смене	
	- неудобные позы, частая их смена	

Курс 4 УПРАВЛЕНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Авторы-разработчики: – к.п.н., доцент кафедры социальной педагогики Курагина Галина Салихьяновна; к.п.н., доцент кафедры управления образованием Петровская Елена Николаевна

Раздел 1 Рабочая учебная программа

Цель курса

Содействие развитию у магистрантов профессиональной компетентности в организации волонтерской деятельности путем освоения ими знаний и умений в области управления некоммерческими общественными организациями.

Подготовка успешных и востребованных волонтеров для современной организации и эффективного управления волонтерским движением.

Задачи курса

- Формирование системы теоретических знаний в области управления некоммерческой организацией.
- Актуализация знаний, способствующих пониманию сущности волонтерской организации.
- Ознакомление с опытом организации и управления волонтерской деятельностью в разных странах (Великобритании, Португалии, Израиле, Украине и др.)
- Приобретение практических навыков управления волонтерской организацией.
- Формирование ясного представления о мотивационных установках персонала волонтерской организации, необходимостью уметь направлять их, формировать в соответствии с целями организации.
- Формирование проектного подхода к совершенствованию деятельности волонтерской организации.
- Стимулирование активности по внедрению современных методов управления некоммерческой организацией в управление волонтерской организации.

В результате освоения курса студенты:

- разовьют необходимые профессиональные и личностные компетенции, связанные с организацией и управлением волонтерской деятельностью

и получают знания в области теории управления волонтерской организацией, включая законодательство и финансы, получают практические навыки в области менеджмента волонтерства, которые применимы в области управления в социальной сфере, овладеют современными технологиями в области управления волонтерской деятельностью;

- будут способны продемонстрировать знания в области проектирования и разработки волонтерских программ, приобретут такую важную компетенцию как способность руководить разработкой волонтерских проектов и программ;
- разовьют компетенции в вопросах эффективного лидерства в социальной сфере, будут понимать систему полномочий и отношений в контексте организации волонтерского движения;
- будут способны продемонстрировать навыки работы с персоналом, необходимые в практике управления волонтерским движением и получат практические навыки в области отбора и обучения персонала волонтерской организации;
- разовьют компетенции, связанные с формированием социально-психологического климата коллектива некоммерческой организации, разрешением конфликтов в коллективе, будут способны продемонстрировать практические навыки в обучении персонала конструктивным способам межличностного взаимодействия;
- будут способны продемонстрировать знания в области целевого финансирования волонтерских проектов, основ процесса соискания грантов, и получат практические навыки в применении технологии PR, спонсоринга, фандрайзинга, коучинга;
- разовьют необходимые профессиональные компетенции, связанные с применением информационных технологий в управлении волонтерской организацией;
- будут способны эффективно взаимодействовать с организациями и общественностью в соответствии с современными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам специалистов, осуществляющих деятельность в области организации и управления волонтерским движением.

Принципы отбора содержания и организации учебного материала

Курс «Управление волонтерской организацией» способствует осмыслению магистрантами управления волонтерской организацией в общей системе управления социальными системами. Знания и навыки, полученные в ходе освоения курса, могут быть использованы выпускниками в практической деятельности для повышения эффективности управления некоммерче-

скими организациями, в том числе волонтерскими, оптимизации процессов разработки и внедрения в деятельность волонтерских организаций инновационных проектов и программ.

Содержание курса распределяется между лекционной и практической частями на основе принципов комплексного подхода и дополнительности. Практические занятия ориентированы на самостоятельную отработку современных методов управления некоммерческими организациями.

Формы обучения предполагают использование активных методов: проведение ситуативных игр, создание и анализ кейсов, самостоятельную подготовку, исследовательскую работу в группах, дискуссии, круглые столы, участие в конференциях, презентацию и защиту мини-проектов, индивидуальное консультирование.

Теоретической основой данного курса является методология управления социальными системами, которая базируется на ведущих положениях менеджмента, социологии, педагогики, психологии и т.д. Практическая область применения теоретических знаний интегрирует усилия многочисленных участников управленческого процесса, создает своеобразное поле формирования новых методов управления волонтерской организацией.

Основу *гуманитарной составляющей* управления волонтерской организацией составляют антропоцентрический подход к управлению, вовлеченность персонала в процессы непрерывного совершенствования деятельности и самосовершенствование.

Организация самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов предполагает работу по написанию проектов для сферы НКО, волонтерских организаций, анализ публикаций в периодической печати, поиск дополнительной информации в сети Интернет, выполнение практических заданий, самостоятельное изучение литературы по темам учебной программы.

Текущая аттестация качества усвоения знаний

Проверка качества усвоения знаний в процессе изучения курса осуществляется в ходе выполнения заданий на практических занятиях, посредством анализа самостоятельно разработанных и представленных вариантов принятия решений в конкретных ситуациях. Используется также устный опрос, автоматизированный и бланковый тестовый контроль, контроль выполнения индивидуальных заданий.

Итоговая аттестация по дисциплине

В конце курса проводится зачет, на котором проверяется:

- освоение теоретического материала курса;
- умение реализовать эти знания в форме владения конкретными современными технологиями в области управления волонтерской деятельностью.

Распределение тематического содержания курса по способам и формам учебной деятельности

Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа студентов
Тема 1: Управление некоммерческими организациями как вид социального управления.		
Лекция 1. Управление некоммерческими организациями как вид социального управления. 1. Понятие НКО (некоммерческая организация). 2. Управление НКО как разновидность социального управления. 3. Функции управления НКО. 4. Основные принципы управления НКО.	Практическое занятие 1. Тема: Особенности управления НКО. 1. Понятия «менеджмент» и «управление». Существует ли различие между ними? В чем оно заключается? 2. Суть понятия «социальное управление»? 3. Специфика НКО. 4. Свойства НКО.	Задания для самостоятельной работы: 1. Проведите анализ услуг, предоставляемых НКО в России, странах СНГ, зарубежных странах. В чем их сходство и различие. Какими причинами это может быть обусловлено. 2. Обоснуйте, противоречит ли использование коммерческой деятельности основной цели функционирования НКО или нет. 3. Назовите виды деятельности, которые осуществляются НКО на коммерческой основе.
Тема 2: Управление волонтерской организацией.		
Лекция 2. Особенности управления волонтерской организацией. 1. Прогнозирование и планирование. 2. Организация и руководство. 3. Управленческое консультирование как метод оптимизации управления волонтерской ор-	Практическое занятие 2. Тема: Специфика управления волонтерской организацией 1. Структура волонтерской организации 2. Функции миссии волонтерской организации 3. Специфика управления волонтерской организацией 4. Специфика принятия решений в волонтерской организации	Задания для самостоятельной работы (кейс-стади) 1. Проведите анализ различных моделей организации и управления волонтерской деятельностью в разных странах (Великобритании, Португалии, Израиле, Украине и др.) 2. Сформулируйте миссии, видения, основных положений конкретной волонтерской организации. 3. Определите стратегию волонтерской организации.

<p>ганизацией. 4. Мотивация и стимулирование. 5. Учет, анализ и контроль.</p>	<p>5. Механизмы и технологии организации взаимодействия волонтерских организаций и государственных структур</p>	
<p>Тема 3: Управление персоналом волонтерской организации.</p>		
<p>Лекция 3. Подбор, подготовка и оценка компетентности персонала волонтерской организации. 1. Факторы, предпосылки и условия подготовки волонтеров к добровольческой деятельности. 2. Участие руководителя в планировании персонала. Процесс планирования персонала. 3. Определение потребности в найме, увольнении, обучении 4. Критерии отбора волонтеров. 5. Коммуникативная компетентность волонтера. 6. Формы и методы подготовки волонтеров работе в волонтерской организации. 7. Методы обучения волонтеров в организации 8. Методы анализа работы.</p>	<p>Практическое занятие 3. Тема: Отбор волонтеров для работы в учреждения социальной защиты и сиротских учреждениях 1. Особенности контингента воспитанников сиротских учреждений. 2. Модель подбора волонтеров для работы в приюте. 3. Личностные характеристики, знания, навыки и умения, которыми должен обладать кандидат в волонтеры для работы в приюте. Практическое занятие 4. Тема: Определение и развитие коммуникативной компетентности волонтера Задание 1. Ознакомьтесь с методиками, направленными на выявление коммуникативных способностей волонтеров и апробуйте их. Задание 2. Ознакомьтесь с фрагментом программы развития коммуникативной компетенции из статьи А.Н. Перцовского А.Н. «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты». Ознакомьтесь с играми, направленными на развитие коммуникативной компетентности волонтеров Проведите одну игру на выбор, проанализируйте ход игры и результаты.</p>	<p>Задания для самостоятельной работы: 1. Используя рекомендуемую литературу, познакомьтесь с коммуникативными играми и упражнениями (не менее 10). Выберите несколько коммуникативных игр, упражнений и проведите их в своей группе, с детьми в социально-педагогическом учреждении. Понаблюдайте за участниками игр, их эмоциями, поведением, отношением к друг другу. 2. Создайте свою программу развития коммуникативной компетентности волонтеров. 3. Разъясните сущность понятий «коммуникативная компетентность» «коммуникативные навыки», «общение». Выпишите из изученных вами источников несколько определений, отражающих вашу точку зрения. Дайте обоснование своего выбора. 4. Выполните творческую работу (сочинение-размышление) по одной из предложенных тем: «Общение в деятельности волонтера», «Общение в жизни человека», «Общение в моей жизни». 5. Составьте словарь понятий, связанных с общением. 6. По микрогруппам подготовьте аннотацию заинтересовавших вас публикаций по теме общения (не менее 10 источников). Организуйте обсуждение. 7. Определите и проанализируйте функции и уровни общения. Определите, какие уровни общения наиболее приемлемы для волонтера в процессе взаимодействия. 8. Проведите анализ межличностных отношений на основе конкретных ситуаций.</p>

Тема 3: Профессиональная компетентность руководителя волонтерской организации.		
<p>Лекция 4. Личность лидера, как фактор эффективности деятельности волонтерского движения.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модель компетентности руководителя волонтерской организации. 2. Требования к личностным качествам руководителя волонтерской организации. 3. Самоменеджмент. 4. Диагностический подход к управлению персоналом волонтерской организации. 	<p>Практическое занятие 5. Тема: Модель компетенции руководителя волонтерской организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение компетентности руководителя. 2. Отличия в требованиях к компетентности руководителя коммерческой и волонтерской организации. 3. Компетенции руководителя волонтерской организации. 4. Самоменеджмент. 	<p>Задания для самостоятельной работы. Составьте модель компетентности руководителя волонтерской организации.</p>
Тема 4: Социально-психологический климат коллектива волонтерской организации		
<p>Лекция 5. Межличностные отношения и их формирование. Социально-психологический климат коллектива волонтерской организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллектив некоммерческой организации. Особенности его жизнедеятельности. 2. Межличностные отношения как основа формирования социально-психологического климата коллектива 	<p>Практическое занятие 6. Тема: Способы формирования социально-психологического климата коллектива волонтерской организации</p> <p>Темы для обсуждения</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обучение безопасным способам разрешения конфликтных ситуаций и оказание помощи в кризисных ситуациях. 2. Профилактика «синдрома сгорания» через осознание и прорабатывание собственных психологических проблем. <p>Задание: Ознакомьтесь с играми, направленными на развитие коммуникативной компетентности волонтеров. Проведите одну игру</p>	<p>Задание для самостоятельной работы: Разработайте план мероприятия, направленного на сплочение коллектива волонтеров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) торжественный прием в ряды волонтеров, вручение визиток; 2) форум волонтеров (1-3 дневные семинары с выездом за город со специальной программой учебы и отдыха); 3) летняя программа отдыха совместного отдыха; 4) совместное празднование дней рождения, дня волонтеров; 5) торжественное награждение лучших волонтеров.

<p>ва. 3. Конфликты в коллективе.</p>	<p>на выбор, проанализируйте ход игры и результаты.</p>	
<p>Тема 5: Проектное управление волонтерской организацией.</p>		
<p>Лекция 6. Проект как средство управления волонтерской организацией. 1. Ключевые характеристики проекта. 2. Проект как система (внешняя и внутренняя среда проекта, анализ окружения проекта, структуризация проекта), жизненный цикл проекта. 3. Мониторинг в ходе выполнения проектов и оценка после его окончания.</p>	<p>Практическое занятие 7. Тема. Проектное управление волонтерской организацией. 1. Подходы к определению понятия «оценка», концепции оценки. 2. Стратегии используемые грантодателем для ограничения субъективности оценки. Преимущества и недостатки каждой стратегии. 3. Основные методы сбора информации в ходе оценки проекта. Стадии оценки хода проекта. 4. Основные показатели оценки волонтерских проектов.</p>	<p>Задания для самостоятельной работы. 1. Составьте рекомендации по составлению отчетности. 2. Установите цели оценки с позиций грантодателя для следующих типов проектов: • проект по охране здоровья детей; • развитие молодежного движения по созданию гражданского общества. 3. На примере какой-либо НКО определите ее готовность к внедрению проектного подхода, опираясь на уровни зрелости в соответствии с моделью РМММ.</p>
<p>Тема 6: Финансирование волонтерских проектов.</p>		
<p>Лекция 7. Целевое финансирование волонтерских проектов. Основы процесса соискания грантов. 1. Источники финансирования проектов волонтерских организаций. 2. Понятие «грант». 3. Особенности формирования источников финансирования деятельности волонтерских организаций. 4. Характеристики потенциальных грантодателей и</p>	<p>Практическое занятие 8. Тема: Основные источники формирования имущества волонтерской организации. 1. Кто может являться «донором» волонтерской организации? 2. Классификация грантов. 3. Факторы, которые нужно учитывать волонтерской организации при выборе потенциального грантодателя. 4. Анализ критериев качества составления каждого раздела полной заявки.</p>	<p>Задания для самостоятельной работы 1. Составьте социально-демографический портрет потенциального благотворителя волонтерской организации. 2. Составьте «логическую таблицу» составления проекта «Проведение выставки детских работ». 3. Сформулируйте требования грантодателя к заявителям. 4. Составьте письмо-заявку. 5. Предложите критерии качества составления каждого раздела полной заявки. Проанализируйте существующие критерии и предложенные вами. 6. Подготовьте полную заявку на грант, полная стоимость которого 500 000 рублей, продолжительность проекта 12 месяцев (объем – 10-15 страниц; разделы в полном соответствии с требованиями).</p>

их поиск. 5. Процесс составления заявок на гранты.		
Тема 7: Информационные технологии в управлении волонтерской организацией.		
<p>Лекция 8. Роль информационных технологий в управлении волонтерской организацией.</p> <p>1. Информация, ее значение в управленческой деятельности.</p> <p>2. Информационное обслуживание руководителей волонтерской организации.</p> <p>3. Новые информационные технологии в управлении волонтерской организацией.</p>	<p>Практическое занятие 9. Тема: Компьютеризация управленческой деятельности</p> <p>Характеристика информационных потребностей волонтерской организации, способы их удовлетворения.</p> <p>Основные направления компьютеризации управленческой деятельности.</p> <p>Возможности информационных технологий в совершенствовании управления волонтерской организацией.</p>	<p>Задание для самостоятельной работы: Разработайте экспресс-бюллетень, включающий материалы о состоянии и развитии волонтерской деятельности в зарубежных странах.</p>

Рекомендуемая литература

а) основная литература:

1. Атеев Г. Мотивация деятельности волонтеров. Магнитогорск, 2001.
2. Бидерман К. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании. Джойнт, Иерусалим. 2005.
3. Благотворительность в современной России: законодательство, методология, практика: [сборник]/Псков, регион. Центр развития некоммер. орг. «Второе дыхание»; [под общ. ред. Шлосберга Л.М.]. - Псков: Изд-во Центра "Возрождение", 2003.
4. Герчиков В.И. Трудовая мотивации: содержание, диагностика, управление//Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. с.212-230.
5. Кобякова Т.Г., Смердов О.А. Методический семинар-тренинг «Теория и практика волонтерского движения». - <http://www.inpgo.ru>

6. Ломако Е. Организация учебного процесса в работе с волонтерами. ИСОР, Минск. 2004.
7. Медведведева Г.П. Этика социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2002.
8. Методы мотивирования и работы с волонтерами: Материалы к лекции для координаторов по работе с добровольцами. СПб. 2003.
9. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.
10. Перцовский А.Н. «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты» / www.fiodor.ru/Sections-req-viewarticle-artid-48-allpages-1-theme-Printer.html

б) дополнительная литература:

1. Аболиц А. Эковолонтеры России / А. Аболиц // В мире животных. - 2000. - № 9. - С. 2-7.
2. Акимова Е. В., Педагогическое волонтерство в деятельности детско- молодежных объединений: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Рязань: ООПКС Таваксай, 2006.
3. Алесина М. Основные результаты опроса штатных работников хэсэдов в 2001 году. (Социологический анализ). – Отдел обучения в странах СНГ, СПб.
4. Алесина М. Особенности кризисного периода в деятельности волонтеров. (Социологический анализ). Отдел обучения в странах СНГ, СПб., 2003.
5. Аллен К. Добровольцы – важнейший ресурс России // Мозаика российского добровольчества. Факты, ресурсы, мнения. / Сост. Н.Ю. Слабжанин. – Р-на-Д: Старые русские, 2003.
6. Ачещенок С. В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития // Ценностный мир современной молодежи. - М: Социум, 1994.-С.151-153.
7. В помощь волонтеру: Сборник методических материалов. – Екатеринбург: Уральский институт социальных и общинных работников, 2003.
8. Вандышева Л. В., Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к волонтерской деятельности: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Самара: ООО Универс-групп, 2006.
9. Васильев В.П. Социальная сфера и управление ею//СОЦис. 1999.№2.С.136-138.

10. Волонтер и общество. Волонтер и власть: Научно-практический сборник/Сост. СВ. Тетерский; под ред. Л.Е. Никитиной. – М.: "ACADEMIA", 2000.
11. Волонтерское движение в российских музеях // Обсерватория культуры: журнал - обозрение. - М., 2005. - N1. - С. 61-64.
12. Волонтерство как фактор формирования гуманистической направленности личности студента в современном обществе. - 2006.
13. Волонтёры - кто они? //материалы с web-страницы волонтерской службы ТПУ «Стиль жизни» <http://www.tpu.ru/html/life-style.htm>.
14. Волонтеры: Информационный сборник по материалам печатных изданий/Ред. Б. Халлер, Сост. Э. Дворкин; Институт социальных и общественных работников им. В. Розенвальда. – СПб.: ИСОП Петербург, 1998.
15. Волонтеры: Мотивация, привлечение, поощрение...: (по материалам работы учебных групп). — Минск, 2002.
16. Добровольцы и добровольчество.- Ростов-на-Дону, 2001.
17. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика// Социологические исследования.- 2006, № 5, с.15-22.
18. Добровольчество – дар на века / Ред. С. Чуракова. – Барнаул, 2003. – 40с.
19. Добровольчество в России и в мире в контексте социального партнерства / Отв. ред. И.Н. Гаврилова. - М., 2001. - 80с.
20. Добровольчество: от Я до МЫ (Республиканская общественная организация «Клуб «Фирн») / Под ред. Л.К. Халбаевой. – Улан-Удэ: Изд-во РОО «Клуб «Фирн», 2004. – 92с.
21. Друкер Питер Ф.. Менеджмент в некоммерческой организации: принципы и практика. Издательская группа "Диалектика-Вильямс".2007
22. Еврейская благотворительность в СНГ: страницы истории. 1989-2000. Сборник статей/Ред. Рая Бурштейн. – СПб.: ИСОП, 2002.
23. Заповеди работы с волонтерами. ДИСОР, Днепропетровск. 2003.
24. Институт волонтерства // Обсерватория культуры: журнал - обозрение. - М., 2005. - N1. - С. 62-65.
25. Кашелев С. С. Интерактивные методы обучения педагогике: Уч. пособие. – Мн.: Выш. Школа, 2004 год. Современные технологии педагогического процесса.
26. Клепцова Ю. А. Психология и педагогика толерантности. – М.: Академический Проект, 2004. – 176 с.

27. Кто и почему безвозмездно помогает сфере культуры в Австралии? / Е. А. Барышева // Обсерватория культуры: журнал - обозрение. - М., 2005. - N1. - С. 65-66.
28. Кудринская Л.А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика //Социс, № 5, 2006.
29. Куникина Н. П. Теоретические и эмпирические аспекты изучения профессионально-значимых личностных качеств у волонтеров //Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». 2007. № 5 © Северо-Кавказский **государственный** технический университет. <http://www.ncstu.ru>
30. Лангерман А. Волонтерская деятельность как мировоззрение. Джойнт, Иерусалим. 2002.
31. Маковей Н. В., Педагогические условия подготовки студентов вуза к волонтерской деятельности: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО Амурский государственный университет, 2006.
32. Матвиенко И. Волонтерство - перспективное направление : Прил. "Соционимия" / И. Матвиенко // Социальная защита. - 2002. - № 1. - С. 34-36.
33. Методические материалы по теме «Волонтеры: мотивация. Результаты социологического исследования. СПб., 2003.
34. Митрохина О. В., Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. М.: Изд-во Академия повышения квалификации по переподготовке работников образования, 2004.
35. Михайлова С. Добровольчество в Санкт-Петербурге, потенциал и признаки индустриализации // Материалы Международной конференции «Волонтерское движение в России. Реальность и перспективы». – СПб., 2005.
36. Мозаика российского добровольчества: факты, ресурсы, мнения /Сост. и ред. Н.Ю. Слабжанин. – Ростов-на-Дону: «Старые русские», 2003. – 192с.
37. Морозов А. В., Социально-педагогическая деятельность волонтеров зарубежных неправительственных организаций по профилактике девиантного поведения подростков: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. М., 2004.
38. Неволина Е. Волонтеры не в фаворе: стимулы и препятствия к добровольческому труду // Вестник благотворительности. № 1-2 (43-44), 2000.
39. Никитина Л.В. Феномен волонтерства в современной России // Волонтер

- и общество. Волонтер и власть. Научно-практический сборник/Сост. С.В. Тетерский. – М.: ACADEMIA, 2000.
40. О добровольческой деятельности (волонтерстве) в Республике Татарстан/ автор-сост. М.Ю. Несмелова. – Казань: Изд-во Отечество, 2005.
 41. Оленина Г.В. Социокультурные технологии оптимизации добровольческой деятельности студенческой молодежи в сфере досуга : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : специальность 13.00.05 <Теория, методика и орг. соц.-культур. Деятельности. Барнаул, 2004.
 42. Партнерство и сотрудничество/ Сборник материалов о весенней неделе добра и ярмарке добровольческих инициатив. - Красноярск, 2006. - 57с.
 43. Перцовский А.Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты <http://www.fiodor.ru>
 44. Под парусом добровольчества. Добровольческие инициативы в НКО / Ред. И. Доминова. - Краснодар: ЮРПЦ, 2003. – 38с.
 45. Подготовка волонтеров [Текст] : (программы, рекомендации, модели опыта) / сост. И. И. Фришман, М. Р. Мирошкина. - М.: ГОУ ЦРСДОД, 2004. - 60 с. - (Библиотечка для педагогов, родителей и детей : приложение к журналу "Внешкольник. Воспитание и дополнительное образование детей и молодежи" ; вып. 6).
 46. Подготовка волонтеров: Программы, рекомендации, модели опыта. / Сост. И.И. Фришман, М.Р. Мирошкина.- М.: ЦРСДОД, 2004.
 47. Развитие инфраструктуры добровольчества, руководство - <http://www.unvolunteers.org> - Добровольцы Организации Объединённых наций.
 48. Серякова Н. Добрая воля. – М.: Фонд «Новые перспективы», 2001. – 48с.
 49. Синецкий С, Львова М. Волонтеры глазами "нормальных" людей //Вестник благотворительности, № 3 (45), 2000.
 50. Слабжанин Н.Ю. Как эффективно работать с добровольцами. Новосибирск: МОФ СЦПОИ, 2002г., 200 стр.
 51. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин – Минск: Харвест, 2001. – 800 с.
 52. Смит Д.. Добровольцы – капитал будущего?//Курьер ЮНЕСКО, июнь 2001, с.28-29.
 53. Стеббинс Р.А. Свободное время: к оптимальному стилю досуга (взгляд из Канады) [Текст] / Р.А. Стеббинс, Д.А.
 54. Сунгатуллина Г.А. Ценностные ориентации и мотивационная сфера подростков и молодежи, приобретающих опыт социально значимой дея-

тельности / Г.А. Сунгатуллина // Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. - 2002. - № 3. - С. 158-163.

55. Титова И.Н. Нормативно-правовая база и опыт поддержки волонтерства в Европе и США // Волонтер и общество. Волонтер и власть. Научно-практический сборник / Сост. С.В. Тетерский. – М.: АCADEMIA, 2000. – С.39-43;
56. Федеральный Закон РФ от 11.08.1995 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» // Российская газета. – 17.08.1995 г. - №159;
57. Федоренко Г. Центру помогают волонтеры [Текст] / Г. Федоренко // Социальное обеспечение. - 2002. - № 8. - С. 21-24.
58. Филатов В.А., Малеева. Г.М., Лошаченко Т.С. Опыт работы волонтерского отряда ФГО ОмГТУ // Динамика систем, механизмов и машин: Матер. V Междунар. науч.-техн. конф. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2004. – С.283-285.
59. Фришман И.И. Мирошкина М.Р. Подготовка волонтеров (программы, рекомендации, модели опыта) // Приложение к Внешкольник. 2004. №6.
60. Что необходимо знать для привлечения волонтеров. СПб. ИСОП. 2003.
61. Шекова Е.Л. Экономика и менеджмент некоммерческих организаций. Лань, 2004.
62. Шугрин И.С. Использование труда добровольцев в некоммерческой организации [Текст] / И.С. Шугрин, А. Д. Деев // БИНО : Некоммерческие организации. - 2004. - N7. - С. 10-25.
63. Эллис Сьюзен Дж. Сверху вниз: роль руководителя в успехе волонтерских программ. – Пер. с англ. М., 2004.
64. «Яд Сара». Справочник волонтера. (Описание деятельности). Джойнт, Израиль. 2001.

Интернет-ресурсы по тематике волонтерского движения

1. Теория волонтерства <http://nfestival.narod.ru/Faq.htm>
2. Мировое волонтерское движение <http://news.volonter.info/>
3. Волонтерское движение в Карелии <http://volunteer.karelia.ru/>
4. Волонтеры и волонтерские движения <http://www.vol-on-ter.h16.ru/>

Международное волонтерское движение

5. <http://www.wildfield.ru/club/c04b102.htm>
Всеобщая декларация волонтеров Париж, 14 сентября 1990 года (Декла-

рация была принята на 11-м Конгрессе Международной Ассоциации Волонтеров).

6. <http://www.world4u.ru/volonter.html>
На сайте Российской волонтерской ассоциации World4U — о Международном волонтерском движении, список международных волонтерских объединений

Теория волонтерства

7. <http://www.questia.com/Index.jsp?CRID=voluntarism&OFFID=se1>
Интернет-библиотека Questia с большим разделом материалов по волонтерству
8. <http://friends.pomorsu.ru/~dom28/clib.shtml>
Кристиане Бидерман «Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании»; Юнайтед Уэй Интернэшнл «Добровольцы: Как их найти. Как их удержать».

Волонтерское движение в странах СНГ

9. http://www.sbornet.ru/9/9_2/gd.htm
ПРОЕКТ Федерального закона «О филантропии, меценатстве и волонтерстве».
10. <http://www.volunteer.ru/>
Сайт «Добровольцы России»
11. <http://www.besplatno1.narod.ru/>
Виртуальный ресурсный центр для волонтеров «Сайт народного волонтера <http://besplatno1.narod.ru/FAQ.htm> — из пособия «Добровольцы — ценный источник», М. Олчман, П. Джордан, Университет Джона Хопкинса, 1997 г.
12. www.prison.org/lib/howhelp/doc001.htm
Трудности и особенности создания волонтерского движения в России. <http://volunteers.freenet.uz>
Программа подготовки специалистов управления добровольческими ресурсами (<http://volunteers.freenet.uz/program.htm>), разработанная Бодренковой Галиной Петровной, — «Школа добровольчества «Точки Света».<http://volunteer.kyrnet.kg>
Сайт «Лига волонтеров», Кыргызстан. Проекты, история волонтерского движения в регионе.
13. <http://volunteer.kyrnet.kg/DecIYV.shtml>
Декларация о поддержке волонтерского движения

Тематические материалы по волонтерству («дети риска», работа с пожилыми людьми и пр.)

14. <http://children.spb.ru/russian/volonter/volonter.htm>
Сайт благотворительного фонда «Детские судьбы». Волонтеры, кодекс волонтера, один день из жизни волонтера благотворительного фонда «Детские судьбы»
15. <http://admkrain.kuban.ru/news/region/200226/7057.html>
Сайт администрации Краснодарского края. Статья Е. Парапоновой «Дети улиц становятся волонтерами».
16. <http://www.dobroedelo.ru/vrc/kurs/default.asp>
Сайт РОФ «Доброе дело». Пилотный проект по дистанционному обучению сотрудников и волонтеров НКО, работающих с пожилыми людьми.

Раздел 2

Методические указания для студентов

Курс «Управление волонтерской организацией» является составной частью вариативного инновационного образовательного модуля «Технологии волонтерской деятельности в социальной сфере» и предназначен для подготовки магистрантов, а также студентов, желающих приобрести компетенцию в области гуманитарных технологий управления в социальной сфере.

Курс «Управление волонтерской организацией» способствует осмыслению студентами места и роли управления волонтерской организацией в общей системе управления в социальной сфере. Знания и навыки, полученные в ходе освоения курса, могут быть использованы выпускниками в практической деятельности для повышения эффективности управления некоммерческими, в том числе волонтерскими, организациями, оптимизации деятельности, разработки и внедрения в деятельность инновационных проектов и программ.

Краткая характеристика содержания тем, результатов их освоения и способов оценки результатов

Планы практических занятий

Практическое занятие 1

Тема: Особенности управления НКО

Основные вопросы для подготовки к занятию:

1. Раскройте понятия «менеджмент» и «управление». Существует ли различие между ними? В чем оно заключается?
2. В чем суть понятия «социальное управление»?
3. Раскройте проблемные точки НКО.
4. Раскройте специфику НКО.
5. Назовите свойства НКО.
6. Раскройте роль миссии и видения в НКО.
7. С чем связан дефицит квалифицированных управленцев в НКО?
8. Что понимается под выражением «слабая формализация структурных связей»?
9. Что значит работа НКО в поликультурной среде?
10. Дайте определение социальному маркетингу.
11. Что является основой современной дискуссии о некоммерческом маркетинге?

12. Охарактеризуйте ведущие теории маркетинга для неприбыльных организаций.
13. Назовите дисциплинарные источники теории маркетинга для неприбыльных организаций.
14. Дайте понятие и определение некоммерческого товара.
15. В чем заключается стратегическая классификация некоммерческих товаров К. Лавлока?
16. Чем определяется стратегия ценообразования на некоммерческие товары и стратегии распределения и предоставления некоммерческих товаров?
17. В чем состоит коммуникационная стратегия в маркетинговой деятельности неприбыльных организаций?
18. Назовите особенности маркетинга в некоммерческих организациях образования.
19. Назовите принципы формирования маркетинговой модели сферы образования и определите модель маркетинга отношений в сфере образования.

Задания для самостоятельной работы:

1. Проведите анализ услуг, которые предоставляются некоммерческими организациями в России, странах СНГ, зарубежных странах. В чем их сходство и различие. Какими причинами это может быть обусловлено.
2. Обоснуйте, противоречит ли использование коммерческой деятельности основной цели функционирования НКО или нет.
3. Назовите виды деятельности, которые осуществляются НКО на коммерческой основе.

Рекомендуемая литература:

1. Александров Ю. Некоммерческие проекты (некоторые аспекты реализации). — Режим доступа: <http://www.internit.ru>.
2. Асъянов ШМ., Дюгаев О Л. и др. НКО и предпринимательство. — Режим доступа: <http://www.logos.uzsci.net>.
3. Все, что вы хотели знать о некоммерческом секторе, но боялись спросить: пособие для журналистов/Под ред. М.М. Дорошевой, — М., 2002.
4. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 02.11.2004).
5. Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 22.08.2004).

Практическое занятие 2

Тема. Специфика управления волонтерской организацией

Основные вопросы для подготовки к занятию:

1. Дайте определение волонтерской организации.
2. Раскройте историю возникновения волонтерства.
3. Объясните, почему волонтерская организация относится к некоммерческой организации.
4. Существует ли разница между добровольной и безвозмездной деятельностью? Если да, то в чем?
5. Какие два вида функций выполняет миссия волонтерской организации?
6. Что необходимо определить после определения миссии?
7. В чем специфика управления и принятия решений в волонтерской организации?
8. Раскройте основные механизмы и технологии организации взаимодействия волонтерских организаций и государственных структур. В чем основные проблемы?
9. Раскройте понятие «управленческое консультирование» и его влияние на оптимизацию управления волонтерской организацией.
10. В чем проявляется фандрайзинговая деятельность волонтерской организации? Дайте определение фандрайзингу, назовите его основные виды и модели, особенности использования фандрайзинга в НКО.
11. В чем состоит особенность фандрайзинга в волонтерских организациях?
12. Раскройте сущность мотивации представителей бизнеса к осуществлению благотворительной деятельности.

Задания для самостоятельной работы (кейс-стади)

1. Проведите анализ различных моделей организации и управления волонтерской деятельностью в разных странах (Великобритании, Португалии, Израиле, Украине и др.).
2. Сформулируйте миссии, видения, основных положений конкретной волонтерской организации.
3. Определите стратегию волонтерской организации.

Рекомендуемая литература:

1. Мальян В. В помощь лидеру ННО: Пособие для негосударственных некоммерческих организаций. — Ташкент.: Каунтерпарт — Узбекистан, 2003. — 97 с.

2. Матвеева Л.Г., Никитаева А.Ю., Щипанов Е.Ф. Инвестиционный менеджмент. Электронный учебник. www.rsu.ru
3. Менеджмент НКО: Методическое пособие. — Иркутск.: Издательство Иркутского государственного технического университета, 1998. — Режим доступа: <http://db.ngo.ru>

Практическое занятие 3

Тема: Отбор волонтеров для работы в учреждениях социальной защиты и сиротских учреждений

Задания для работы в группах:

Задание 1. Модель отбора волонтеров.

Ознакомьтесь с фрагментом статьи А.Н. Перцовского «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты» / www.fiodor.ru/Sections-req-viewarticle-artid-48-allpages-1-theme-Printer.html и ответьте на следующие вопросы:

1. Какими особенностями контингента воспитанников приюта обусловлен особый подход к подбору волонтеров для работы в приюте?
2. В чем заключается эвристическая модель подбора волонтеров для работы в приюте?
3. Какими личностными характеристиками, знаниями, навыками и умениями должен обладать кандидат в волонтеры для работы в приюте?

Перцовский А.Н. «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты» (На материалах работы социальной службы помощи иногородним несовершеннолетним ГУ СРЦ "Воспитательный дом" филиала Приют "Федор").

Задание 2. Технологии подбора волонтеров.

При подборе волонтеров необходимо использовать комплексный подход, в частности предполагается собеседование с кандидатом, использование психодиагностических методов (тестирование), а также наблюдение за его поведенческими особенностями.

Ознакомьтесь с фрагментом статьи А.Н. Перцовского «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты» / www.fiodor.ru/Sections-req-viewarticle-artid-48-allpages-1-theme-Printer.html и выполните следующие задания:

1. Проанализируйте вопросы интервью с кандидатом в волонтеры, проведите интервью в группе по парам.

2. Апробируйте, приведенную в статье технологию подбора волонтеров, подберите самостоятельно и апробируйте аналогичные диагностические методики.
3. Проведите самообследование используя технологию «Шкала социального интереса». Выясните какими качествами в интересующей вас сфере, которыми на ваш взгляд должен обладать волонтер обладаете вы?

Перцовский А.Н. «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты»

Структура интервью с волонтером

Для проведения собеседования рекомендуется использовать метод полуструктурированного интервью. **Основные вопросы:**

- Расскажите о Вашей семье, есть ли брат или сестра?
- Какова Ваша цель в этой работе? Зачем Вы хотите потратить часть своего времени именно на работу волонтером?
- Что Вы хотите получить от работы?
- Как часто Вы общаетесь с детьми? Назовите хорошие и плохие качества ребенка?
- Расскажите о ваших хороших и плохих качествах.

Использование методов психодиагностики

Для подбора волонтеров целесообразно использовать следующую тестовую батарею, направленную на диагностику значимых для педагогической деятельности особенностей личности: 1) 16 - PF, форма С (шестнадцатифакторный личностный опросник Р.Кеттелла). Опросник состоит из 105 вопросов и включает в себя дополнительный индекс, который дает информацию об адекватности самооценки (MD).

2) Nahd - test. Проективная методика, направленная на изучение агрессивного отношения (Б.Брайклин, З.Пиотровский, Э.Вагнер). Стимульный материал состоит из 9 изображений кистей рук и одной пустой карточки, при показе которой просят представить кисть руки и описать ее воображаемые действия.

3) Исследование уровня эмпатийных тенденций.

Метод включенного наблюдения (групповая проверка). Группе предлагается несколько заданий, которые предполагают активное взаимодействие участников. Участники ограничены во времени и должны прийти к единому мнению, варианту решения задания (время выполнения каждого задания - 15 мин.).

Задание 1. Построить из трубочек для коктейля фигуру жирафа.

Задание 2. Гибель космического корабля.

4) Методика «Шкала социального интереса»

Рекомендуемая литература:

1. Медведведева Г.П. Этика социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2002.
2. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.
3. Перцовский А.Н. «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты» / www.fiodor.ru/Sections-req-viewarticle-artid-48-allpages-1-theme-Printer.html

Практическое занятие 4. Тема. Определение и развитие коммуникативной компетентности волонтера.

Цель: Овладение инструментарием, направленным на выявление коммуникативных способностей волонтеров. Знакомство с программами и методиками развития коммуникативной компетентности волонтеров.

В процессе трудовой деятельности люди вступают во взаимодействие, результат которого проявляется в их взаимодействиях друг с другом, в социально-психологическом климате, в удовлетворенности в потребности в общении, в эффективности их деятельности. Именно коммуникативное взаимодействие формирует целостность организации.

Задания для работы в группах:

Задание 1. Ознакомьтесь с представленными методиками, направленными на выявление коммуникативных способностей волонтеров и апробуйте их.

1.Методика изучения коммуникативных способностей (Источник: Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004).

2.Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев) Источник: Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.

Задание 2. Ознакомьтесь с фрагментом программы развития коммуникативной компетенции из статьи А.Н. Перцовского А.Н. «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты».

Задание 3. Ознакомьтесь с играми, направленными на развитие коммуникативной компетентности волонтеров (Источник: К. Фопель «Как научить детей сотрудничать?») Проведите одну игру на выбор, проанализируйте ход игры и результаты.

Задания для самостоятельной работы:

1. Используя рекомендуемую литературу, познакомьтесь с коммуникативными играми и упражнениями (не менее 10). Выберите несколько коммуникативных игр, упражнений и проведите их.
2. Создайте свою программу развития коммуникативной компетентности волонтеров.
3. Разъясните сущность понятий «коммуникативная компетентность» «коммуникативные навыки», «общение». Выпишите из изученных вами источников несколько определений, отражающих вашу точку зрения. Дайте обоснование своего выбора.
4. Выполните творческую работу (сочинение-размышление) по одной из предложенных тем: «Общение в деятельности волонтера», «Общение в жизни человека», «Общение в моей жизни».
5. Составьте словарь понятий, связанных с общением.
6. По микрогруппам подготовьте аннотацию заинтересовавших вас публикаций по теме общения (не менее 10 источников). Организуйте обсуждение.
7. Определите и проанализируйте функции и уровни общения. Определите наиболее приемлемые для волонтера в процессе взаимодействия с клиентами.
8. Проведите анализ межличностных отношений на основе конкретных ситуаций.

Рекомендуемая литература:

1. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.
2. Панфилова А.П. Деловая коммуникация. СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2004. – 495 с.
3. Прозорова Е.В. Педагогические условия развития коммуникативной компетентности // Мир психологии. – 2000. - № 2. - С. 191-202.
4. Сидорина Т.В. Развитие коммуникативной компетентности студентов экономического вуза как педагогическая проблема/<http://www.t21.rgups.ru/doc/11/27.doc>

5. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? /Пер. с нем. - М.: Генезис, 2006.

Практическое занятие 5. Тема. Модель компетенции руководителя волонтерской организации.

Основные вопросы для подготовки к занятию:

1. Дайте определение компетентности руководителя.
2. В чем, на ваш взгляд, состоит отличие в требованиях к компетентности руководителя коммерческой и волонтерской организации?
3. Какие компетенции имеют особое значение для руководителя волонтерской организации?
4. Что такое самоменеджмент?

Задание для самостоятельной работы:

Составьте модель компетенции руководителя волонтерской организации.

Рекомендуемая литература:

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Мн.: Высш. шк., 2001. – 302 с.: ил.
2. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.: ил.
3. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация/Пер. с англ. – М., «Когито-Центр», 2002. – 396 с.

Практическое занятие 6. Способы формирования социально-психологического климата коллектива волонтерской организации.

Темы для обсуждения:

1. Обучение безопасным способам разрешения конфликтных ситуаций и оказание помощи в кризисных ситуациях.
2. Профилактика «синдрома стораия» через осознание и прорабатывание собственных психологических проблем.

Задание: Ознакомьтесь с играми, направленными на развитие коммуникативной компетентности волонтеров (Источник: К. Фопель «Как научить детей сотрудничать?») Проведите одну игру на выбор, проанализируйте ход игры и результаты.

Игра «Кто мы?» Игра «Острова» (Источник: Кашелев С.С «Современные технологии педагогического процесса»)

Задание для самостоятельной работы:

Разработать план мероприятия, направленного на сплочения волонтеров:

- торжественный прием в ряды волонтеров, вручение визиток;
- форум волонтеров (1-3 дневные семинары с выездом за город со специальной программой учебы и отдыха);
- летняя программа отдыха совместного отдыха - летние кафе, прогулки за город, экскурсионная и культурная программы;
- совместное празднование дней рождения, дня волонтеров;
- торжественное награждение лучших волонтеров.

Рекомендуемая литература:

1. Кашелев С.С. Кашелев С.С «Современные технологии педагогического процесса»: Уч. пособие. – Мн.: Выш. Школа, 2004 год.
2. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.
3. Психология и этика менеджмента и бизнеса, учебное пособие, 2000 г. А.К.Семенов, Е.Л.Маслов.
4. Психология управления, учебное пособие, 2001 г., Н.Н.Вересов.
5. Сидорина Т.В. Развитие коммуникативной компетентности студентов экономического вуза как педагогическая проблема/<http://www.t21.rgups.ru/doc/11/27.doc>
6. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? /Пер. с нем. - М.: Генезис, 2006.
7. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». — Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с.

Практическое занятие 7. Тема. Проектное управление волонтерской организацией.

Основные вопросы для подготовки к занятию:

1. Найдите в литературе определения термина «проект», назовите их достоинства и недостатки
2. Проанализируйте подходы к определению понятия «оценка». Какое основное направление в развитии концепции оценки в настоящий момент?

3. Какие стратегии используются грантодателем для ограничения субъективности оценки? Назовите преимущества и недостатки каждой стратегии.
4. Дайте определение понятию «предварительная оценка».
5. Сформулируйте определение понятия «мониторинг».
6. Перечислите основные методы сбора информации в ходе оценки проекта.
7. Охарактеризуйте каждую стадию оценки хода проекта.
8. Перечислите основные показатели оценки инвестиционных волонтерских проектов.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте рекомендации по составлению отчетности.
2. Установите цели оценки с позиций грантодателя для следующих типов проектов: проект по охране здоровья детей; проект развития молодежного движения по созданию гражданского общества.
3. На примере какой-либо некоммерческой организации определите ее готовность к внедрению проектного подхода, опираясь на уровни зрелости в соответствии с моделью РМММ.

Список рекомендуемой литературы:

1. Менеджмент НКО: Методическое пособие. - Иркутск.: Издательство Иркутского государственного технического университета, 1998. — Режим доступа: <http://db.ngo.ru>.
2. Подготовка и продвижение проектов в благотворительные фонды и организации/Под ред. Н.В.Борисова. — СПб.:Междисциплинарный центр СПбГУ, 2002. — Режим доступа: <http://db.ngo.ru/vlib.nsf>.
3. Социальное проектирование: Учебное пособие/Под ред. Гордеевой М., Никитиной А. Социальное проектирование. — Режим доступа: <http://vladmpg.hrworld.ru>.

Практическое занятие 8. Тема: Основные источники формирования имущества волонтерской организации.

Основные вопросы для подготовки к занятию:

1. Кто может являться «донором» волонтерской организации?
2. Классификация грантов.

3. Факторы, которые нужно учитывать волонтерской организации при выборе потенциального грантодателя.
4. Анализ критериев качества составления каждого раздела полной заявки.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте социально-демографический портрет потенциального благотворителя волонтерской организации.
2. Составьте «логическую таблицу» составления проекта «Проведение выставки детских работ».
3. Сформулируйте требования грантодателя к заявителям.
4. Составьте письмо-заявку.
5. Предложите критерии качества составления каждого раздела полной заявки. Проанализируйте существующие критерии и предложенные вами.
6. Подготовьте полную заявку на грант, полная стоимость которого 500 000 рублей, продолжительность проекта 12 месяцев (объем – 10-15 страниц; разделы в полном соответствии с требованиями).

Рекомендуемая литература:

1. Рекомендации по оформлению заявок на конкурс проектов (программ) молодежных и детских общественных объединений для оказания государственной поддержки. - Режим доступа: <http://www.vlcity.ru>.
2. Ричард Н. Блу. Заявка на грант: точка зрения эксперта по оценке. — Режим доступа: <http://db.ngo.ru/vlib.nsf/VolgaIndex/NT0002B526>.
3. Шекова Е.Л. Оценка инвестиционных проектов некоммерческой организации// Финансовый менеджмент. — 2002. — № 6. — Режим доступа: <http://www.dis.ru>.
4. Чад Т. Грин, Ивет Кастро-Грин. Как составить успешный проект. Шаг за шагом (на русском языке), NGO CENTRS — RIGA, Рига, Латвия, 1997.

Практическое занятие 9. Тема: Компьютеризация управленческой деятельности

Вопросы:

1. Что такое информация? Какова ее роль в управленческой деятельности?
2. Дайте характеристику информационных потребностей волонтерской организации. Перечислите способы их удовлетворения.
3. Назовите основные направления компьютеризации управленческой деятельности.

4. Какими возможностями обладают информационные технологии в совершенствовании управления волонтерской организацией?

Задание для самостоятельной работы:

Разработайте экспресс-бюллетень, включающий материалы о состоянии и развитии волонтерской деятельности в зарубежных странах.

Рекомендуемая литература:

1. Амелина Т.Л. Оноприенко В.А. Информационные технологии в социальной сфере: Учеб. - метод. материалы. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2003.
2. Ковалева М.А. Информационные технологии в социальной сфере. Учебное пособие. – Тольятти: Изд-во ООО Типография «Полиар», 2004.
3. Отраслевая автоматизированная система обработки информации (ОА-СОИ) «Защита». www.zanas.ru.
4. Фонд алгоритмов и программ Министерства труда и социального развития РФ. Copyright © 1999 ГУНПП "Центр ЗАНАС". : www.zanas.ru.

Материалы для самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с текстами, аналитическими отчетами и данными мониторинговых исследований, анализ публикаций в периодической печати, поиск дополнительной информации в сети Интернет, выполнение практических заданий, самостоятельное изучение литературы по темам учебной программы.

Типовые задания для самостоятельной работы

- Дайте определение НКО.
- Раскройте значение, роль и место НКО в российском обществе.
- Охарактеризуйте организационные основы и технологии управления НКО.
- В чем проявляется сотрудничество коммерческих и некоммерческих организаций?
- Назовите особенности волонтерских организаций.
- Каковы квалификационные требования к менеджеру НКО?
- Раскройте понятие «компетентность руководителя волонтерской организации»?
- Что такое межличностные отношения? Какое влияние они оказывают на деятельность волонтерской организации?

- Охарактеризуйте функции социально-психологического климата.
- Каковы признаки положительного психологического климата в волонтерской организации?
- Охарактеризуйте управление организацией личного труда руководителя волонтерской организации.
- Как предупредить и устранить конфликт в волонтерской организации?
- Раскройте сущность фандрайзинговой деятельности волонтерской организации.

Раздел 3

Методические указания для преподавателей

Лекция выступает в качестве ведущего элемента всего курса и представляет собой способ изложения объемного теоретического материала, обеспечивающий целостность и законченность его восприятия. Основными функциями лекции выступают познавательная (обучающая), развивающая, воспитательная и организующая. *Основными требованиями* к лекции являются научность, доступность, единство формы и содержания, эмоциональность изложения, органическая связь с другими видами учебных занятий, практикой работы образовательных учреждений. Немаловажное значение для достижения большего эффекта лекции имеет применение средств наглядности. Часть иллюстративного материала необходимо выдавать обучающимся в виде раздаточного материала для вклеивания в рабочие тетради (портфолио).

Краткая характеристика содержания тем

Лекция 1. Управление некоммерческими организациями как вид социального управления.

Основные понятия: управление; менеджмент социальное управление; некоммерческая организация (НКО); некоммерческий обмен; некоммерческий маркетинг.

Основной текст лекции должен раскрыть следующие аспекты темы: социальное управление; НКО как разновидность социальной системы; введение в маркетинг для неприбыльных организаций; некоммерческий обмен; мотивация и некоммерческие обменные отношения; некоммерческий маркетинг mix и управление им; особенности маркетинга в НКО; управление НКО как разновидность социального управления; функции управления НКО; основные принципы управления НКО.

При раскрытии понятия «некоммерческая организация» рассматриваются: характеристика третьего сектора экономики; правовое обеспечение деятельности некоммерческих организаций; виды и типы НКО; основные направления деятельности некоммерческих организаций; классификация организаций. *Введение в маркетинг для неприбыльных организаций* подразумевает изучение следующих аспектов: классическая концепция маркетинга; расширенная концепция маркетинга; обобщенная концепция маркетинга; социальный маркетинг; ведущие теории маркетинга для неприбыльных организаций. Подтема «Некоммерческий обмен» включает в себя изучение дискуссии об истории обменных отношений; индивидуалистической теории социального обмена Г. Хоманса; коллективистской теории социального обмена К. Леви-Стросса, П. Блау и П. Еке; теории маркетинговых обменов Р. Багоцци; механизмов перераспределения и взаимопомощи. При освещении подтемы

*«Мотивация и некоммерческие обменные отношения» рассматриваются: личный интерес; теория «трагедии общин» Г. Хардина; общественный интерес; альтруизм; добровольное принуждение; кодекс этики; теории взаимосвязи религии и экономики Н. Бердяева и М. Вебера; три типа общественных отношений П. Сорокина; экономические отношения «любви» и «страха» К. Боулдинга; теория подарков М. Маусса; провалы рынка и экстерналии; недостатки государственного вмешательства в экономику; маркетинговая школа социального обмена Ф. Котлера. *Некоммерческий маркетинг тix*: понятие и определение некоммерческого товара; стратегическая классификация некоммерческих товаров К. Лавлока; стратегии ценообразования на некоммерческие товары; стратегии распределения и предоставления некоммерческих товаров; коммуникационная стратегия в маркетинговой деятельности неприбыльных организаций. *Управление некоммерческим маркетингом*: маркетинговые исследования потребителей и доноров; стратегии сегментации, позиционирования, и дифференциации; стратегическое планирование маркетинга в некоммерческой организации; организация маркетинга в некоммерческой организации; ревизия некоммерческого маркетинга. *Особенности маркетинга в некоммерческих организациях образования*: субъекты маркетинга образовательных услуг; роль государства на рынке образовательных услуг; направления маркетинга некоммерческих организаций образования; принципы формирования маркетинговой модели сферы образования; модель маркетинга отношений в сфере образования; комплекс маркетинга некоммерческих организаций образования.*

Лекция 2. Особенности управления волонтерской организацией.

Основные понятия: волонтерская организация; миссия волонтерской организации; прогнозирование и планирование; организация и руководство; мотивация и стимулирование; координация и регулирование; учет, анализ и контроль; стратегическое планирование; фандрайзинг.

При изучении данной темы необходимо изучить следующие ее аспекты: понятие «волонтерская организация»; особенности использования фандрайзинга в волонтерских организациях; история волонтерских организаций; миссия волонтерской организации; волонтерская организация как разновидность НКО; управление волонтерской организацией; стратегическое планирование в волонтерской организации; роль персонала волонтерской организации; участие руководителя в планировании персонала; процесс планирования персонала; определение потребности в найме, увольнении, обучении; методы анализа работы; управленческое консультирование как метод оптимизации управления волонтерской организацией; особенности мотивации потенциальных благотворителей.

Лекция 3. Подбор, подготовка и оценка компетентности персонала волонтерской организации.

Основные понятия: персонал волонтерской организации, методы отбора персонала, система отбора волонтеров.

При освещении вопроса подготовки волонтеров к добровольческой деятельности следует рассмотреть следующие аспекты темы: формирование команды волонтеров как необходимое условие эффективной работы; формирование навыков работы в супервизорской группе и коллективе; обучение основным практическим навыкам консультирования, эффективного общения и способам оказания психологической поддержки; обучение безопасным способам разрешения конфликтных ситуаций и оказание помощи в кризисных ситуациях; формирование понимания необходимости повышения собственной компетентности в работе и приобретение навыков нового поведения через самоменеджмент; профилактика «синдрома сгорания»; формирование умения анализировать успехи и ошибки, допущенные в работе, осознавать собственные отношения, чувства и ожидания в процессе осуществления волонтерской деятельности.

При раскрытии аспекта отбора кандидатов в волонтеры необходимо учитывать следующие параметры: параметры личностного развития, ценностные ориентации личности, устойчивость свойств личности, черты характера.

Лекция 4. Профессиональная компетентность руководителя в социальной сфере. Личность лидера, как фактор эффективности деятельности волонтерского движения.

Основные понятия: компетентность; компетентность руководителя волонтерской организации; самоменеджмент, компоненты компетентности, лидерство.

В данной лекции необходимо раскрыть следующие аспекты темы: профессиональная компетентность руководителя волонтерской организации; требования к личностным качествам руководителя волонтерской организации; самоменеджмент; лидерство; построение модели компетентности менеджера волонтерской организации.

Лекция 5. Межличностные отношения и их формирование. Социально-психологический климат коллектива в волонтерской организации.

Основные понятия: межличностные отношения, социально-психологический климат, конфликты, причины конфликтов, разрешение конфликтов, профилактика конфликтов.

В данной лекции необходимо раскрыть следующие аспекты темы: коллектив некоммерческой организации, особенности его жизнедеятельности; межличностные отношения как основа формирования социально-психологического климата коллектива; конфликты в коллективе; понятия: коллектив, межличностные отношения, социально-психологический климат, конфликт.

Раскрыть функции межличностных отношений: консолидирующую, стимулирующую, стабилизирующую, регулирующую. Конфликты в коллективе волонтерской организации и их причины. Способы разрешения и профилактики конфликтов.

Лекция 6. Проект как средство управления волонтерской организацией.

Понятия: проект; управление проектами; внешняя и внутренняя среда проекта; анализ окружения проекта; структуризация проекта; жизненный цикл проекта; оценка проекта; мониторинг проекта.

В данной лекции необходимо раскрыть следующие аспекты темы: актуальность проектного управления для волонтерских организаций; проект как средство управления деятельностью; ключевые характеристики проекта; проект как система (внешняя и внутренняя среда проекта); жизненный цикл проекта; эволюция концепции оценки проектов; обеспечение объективности оценки; мониторинг в ходе выполнения проектов и оценка после его окончания.

В настоящее время проектирование все чаще становится основным инструментом управления некоммерческой организацией (в том числе волонтерской организацией), а также универсальным средством привлечения средств. Освоение техники проектирования имеет большое значение для развития волонтерской организации в целом, позволяет упорядочить ее деятельность по достижению поставных целей и задач.

Лекция 7. Целевое финансирование волонтерских проектов.

Основные понятия: фандрайзинг, грант.

В данной лекции необходимо раскрыть следующие аспекты темы: характеристика источников финансирования проектов волонтерских организаций; понятие «грант», классификация грантов; особенности формирования источников финансирования деятельности волонтерских организаций.

В настоящее время источником значительной части средств некоммерческих организаций являются зарубежные фонды, которые предоставляют гранты на реализацию социально значимых проектов. Грант - это безвозмездная целевая субсидия, предоставляемая на конкурсной основе организации, инициативной группе или индивидуальному лицу для реализации заявленного проекта в той или иной сфере деятельности.

Пути получения финансирования: *самофинансирование*, подразумевающее: членские взносы, проведение благотворительных мероприятий, зарабатывание средств, фандрайзинг, гранты от зарубежных фондов, средства из местного бюджета, средства из экологических или иных фондов, участие в государственных (или региональных) целевых программах, сбор пожертвований; *обращение в фонды*.

Лекция 8. Основы процесса соискания грантов, составления заявок и отчетности.

Основные понятия: потенциальные грантодатели; государственные доноры; получающие доноры; частные доноры; независимые фонды; ассоциированные фонды; фонды прямого действия; местные фонды; заявка на финансирование; письмо-запрос; полная заявка на грант; грантрайтер; бенефициар проекта, оценка и отчетность.

В данной лекции необходимо раскрыть характеристики потенциальных грантодателей и их поиск; процесс составления заявок на гранты.

В роли грантодателей некоммерческой организации могут выступать государственные учреждения разных стран, международные организации, частные благотворительные фонды, коммерческие структуры, религиозные, научные и другие общественные некоммерческие организации, а также частные лица.

Порядок оформления заявок на грант. Оценка заявки.

Лекция 9. Информационные технологии в управлении волонтерской организацией

Понятия: информация, информационные технологии, управленческая информация, информационная потребность, новые информационные технологии, экспресс-бюллетень, аналитическая справка, реферат, информационное сообщение.

В данной лекции необходимо раскрыть следующие аспекты темы: информация, ее значение в управленческой деятельности; информационное обслуживание руководителей волонтерской организации; особенностей информационных потребностей руководителей волонтерской организации, новые информационные технологии в управлении волонтерской организацией, применение средств информатики.

Классификация управленческой информации: по времени, по функциям, по источникам поступления, по целевому назначению Информационная потребность как форма отношения специалиста к определенной информации и объективные факторы, влияющие на нее.

В лекции рассматриваются следующие принципы, лежащие в основе использования новых информационных технологий: принцип комплексной автоматизации основных и вспомогательных информационных процессов; принцип легкого и удобного доступа пользователя к информационным и вычислительным ресурсам.

Глоссарий

Анализ работы – это процедура систематического сбора и анализа информации о содержании работы, требований к работникам и условиям, в которых она выполняется.

Ассоциированный фонд – финансируется из средств компании, с которой они ассоциированы и предоставляют гранты в области, совпадающей со сферой интересов корпорации.

Государственный грант – государственная поддержка выражающаяся в виде целевого финансирования отдельных общественно полезных программ общественных объединений по их заявкам (Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 №82-ФЗ).

Государственный донор – госучреждение, получающее средства из бюджета своего государства (Агентство по международному развитию США и др.). Их программы направлены на узко определенный круг потенциальных получателей. Чаще всего ориентированы на граждан своего государства.

Грант – безвозмездная помощь, предоставленная для поддержки науки и образования, культуры и искусства в РФ международными или иностранными организациями (Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000).

Коллегиальность в управлении – процесс выработки коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, исполнителей конкретных решений.

Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ними задачи.

Конфликт – это процесс резкого обострения противоречий и борьбы двух или более сторон – участников в решении проблемы, имеющей личностную значимость для каждого из участников.

Корпоративная культура – это совокупность ценностей, которые постоянно поддерживаются людьми в организации, оказывающие влияние на принятие решений и поведение сложных ситуациях.

Коуч-менеджер – менеджер, способствующий раскрытию потенциала сотрудников для максимизации производительности и эффективности орга-

низации. Коуч-менеджер предоставляет сотрудникам возможность брать ответственность и делегирует полномочия.

Коуч-менеджмент – взгляд на персонал организации, «как на зерна», каждое из которых уже содержит свой творческий потенциал. Каждый сотрудник способен сам решать многие задачи, проявлять инициативу, делать выбор и брать на себя ответственность.

Лидер (англ. leader - ведущий руководитель) - член группы, оказывающий существенное влияние на сознание и поведение остальных членов группы в силу своего личного авторитета (неформальный лидер) или занимаемой должности (формальный лидер).

Менеджер-фасилитатор – менеджер, который помогает другим людям проходить процессы личного развития, используя в качестве инструментария общение.

Метод управления – это способ организации совместной деятельности участников производственного процесса по реализации целей, принципов, содержания управленческой деятельности.

Мотив – это внутреннее побуждение, импульс или намерение, которые заставляют человека действовать определенным образом.

Независимый фонд – благотворительный фонд, организуемый частным лицом, семьей или несколькими лицами (фонд Мак Артуров, фонд Рокфеллеров, фонд Сороса), существующий на дивиденды от вложенного капитала. Имеет четко определенный список приоритетных направлений и набор стандартных критериев отбора заявок, формирует советы по рассмотрению заявок.

Некоммерческие организации – добровольные объединения граждан на основе общих интересов, целей, хобби, проблем, создаваемые для достижения определенных целей некоммерческого характера, не распределяющих прибыль между собой, а пускающих все средства на развитие организации.

Оптимальный стиль управления – умение так построить работу, чтобы сотрудники видели в ней возможности самореализации и подтверждения собственной значимости.

Организационная культура – это совокупность традиций, ценностей, установок, убеждений и отношений, которые создают всеобъемлющий контекст для всего, что мы делаем или о чем думаем, выполняя работу в организации.

Организационная структура управления – совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системой.

Организация деятельности – процесс объединения людей и средств для достижения поставленных целей.

Основные признаки команды:

- эффективное конструктивное межличностное взаимодействие;
- профессионализм каждого сотрудника;
- положительное мышление, а, следовательно – ориентация на общий успех;
- способность согласованно работать на общий результат;
- нефиксированное, гибкое и мобильное распределений функций между членами команды.

Планирование – принятие решений на основе соотношения результатов анализа с поставленной целью.

Планирование персонала – это приведение в соответствие потребности в персонале и наличия персонала путем найма (количественного и качественного), обучения или увольнения.

Получающие доноры – общественные организации, получающие средства от государственных и иных грантодателей, и распределяющие их по организациям-заявителям. Как правило не имеют собственных средств (национальный фонд защиты демократии, Фонд Евразия и т.д.).

Принципы управления – основополагающие идеи по осуществлению управленческих функций.

Принятие решений - умственный или волевой навык, в котором может проявляться инсайт. В методах активного обучения принятие решения происходит в ходе интерактивного взаимодействия участников на основе логических рассуждений и умозаключений, то есть это результат процесса мышления, проходящий несколько этапов.

Прогнозирование - составление прогноза развития, становления, распространение чего-либо на основании изучения тщательно отобранных данных.

Программа - деятельность, ориентированная на будущее управленческое знание, определяющее принцип связи концептуально заданных стратегических целей, условий и способов их достижения, форм организации предстоящей работы в исторически и социально конкретной ситуации.

Проект – совокупность действий, исполнителей и средств по выработке определенных целей и их достижению (толковый словарь по управлению).

Проект – некоторое предприятие с изначально установленными целями, достижение которых определяет завершение проекта (свод правил по управлению проектами, PMI, США).

Проект – комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения определенной цели в течение заданного периода времени и в рамках выделенного бюджета.

Процесс коучинга (модель РОСТ) – Джон Уитмор (перевод с англ. оригинала GROW Goals, Realiti, Objektives, Will):

- **Расстановка целей** (чего мы хотим достичь, измерима ли наша цель, зачем нам это).
- **Осознание реальности** (что мы имеем «+», «–» достижения цели, что мы делали раньше, на каком этапе ситуация сейчас, чего не хватает, чем мы готовы пожертвовать, какой будет ситуация и как изменится наша жизнь если мы не достигнем желаемого);
- **Создание и поиск новых ресурсов** (что и кто может помочь, какие есть пути и варианты, каковы подзадачи в достижении цели и минимизации отрицательного эффекта от ее достижения);
- **Требуемые меры** (какие конкретные шаги мы предпринимаем, точный план: набор и порядок действий, расписание во времени).

Психограмма - представляет собой выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности.

Психологическая совместимость персонала – способность людей находить взаимопонимание, налаживать деловые и личные контакты, сотрудничать друг с другом.

Результат - итог деятельности, соотнесенный с ее целями, представляющий собой объективное изменение состояний, свойств субъекта, объекта, продукта, процесса или системы в какой-либо фиксированный момент, достигнутое вследствие какого-то организованного действия (субъект-объектного воздействия или субъект-субъектного взаимодействия), сопряженное с целью данной деятельности. В реальности результат может иметь две составляющие: предсказуемую (заранее определяемую), совпадающую с целью полностью или частично, и непредсказуемую (непредвиденные последствия).

Ротация кадров – кратковременное перемещение сотрудника в другое подразделение с целью повышения квалификации.

Самокоучинг – это помощь себе в достижении поставленной цели при отсутствии внешнего партнера-коуча.

Синергия (греч. synergos - совместный, согласованный) - особенность сложной системы, в которой сумма составляющих ее элементов, свойства и возможности целого превышают свойства и возможности ее частей.

Стратегия управления – искусство планировать управление, основанное на правильных и далеко идущих прогнозах.

Стиль управления коучинг – поощрение личностного развития с помощью всех средств, адекватных по отношению к конкретному человеку, команде или организации, подразумевающий адаптивное, гибкое реагирование на изменяющиеся потребности субъекта.

Три «К» - правила проведения интервью при отборе персонала.

- **Контакт** – установление и поддержание связи.
- **Контроль** – ведение интервью в соответствии с планом.
- **Качество** – извлечение всей релевантной информации.

Управленческая информация – информация, необходимая для оптимального функционирования управляемой системы.

Фандрайзинг - это процесс сбора средств, которые используются для реализации социально значимых программ и поддержки организации.

Фонд прямого действия – используют свои ресурсы для поддержки собственных исследований, специально создаются для поддержки каких-либо проектов.

Раздел 4
Итоговая аттестация по дисциплине
«Управление волонтерской организацией»

Итоговые знания студента оцениваются по бально-рейтинговой системе, которая отражает освоение теоретического материала курса и умение реализовать эти знания в форме владения конкретными современными технологиями в области управления волонтерской деятельностью.

В течение курса баллы набираются студентами согласно следующей таблице

Технологическая карта курса

№	виды текущей аттестации, аудиторной и внеаудиторной работы	минимальное для аттестации количество баллов	максимальное количество баллов	само-оценка	оценка
1.	Посещение лекций	1	7		
2.	Работа на практическом занятии	1	7		
3.	Работа в группе при выполнении проекта	1	6		
4.	Разработка и защита собственного проекта	2	10		
5.	Защита проекта на внутривузовском или городском конкурсе	6	10		
6.	Составление модели компетенции волонтера.	2	10		
7.	Разработка рекомендаций руководителю волонтерской организации по подбору волонтеров.	2	10		
8.	Представление реферата и выступление с докладом.	1	8		
9.	Конспекты практических занятий по подготовке волонтеров.	2	8		
10.	Представление и защита проекта волонтерской организации	6	10		
11.	Представление портфолио	6	10		
Итого:		30	100		

Система оценивания:

80 – 100 - «отлично»;

51 – 79 - «хорошо»;

30 – 50 - «удовлетворительно».

Портфолио

Цели использования портфолио.

1. Сопровождение студентов при изучении следующих тем: «Отбор волонтеров для работы в учреждениях социальной защиты»
2. Аттестация по этим курсам.
3. В качестве рефлексии своего развития.
4. Для самооценки.

Компоненты портфолио

Включение в портфолио следующих изучаемых тем:

1. Подбор, отбор и подготовка персонала волонтерской организации. Компетентность персонала волонтерской организации
2. Профессиональная компетентность руководителя в социальной сфере. Личность лидера, как фактор эффективности деятельности волонтерского движения.
3. Проект как средство управления волонтерской организацией.

Специфические моменты, отражаемые в портфолио

1) Отбор волонтеров

Работа с текстом (фрагмент статьи А.Н. Перцовского «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты») – письменный ответ на вопросы.

Составление структурированного интервью с волонтером.

Составление модели компетенции волонтера.

Описание методики подбора волонтера и результаты ее апробации.

2) Особенности подготовки волонтеров

Программа подготовки волонтеров: ее цели, структура.

Доклад по темам:

- Профессионально-значимые личностные качества волонтеров.
- Система и особенности подготовки волонтеров для первичной профилактики нарко-алкогольной зависимости.
- Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников.

3) Структура тренинговых сессий для волонтеров:

«Введение в волонтерскую деятельность»

Конспект практического занятия по профилактике зависимости от психоактивных веществ.

Проект волонтерской организации.

Вопросы, возникающие у студента в процессе работы.

Заполненные студентами анкеты (об отношении к какой-либо теме, об их мнениях и т.д.)

Лист наблюдений (за какими-то процессами).

Процесс оценки портфолио

Каждая составная часть портфолио оценивается отдельно, на основании критериев, сформулированных заранее, в конце обучения портфолио оценивается целиком.

В конце курса проводится публичная защита портфолио перед однокурсниками.

Портфолио, заверенный администрацией, используется студентом во время собеседования для поступления в магистратуру, аспирантуру.

Внешний вид портфолио

Наличие творчески оформленной обложки, отражающей личность и интересы студента.

Наличие четко сформулированного оглавления (с номерами страниц и т.д.).

Соответствие содержания оглавлению.

Самооценка портфолио самим студентом.

Подготовка реферата

Основной задачей подготовки реферата по курсу «Управление волонтерской организацией» является закрепление и дальнейшее углубление студентами теоретических знаний по вопросам деятельности волонтеров, развитие навыков исследовательской работы, приобретение опыта работы с различной справочной и специальной литературой.

Реферат может быть следующих видов:

- *реферат-конспект* – содержит в обобщенном виде фактическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, полученных результатах и возможностях их применения;
- *реферат-резюме* – приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста;

- *реферат-обзор* составляется на основании нескольких первичных текстов, дает сопоставление различных точек зрения по конкретному вопросу;
- *реферат-доклад* имеет развернутый характер, наряду с анализом информации, приведенной в первоисточнике, дает объективную оценку состояния проблемы.

Реферат состоит из следующих частей:

1. *Введение* содержит актуальность выбранной темы, цели и задачи реферативной работы; основные источники информации. Рекомендуемый объем – 1-2 страницы.
2. *Основная часть* реферата содержит основные понятия, категории, их классификации.
3. *Заключение* отражаются выводы по содержанию реферативной работы, которые должны отражать результат выполнения задачи, поставленной во введении. Объем 1-2 страницы.

В список литературы включают вся использованная литература.

Список оформляется в соответствии с требованиями ГОСТа.

Общий объем реферата 10-15 страниц напечатанного через 1,5 интервал текста на компьютере, размер шрифта 14.

Параметры страницы: верхнее поле – 15 мм, нижнее – 20 мм, правое поле – 10 мм, левое поле – 30 мм. Титульный лист работы оформляется по стандартной форме

Примерная тематика рефератов

1. Профессионально-значимые личностные качества волонтеров.
2. Система и особенности подготовки волонтеров для первичной профилактики нарко-алкогольной зависимости.
3. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников.
4. Технология социального проектирования в волонтерской работе.
5. Межличностные отношения в волонтерской организации и их формирование.
6. Формирование команды волонтеров – необходимое условие эффективной работы.
7. Безопасные способы разрешения конфликтных ситуаций и оказание помощи в кризисных ситуациях.

8. Профилактика «синдрома сгорания» через осознание и прорабатывание собственных проблем.
9. Факторы, предпосылки и условия подготовки волонтеров к добровольческой деятельности.
10. Сформированность компонентов готовности к волонтерской деятельности.
11. Методы оценки эффективности работы волонтеров.
12. Критерии и показатели готовности волонтеров к добровольческой деятельности.

Курс 5

ПРАКТИКА ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Автор-разработчик: Сундукова Э. И., доцент кафедры социальной педагогики РГПУ им. А. И. Герцена

Раздел 1

Рабочая программа учебной дисциплины

Место учебной дисциплины в основной образовательной программе:

Предлагаемая дисциплина является составной частью вариативного модуля «Технология волонтерской деятельности в социальной сфере». Практика – одна из важнейших составляющих профессиональной подготовки любого специалиста, особенно в сфере «человек-человек». Дисциплина обеспечивает освоение обучающимся профессиональных компетенций, связанных с их использованием в практике волонтерской деятельности. В социальной сфере волонтерам необходимо продемонстрировать знание об особенностях различных типов социозащитных учреждений, на базе которых им предстоит использовать свои умения, а также выступать в качестве организатора и супервизора этой деятельности. Дисциплина предполагает развитие и использование компетенций, освоенных при изучении дисциплин общей и специальной профессиональной подготовки основной образовательной программы бакалавра и магистра, а также других междисциплинарных курсов модуля.

Цель изучения дисциплины:

Подготовка к самостоятельному решению профессиональных задач в условиях различных учреждений, осуществляющих социальную поддержку клиентов (групп клиентов).

Задачи дисциплины:

- ознакомление с различными видами социозащитных учреждений, на базе которых возможна организация волонтерской деятельности;
- ознакомление с особенностями различных целевых групп клиентов;
- овладение знанием и умением осуществления конструктивного взаимодействия;
- формирование умений и навыков, необходимых для успешного осуществления волонтерской деятельности;
- овладение умениями организатора и супервизора волонтерской деятельности на базе конкретного учреждения;

Предполагаемые результаты освоения дисциплины:

В соответствии с общей направленностью модуля в результате изучения дисциплины студент должен овладеть следующими профессиональными компетенциями:

- иметь представление о различных типах учреждений, на базе которых возможно осуществлять волонтерскую деятельность;
- уметь дифференцировать явления и объекты социальной действительности;
- использовать знания о способах построения конструктивного общения (взаимодействия) с представителями различных социальных групп;
- овладеть методами и способами оказания практической помощи различным категориям клиентов по разрешению социальных проблем;
- уметь проявить свои компетенции в области межличностного взаимодействия и навыки эффективного общения с различными категориями клиентов в практике волонтерской деятельности;
- демонстрировать коммуникационные умения в контексте социального партнерства;
- овладеть практическими навыками в ходе выполнения работы;
- овладеть умениями осуществлять функции супервизора волонтерской деятельности;
- осуществлять рефлексию и самоконтроль собственной практической деятельности.

Текущая и итоговая аттестация студентов

В ходе текущей аттестации оценивается качество освоения студентами содержания дисциплины. С этой целью используются устные и письменные формы аттестации в виде:

1. контрольных и проверочных работ с вопросами репродуктивного, продуктивного и творческого характера;
2. практических заданий;
3. аналитического обзора изучаемой литературы.

Результаты заданий, выполненных в ходе текущей аттестации, фиксируются в технологической карте дисциплины. Система текущей аттестации является основой для промежуточной аттестации, представленной как накопительная система, и является допуском к итоговой аттестации.

Итоговая аттестация проводится в виде устного зачета, на котором определяется качество усвоения:

- знаний о системе социальной защиты населения и типах учреждений, осуществляющих эту защиту;
- знаний о способах построения конструктивного взаимодействия с различными группами клиентов социальных служб;
- умений осуществлять социальную помощь и поддержку нуждающимся в конкретных ситуациях;
- умение оценивать результаты собственной практической работы в качестве волонтера.

Основное содержание

Тема 1. Характеристика базовых учреждений для осуществления волонтерской деятельности.

Типология учреждений, осуществляющих социальную поддержку различных групп населения. Целевое назначение учреждений, их структура. Основные направления социозащитной деятельности. Специалисты учреждений. Возможности учреждений для осуществления волонтерской деятельности.

Тема 2. Организация деятельности волонтеров в условиях учреждения.

Волонтерская работа с различными группами населения (инвалиды, одинокие пожилые граждане, беженцы и вынужденные переселенцы, лица без определенного места жительства, дети – сироты, лица с зависимостями, многодетные семьи и т.п.). Особенности организации и осуществления волонтерской деятельности с различными группами клиентов социозащитного учреждения. Деятельность в учреждении как одно из условий для самореализации молодежи.

Тема 3. Организация обучения волонтеров на базе учреждений.

Понятие процесса обучения волонтеров. Характеристика обучения: закономерности и принципы обучения, содержание обучения волонтеров. Использование форм учебного диалога, способствующих развитию опыта эмоционально-рефлексивного отношения волонтера к себе и людям, находящимся в трудных условиях жизни. Программа обучения волонтеров. Обучение волонтеров как часть их социального образования.

Место и роль коммуникации в деятельности волонтера. Речевые тактики убеждения как речевые приемы, позволяющие достигать поставленных

целей в конкретной ситуации. Методика проведения деловых бесед, переговоров и т.п.

Тема 4. Мотивация деятельности волонтеров на базе учреждений. (мотивация учреждения)

Понятие мотивации в деятельности. Роль мотивации в осуществлении волонтерской деятельности. Социальный смысл волонтерской деятельности, ее общественная значимость. Профессиональные предпочтения для участия в социальной помощи. Способы вовлечения студентов в социально значимую, профессионально ориентированную волонтерскую деятельность.

Тема 5. Супервизия как инструмент практической подготовки волонтеров на базе учреждений.

Понятие супервизии и ее роли в практической подготовке волонтера. Задачи и цели супервизии. Различные аспекты супервизии (административный, обучающий, поддерживающий, развивающий). Супервизия как инструмент обучения в процессе работы. Проведение супервизии. Требования к супервизору.

Тема 6. Оценка эффективности деятельности волонтеров.

Характеристика эффективности деятельности. Выработка критериев эффективности деятельности волонтера. Документация волонтера и ее ведение.

Тема 7. Конструктивное взаимодействие учреждений с волонтерской организацией.

Понятие взаимодействия субъектов. Взаимодействие учреждения и волонтерской организации как вариативный процесс. Взаимодействие как специфический процесс обмена.

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература:

1. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика// Социологические исследования.- 2006, № 5, с.15-22.
2. Зубкова Т. С., Тимошина Н. В. Организация и содержание работы по социальной защите женщин, детей и семьи. – М.: Академия, 2003.
3. Кобякова Т.Г., Смердов О.А. Методический семинар-тренинг «Теория и практика волонтерского движения». - <http://www.inpgo.ru>
4. Козлов А. А., Иванова Т. Б. Практикум социального работника. – М., 2001.

5. Компетентностный подход в педагогическом образовании: Коллективная монография/ Под ред. В.А. Козырева, проф. Н.Ф. Радионовой и проф. Тряпицыной. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2005.
6. Митрохина О. В., Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. М.: Изд-во Академия повышения квалификации по переподготовке работников образования, 2004.
7. Олчман М., Джордан П. Добровольцы - ценный источник. Университет Джона Хопкинса, 1997г.
8. Перцовский А.Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты <http://www.fiodor.ru>
9. Подготовка волонтеров [Текст]: (программы, рекомендации, модели опыта) / сост. И. И. Фришман, М. Р. Мирошкина. - М. : ГОУ ЦРСДОД, 2004. - 60 с. - (Библиотечка для педагогов, родителей и детей : приложение к журналу "Внешкольник. Воспитание и дополнительное образование детей и молодежи" ; вып. 6).
10. Полатайко С. Волонтеры в нашей организации // От поддержки к партнерству, благотворительное общество «Невский ангел». – СПб. – Новгород, 1998. – 44 с.
11. Слабжанин Н. Добровольцы в вашей организации. - Новосибирск, 1997. - 71с.
12. Слабжанин Н.Ю. Как эффективно работать с добровольцами. Новосибирск: МОФ СЦПОИ, 2002г., 200 стр.
13. Технологии формирования политической, этнической и религиозной толерантности: Учебно-методический комплекс. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 223 с.
14. Федоренко Г. Центру помогают волонтеры [Текст] / Г. Федоренко // Социальное обеспечение. - 2002. - № 8. - С. 21-24.
15. Филатов В.А., Малеева. Г.М., Лошаченко Т.С. Опыт работы волонтерского отряда ФГО ОмГТУ // Динамика систем, механизмов и машин: Матер. V Междунар. науч.-техн. конф. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2004. – С.283-285.
16. Фришман И.И. Мирошкина М.Р. Подготовка волонтеров (программы, рекомендации, модели опыта) // Приложение к Внешкольнику. 2004. №6.
17. Ховкинс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. – СПб.: Речь, 2002.
18. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов.- СПб., 2007.

Дополнительная литература:

1. Гуманитарные образовательные технологии в вузе: Методическое пособие / О. В. Акулова, А. А. Ахаян, Е. Н. Глубокова, И. Ю. Гутник, А. Е. Бахмутский, О. Б. Даутова, О. Н. Крылова, С. А. Писарева, Е. В. Пискунова, А. П. Тряпицына; Под ред. С. А. Гончарова. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 159 с.
2. Добровольцы и добровольчество.- Ростов-на-Дону, 2001.
3. Краснова О.В. Пожилые люди в своей семье - юридическая и социальная ответственность (реферативный обзор исследования) [Текст] / О.В. Краснова // Психология зрелости и старения. - 2002. - № 3. - С. 5-62.
4. Матвиенко И. Волонтерство - перспективное направление [Текст] : Прил. "Социономия" / И. Матвиенко // Социальная защита. - 2002. - № 1. - С. 34-36.
5. Наместникова И. В. Концепция социального образования. – М.: СОЮЗ, 2002.
6. Организация индивидуально-ориентированного образовательного процесса в РГПУ им. А. И. Герцена: Методические материалы. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 127 с.
7. Проблемы социального сиротства: причины, предупреждение, пути решения/Под ред. В. Г. Бровник, С. Н. Калашникова. – Белгород, 2002.
8. Психология социальной работы/Под ред. М. А. Гулиной. –СПб., 2002.
9. Современный педагог: гуманитарные технологии – компетентность - профессиональный потенциал: Метод. Материалы /И. В. Гладкая, Е.Н. Глубокова, А. В. Мосина. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 143с.
10. Социальная работа: теория и практика/Отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М.: Инфра-М, 2003.
11. Топчий Л. В. Организация социального обслуживания населения. – М., 2002.
12. Фирсов М. В., Шапиро Б. Ю. Психология социальной работы. – М., 2002.
13. Холостова Е. И. Социальная работа с пожилыми людьми. – М.: ИТК «Дашков и К», 2002.
14. Шульман Л. Умение испытывать сочувствие. – М., 2002.

Тематические материалы по волонтерству («дети группы риска», работа с пожилыми людьми и пр.)

<http://children.spb.ru/russian/volonter/volonter.htm>

Сайт благотворительного фонда «Детские судьбы». Волонтеры, кодекс волонтера, один день из жизни волонтера благотворительного фонда «Детские судьбы»

<http://admkrain.kuban.ru/news/region/200226/7057.html>

Сайт администрации Краснодарского края. Статья Е. Парапоновой «Дети улиц становятся волонтерами».

<http://www.dobroedelo.ru/vrc/kurs/default.asp>

Сайт РОФ «Доброе дело». Пилотный проект по дистанционному обучению сотрудников и волонтеров геронтологических некоммерческих организаций, которые непосредственно работают с пожилыми людьми. Лекции, контрольные вопросы.

Распределение тематического содержания курса по способам и формам учебной деятельности

Лекции	Семинарские и практические занятия	Самостоятельная работа студентов
<p>Лекция 1. Характеристика различных типов учреждений, осуществляющих социальную поддержку населения, их особенности (социальный приют, детский дом, реабилитационный центр, центр помощи семье и детям и др.) 4 ч.</p> <p>Лекция 2. Направления и характер социозащитной деятельности, осуществляемой специалистами учреждений. 2ч.</p>	<p>Семинар-практикум «Визитная карточка учреждения» 2ч.</p>	<p>1. Изучение возможностей микрорайона для осуществления волонтерской деятельности.</p> <p>2. Составление визитных карточек учреждений, их презентация.</p> <p>3. Изучение литературы, составление аннотированного списка источников.</p> <p>4. Составление словаря ключевых терминов.</p> <p>(8ч.)</p>
<p>Лекция 3. Организация деятельности волонтеров с пожилыми гражданами и инвалидами. 2ч.</p> <p>Лекция 4. Организация деятельности волонтеров с детьми с</p>	<p>Круглый стол «Проблемы людей с инвалидностью в современной России» 2ч.</p> <p>Семинар «В семье – ребенок с особыми потребностями» 2ч.</p>	<p>1. Изучение литературы по предложенной теме.</p> <p>2. Подбор материалов, задач, ситуаций для обсуждения на семинарских занятиях.</p> <p>3. Подготовка методической копилки для практикума (игры, упражнения, помогающие установить контакт с</p>

<p>особыми потребностями. 2ч. Лекция 5. Организация деятельности волонтеров с мигрантами и вынужденными переселенцами. 2ч. Лекция 6. Организация деятельности волонтеров с детьми-сиротами. 2ч. Лекция 7. Организация деятельности волонтеров с лицами с зависимостями. 2ч.</p>	<p>Семинар «Социально-психологическая поддержка мигрантов» 2ч. Практикум «Идем на контакт!» 4ч.</p>	<p>клиентами учреждения). 4. Методическая копилка для работы с детьми и подростками во время досуга. 4. Разработка и защита проекта социальной рекламы по изучаемым проблемам. Предложить макет рекламы. 5. Работа с терминологическим словарем. 6. Написание эссе «Я - волонтер» (12ч.)</p>
<p>Лекция 8. Характеристика обучения как двустороннего процесса. 2ч. Лекция 9. Программа обучения волонтеров на базе учреждения. 2ч.</p>	<p>Практикум по разработке программы обучения волонтеров силами учреждения 4ч.</p>	<p>1. Выполнение заданий по разработке программы подготовки волонтеров. 2. Работа над примерной программой (учреждение по выбору), представление и защита программы (работа в микрогруппах) (8ч.)</p>
<p>Лекция 10. Мотивация руководителей и специалистов учреждения в обучении и работе волонтеров. 2ч.</p>	<p>Дискуссия «Как привлечь учреждение для работы с волонтерской организацией» 2ч</p>	<p>1. Подготовка к дискуссии, подбор и изучение литературы, формулировка вопросов, подбор ситуаций. (6ч.)</p>
<p>Лекция 11. Супервизия и ее осуществление в социозащитном учреждении. 2ч.</p>	<p>Семинар «Супервизия в деятельности волонтера» 2ч.</p>	<p>1. Работа с понятийным аппаратом. 2. Изучение литературы, составление аннотированного списка источников. (4ч.)</p>
<p>Лекция 12. Деятельность волонтера и оценка ее эффективности, выработка критериев эффективности. 2ч.</p>	<p>Семинар «Показатели и индикаторы эффективности социальной работы» 2ч.</p>	<p>1. Работа с терминологическим словарем. 2. Разработка бланка отзыва-характеристики о деятельности волонтера в учреждении. (4ч.)</p>
<p>Лекция 13. Построение взаимодействия между учреждением и волонтерской организацией. 2ч.</p>	<p>Деловая игра «Волонтерская организация и учреждение: взаимодействие и перспективы его развития» 4ч.</p>	<p>1. Подготовка к игре, изучение литературы, подготовка вопросов, распределение ролей. Сценарий игры. (8ч.)</p>

Итого: лекционные занятия – 28ч., семинарско-практические занятия – 26ч., самостоятельная работа – 50ч.

Раздел 2

Методические рекомендации для преподавателей

Преподавателю необходимо помнить, что, исходя из цели и задач курса, последний носит практикоориентированный характер. Миссия преподавателя не только подготовить волонтера к решению конкретных социальных проблем, с которыми ему предстоит столкнуться на практике, но и подготовить человека, готового руководить волонтерской деятельностью.

Освоение курса «Практика волонтерской деятельности» предполагает комбинированное использование методов и форм обучения и освоения социальной действительности. Предлагаемое сочетание форм и методов индивидуальной, групповой и коллективной работы направлено на формирование компетенций будущего волонтера, способствующих развитию поливариантности его деятельности. В качестве значимого средства изменения содержательных и организационных аспектов обучения, в том числе и волонтеров, следует рассматривать диалогические формы образовательного процесса.

Волонтерская деятельность понимается нами как добровольная деятельность человека, направленная на решение социально значимых проблем в современном обществе. Преподавателю необходимо помнить, что в основе волонтерской деятельности студентов лежит возможность решать социально-психологические задачи, связанные со становлением самосознания личности, ее самоопределением в жизни, самоутверждением в актуальных сферах жизнедеятельности, с расширением пространства социальных и профессиональных проб, с возможностью личностного роста и развития. Волонтерская деятельность, являясь по сути самостоятельной, дает возможность будущим специалистам реально осуществить свое право на самостоятельное управление собственным образовательным процессом. Здесь появляются перспективы интеграции учебной и исследовательской работы с современной социальной реальностью.

Курс состоит из семи взаимосвязанных учебных тем, которые последовательно раскрывают необходимый объем знаний в вышеуказанной сфере. Наиболее приемлемым является использование комплекса традиционных и инновационных методов обучения. Приоритет за эмпирическими, практикоориентированными методами, которые готовят волонтеров к выполнению работы в реальных условиях социозащитного учреждения.

Тематика курса имеет проблемный характер. Ни по одному из вопросов нельзя дать однозначного ответа. Это усугубляется еще и тем, что волонтерское движение существует как феномен, но не имеет нормативно-правового статуса; многие учреждения нуждаются в волонтерах, но не знают, как организовать их труд, как его оценить, как привлечь и удержать волонтеров.

Тема 1. Характеристика базовых учреждений для осуществления волонтерской деятельности.

Основные понятия: социозащитное учреждение, целевая группа населения, социозащитная деятельность.

Данная тема раскрывает понятие различных типов учреждений, осуществляющих социальную защиту населения. Учреждения общепрофильные и специализированные; государственные и негосударственные, благотворительные организации и фонды. Опыт деятельности подобных учреждений за рубежом, использование этого опыта в России.

Характеристика наиболее распространенных на территории страны типов учреждений: социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, учреждения интернатного типа, комплексные центры социального обслуживания населения, центры помощи семье и детям, кризисные центры, медико-социальные реабилитационные центры для инвалидов (детей-инвалидов), социальные приюты и т.п.

Учреждения социальной защиты, социальные службы осуществляют разнообразную, многофункциональную деятельность: консультативную, посредническую, организационную, досуговую, реабилитационную, профилактическую и т.п. Каждый из видов деятельности позволяет специалисту реализовать определенные функции, а также раскрывает возможности для волонтеров в деле оказания помощи и поддержки клиентам.

Каждое из названных учреждений обладает собственной структурой (структурные подразделения, отделы, центры и т.п.) и имеет штат специалистов.

Следует обратить особое внимание на возможности каждого из обозначенных типов учреждений для осуществления волонтерской деятельности (характер деятельности, контингент клиентов, частота посещения учреждения волонтерами и т.п.).

Тема 2. Организация деятельности волонтеров в условиях учреждения.

При изучении данной темы необходимо обратить внимание на особенности работы волонтеров с различными категориями клиентов. Волонтеру нужно знать возможные способы работы с клиентами той или иной группы.

Социальная работа с семьей

Эта работа может осуществляться на базе следующих учреждений: отделов социальной защиты населения районных и городских администраций; центров социальной помощи семье и детям; центров социального обслуживания населения, имеющих в своем составе соответствующие отделения; со-

циально-реабилитационные центры для несовершеннолетних. С некоторыми аспектами этой работы можно познакомиться в образовательных учреждениях.

При работе следует обратить внимание на критерии определения нуждаемости семьи в социальной помощи и защите. Эта работа сопровождается ведением банка данных.

Кроме групповых методов работы с семьей активно используется адресная работа. Поэтому целесообразно выбрать две-три семьи, находящиеся на социальном обслуживании и изучить на их примере основные приемы работы.

Социальная работа с несовершеннолетними

Изучение данной категории клиентов возможно в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних, социальных приютах для детей и подростков, центрах помощи семье и детям.

Для успешного овладения технологиями работы с этой целевой группой необходимо изучить психологические, физиологические, возрастные особенности детей и подростков. В процессе социальной работы с несовершеннолетними целесообразно использовать социокультурные направления – спорт, музыка, другая досуговая деятельность.

Социальная работа с пожилыми гражданами

Этот вид деятельности можно осваивать в домах-интернатах для пожилых граждан; центрах социального обслуживания населения (отделения дневного пребывания, обслуживания граждан на дому, гуманитарной помощи и т.п.); общественных организациях; геронтологических центрах.

Для успешной работы с данной категорией граждан необходимо знать психофизиологические особенности возраста, основные старческие заболевания, государственную политику в отношении пожилых граждан и существующее законодательное обеспечение. Необходимо быть крайне тактичным в общении с пожилыми.

Особое внимание уделите изучению медико-социальных основ, приемам оказания доврачебной медицинской помощи.

Социальная работа с инвалидами

Это направление социальной работы осуществляется в специализированных домах-интернатах, психоневрологических интернатах, центрах социального обслуживания населения, социально-реабилитационных центрах, общественных организациях (ВОИ, ВОС, ВОГ и их подразделениях).

Существует несколько направлений, содержание которых различается: медико-социальная работа, социальное обеспечение инвалидов, обслуживание инвалидов, реабилитация инвалидов. Необходимо знать критерии уста-

новления инвалидности, порядок ее определения, законодательство и нормативные акты о льготах для инвалидов.

Работа отделения социального обслуживания на дому

Эти подразделения, как правило, входят в состав комплексных центров социального обслуживания населения. Деятельность этих отделений регламентирована федеральными правовыми и нормативными документами, поэтому следует познакомиться с этими актами.

Большое значение имеют договорные отношения между обслуживающим персоналом и клиентами. Социальные услуги предоставляются только по добровольному согласию сторон. Заранее следует оговорить сроки, виды, объемы предоставления услуг.

В большинстве случаев эти отделения не имеют юридической и административной самостоятельности, поэтому важным в этой работе является не только методологическая обеспеченность социальных работников, но и материально-бытовое сопровождение их работы (компенсация транспортных расходов, выдача спецодежды, санитарно-гигиенические мероприятия и т.п.).

Тема 3. Организация обучения волонтеров на базе учреждений.

Основные понятия: процесс обучения, закономерности и принципы обучения, диалоговые методы обучения, методика обучения.

Процесс обучения как систематичный, последовательный, двусторонний процесс овладения системой знаний, умений и навыков. Характеристика принципов наглядности, сознательности, последовательности и систематичности и т.п.

Использование форм учебного диалога, способствующих развитию опыта эмоционально-рефлексивного отношения волонтера к себе и людям, находящимся в трудных условиях жизни. Программа обучения волонтеров, составленная совместными усилиями преподавателей вуза и специалистов социозащитных учреждений, подходы к созданию подобных программ. Обучение волонтеров как часть их социального образования.

Место и роль коммуникации в деятельности волонтера. Речевые тактики убеждения как речевые приемы, позволяющие достигать поставленных целей в конкретной ситуации. Методика проведения деловых бесед, переговоров и т.п.

Тема 4. Мотивация деятельности волонтеров на базе учреждений.

Основные понятия: мотивация, мотивация волонтера, цели и ценности волонтерской деятельности, профессиональная ориентация.

В самом общем виде *мотивация* человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению

определенных действий. Эти силы находятся как вне, так и внутри человека и заставляют его осознанно или не осознанно совершать определённые поступки. Роль мотивации в осуществлении волонтерской деятельности трудно переоценить. Деятельность волонтера несет глубокий социальный смысл, имеет общественную значимость. Существует целый ряд теорий, которые говорят о том, как строится процесс мотивации и как можно осуществлять мотивирование людей на достижение желаемых результатов. Теории данного типа составляют группу теорий процесса мотивации. Самая общая концепция мотивации сводится к следующим положениям. Человек, осознав задачи, соотносит эту информацию со своими потребностями, мотивационной структурой и возможностями, настраивает себя на определенное поведение, вырабатывает определенное расположение и осуществляет действия, приводящие к конкретному результату, характеризующемуся определенными качественными и количественными характеристиками.

Если посмотреть, на что в деятельности человека оказывает воздействие мотивация, то выяснится, что это следующие характеристики деятельности: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность. Одну и ту же работу человек может делать, затрачивая различные усилия. Он может работать в полную силу, а может работать в полсилы. Также он может стремиться брать работу полегче, а может браться за сложную и тяжелую работу, выбирать решение попроще, а может искать и браться за сложное решение. Все это отражает то, какие *усилия* готов затрачивать человек. И зависит это от того, насколько он смотивирован на затрату больших усилий при выполнении своей работы. Человек может по-разному *стараться*, выполняя свою роль в организации. Одному может быть безразлично качество его труда, другой может стремиться делать все наилучшим образом, работать с полной отдачей, не отлынивать от работы, стремиться к повышению квалификации, совершенствованию своих способностей работать и взаимодействовать с организационным окружением. Третья характеристика деятельности, на которую влияет мотивация, состоит в *настойчивости* продолжать и развивать начатое дело. Отсутствие настойчивости может привести к тому, что люди сократят усилия и станут меньше стараться, выполняя свою роль на существенно более низком уровне по сравнению с их возможностями. *Добросовестность* при исполнении работы, означает ответственное осуществление работы, с учетом всех необходимых требований и регулирующих норм. *Направленность* указывает на то, к чему человек стремится, осуществляя определенные действия. Для управления очень важно знать направленность действий человека.

Тема 5. Супервизия как инструмент практической подготовки волонтеров на базе учреждений.

Основные понятия: супервизия, поддержка, модерирование, консультирование; профессиональный тренинг.

В данной лекции необходимо раскрыть следующие аспекты темы: понятие супервизии и ее роли в практической подготовке волонтера; задачи и цели супервизии; различные аспекты супервизии (административный, обучающий, поддерживающий, развивающий); супервизия как инструмент обучения в процессе работы; проведение супервизии; требования к супервизору.

Супервизия – это профессиональное консультирование и сопровождение опытным специалистом, исключая формальный контроль и оценку, это способ создания психологически комфортных условий для развития, деятельности и общения.

Следует отметить, что групповая супервизия позволяет достичь так называемого синергетического эффекта. Суть этого эффекта заключается в следующем. Профессионально-творческий и личностно-энергетический «запас» группы в процессе взаимодействия ее участников оказывается более высоким, чем сумма индивидуальных «запасов» всех членов группы. Взаимодействие, при этом, становится взаимным «заражением» энергией, восхождением внутренних сил и потенций, которые способны породить нестандартные профессиональные решения и творческие продукты.

Супервизию осуществляет координатор волонтерских программ или штатный сотрудник. На супервизиях обсуждают события, связанные с конкретной работой и с опытом волонтера. Супервизия волонтеров предусматривает следующие аспекты:

- консультирование (объяснить волонтеру как поступить в той или иной ситуации);
- обеспечение волонтера информацией, необходимой в определенной ситуации;
- организацию работы волонтеров, с учетом предотвращения чрезмерных нагрузок;
- обучение и повышение квалификации;
- личная поддержка волонтеру;
- организация обратной связи с волонтером.

Тема 6. Оценка эффективности деятельности волонтеров

Основные понятия: мониторинг, оценка, показатели, критерии, оценка исполнения.

В данной лекции необходимо раскрыть следующие аспекты темы: характеристика эффективности деятельности, выработка критериев эффективности деятельности волонтера, процедура оценки, методы оценки эффективности.

Результативность, эффективность деятельности волонтеров важный залог успеха некоммерческой организации. Для повышения уровня эффективности выполнения работ волонтерами необходимо обладать пониманием деятельности волонтеров и иметь тщательно разработанные инструменты оценки их усилий в рамках организации.

Измеримость различных аспектов деятельности волонтеров позволяет успешно управлять процессом развития организации в целом. Для адекватной и эффективной оценки результатов деятельности волонтеров необходимо разработать целостную систему мониторинга и оценок деятельности волонтеров в организации.

Мониторинг - это процесс постоянного накопления информации по всем аспектам деятельности волонтера с целью определения хода выполнения и окончательного завершения запланированных действий в программе волонтера.

Оценка - это процесс сбора и анализа информации с целью определения соответствия используемых в ходе выполнения программы мер и запланированных целей, а также выяснению того, содействуют ли эти меры достижению цели, поставленной в программе волонтера. Для того чтобы оценка была корректной необходимо разработать методiku оценки деятельности волонтера опирающуюся на определенные количественные и качественные показатели (критерии), которая должна быть доступной и понятной волонтеру.

Показатели - это общие цифровые свидетельства, которые помогают сравнить желаемые результаты с теми, что были получены в реальности. Наилучшие показатели - это такие, которые легко подсчитать и которые позволяют обобщать информацию. Показатели могут быть целевыми и/или текущими. Текущие показатели отражают состояние дел в каждый конкретный момент и меняются в процессе выполнения программы и это, как правило, цифры. Целевые показатели, в основном, измеряют результаты и влияние текущих факторов, и чаще всего имеют вид пропорций или процентов.

Оценка исполнения. Ясность и прозрачность процедуры оценки важный фактор эффективной деятельности волонтера в некоммерческой организации.

Процедуру оценки можно классифицировать по нескольким направлениям.

По объекту, то есть по тому, что оценивается: деятельность (сложность, эффективность, качество, отношение к ней и прочее); достижение цели, количественный и качественный результат, индивидуальный вклад и вклад в общие итоги подразделения и организации в целом; наличие у волонтера тех или иных личных качеств (знаний, навыков, черт характера), степени их выраженности и овладения сотрудником теми или иными функциями.

По источникам, на данных которых базируется оценка: документы (автобиография, резюме, характеристика, проверочное сочинение), на основании изучения которых может быть дана оценка; результаты кадровых собеседований (интервью); данные общего и специального тестирования; итоги участия в дискуссиях; отчеты о выполнении заданий или поведение в специальных ситуациях.

1. По способам осуществления процедуры оценки с использованием сведений, полученных из данного источника.
2. По критериям, в соответствии с которыми происходят оценка и выбор лучшего или худшего показателя.
3. По субъектам (кандидат или волонтер, осуществляющий самооценку; его коллеги, руководители, подчиненные, члены специальной комиссии).
4. По степени охвата контингента. Здесь различают глобальную оценку - в целом и локальную, относящуюся к группе лиц или отдельному волонтеру.
5. По периоду. Можно оценивать волонтера не только за определенный календарный срок, но и за время работы в организации, подразделении, данной должности.

Основными принципами эффективной оценки считаются направленность на улучшение работы; тщательная подготовка; конфиденциальность; всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы (или испытания), деловых и личных качеств волонтера, их соответствия должности, перспектив на будущее; разумное сочетание похвалы и критики; надежность и унифицированность критериев, достоверность методов. Методы оценки должны соответствовать структуре организации, характеру деятельности волонтеров, целям, стоящим перед оценкой, быть простыми и понятными, предусматривать использование количественных показателей (оптимально 5-6), сочетать письменные и устные задания. К показателям предъявляются такие требования, как полнота и достоверность отражения результатов, конкретность, обеспечение сопоставимости, как с предыдущим периодом, так и с достижениями других волонтеров.

Тема 7. Конструктивное взаимодействие учреждений с волонтерской организацией.

Основные понятия: взаимодействие, конструктивное взаимодействие, общение как взаимодействие, конфликтная ситуация.

Человек как объект и субъект взаимодействия. Понятие взаимодействия субъектов. Характеристика пространства личностного взаимодействия. Механизмы взаимодействия (взаимопонимание, координация, согласование). Место взаимодействия в структуре общения. Стили общения. Уровни общения: социально-ролевой, деловой, интимно-личностный. Взаимодействие учреждения и волонтерской организации как вариативный процесс. Решение многих вопросов между учреждением и волонтерской организацией возможно с помощью переговорной тактики. Функции переговоров: *информационно-коммуникативная*, предполагающая выяснение точки зрения противоположной стороны и информирование о своих интересах, намерениях, опасениях, подходах и т.п. Одна из главных задач – установление постоянных каналов коммуникации, обмен точками зрения и обсуждение подходов к решению возникающих проблем.

Регуляционная функция призвана осуществлять регуляцию, контроль и координацию действий участников деятельности. Данная функция предусматривает также детализацию общих решений с целью их конкретного воплощения.

Пропагандистская функция заключается в воздействии на общественное мнение с целью разъяснения широким кругам своей позиции, принятого решения, привлечения к волонтерской деятельности новых участников.

Раздел 3

Методические указания для студентов

Изучение курса ведется в форме аудиторных лекционных занятий, семинарско - практических занятий и самостоятельной работы.

На **лекционных занятиях** студентам предлагаются теоретические ориентиры в овладении кругом вопросов, которые впоследствии придется решать волонтеру на практике. Лекции требуют от студента участия внимательного и заинтересованного слушателя. Предлагается вести записи по ходу лекции в виде тезисов, развернутого плана, цитатного плана и т.д.

Семинарские занятия предлагаются с целью более глубокого освоения некоторых теоретических аспектов курса, на которых базируется практическая деятельность волонтера. Подготовка к семинарским занятиям предполагает в большей степени самостоятельную подготовку студентов по предложенным вопросам, но в случае необходимости может быть предложена консультативная помощь преподавателя.

Практикум как особый вид учебных занятий предполагает усвоение изучаемых аспектов, отработку умений в конкретной области деятельности. Он предназначен для тренировки (отработки) основных умений на основе специально разработанных упражнений, заданий, ситуаций, ролевых игр и т.п. Практикум представляет собой наиболее творческую форму взаимосвязи теории и практики в процессе подготовки волонтеров. Практикум создает благоприятные условия для перехода из учебной ситуации в реальную с соответствующей сменой мотивации, целей, действий и результата.

Самостоятельная работа студента – будущего волонтера предполагает овладение понятийным аппаратом по предложенным темам, анализ текстового материала, изучение и решение ситуаций, создание методического инструментария для успешной волонтерской деятельности, разработку программы деятельности. Самостоятельная работа представлена видами деятельности разными по уровню сложности: от репродуктивного до творческого.

Примерный перечень заданий для самостоятельной работы студентов

Тема 1. Характеристика базовых учреждений для осуществления волонтерской деятельности

Задание 1. Составьте словарь следующих понятий, дополните его другими понятиями по теме:

добровольность, эмпатия, толерантность, милосердие, поддержка, социозащитное учреждение, волонтер, приют, реабилитационный центр, комплексный центр социального обслуживания населения.

Задание 2. Изучите предложенную территорию (микрорайон, район города, небольшой населенный пункт) на предмет расположения на ней учреждений, осуществляющих помощь и поддержку различных групп населения. Соберите первичную информацию об этих учреждениях, систематизируйте информацию в виде таблицы:

Полное название учреждения, адрес	Целевое назначение учреждения	Контингенты клиентов учреждения	Специалисты учреждения

Тема 2. Организация деятельности волонтеров в условиях учреждения.

Задание 1. Изучите предложенную литературу, составьте свой аннотированный список по проблемам целевой группы клиентов:

1. Буянова М. О. Социальное обслуживание граждан России в условиях рыночной экономики: Теоретико-правовой аспект. – М., 2002.
2. Возжаева Ф. С. Реализация комплексных программ для детей – инвалидов // Социологические исследования. – 2002. - №6.
3. Комплексные методики активизации социальной работы с семьей: Научно-методическое пособие/Под ред. В. Ю. Меновщикова. – М., 2001.
4. Настольная книга специалиста: Социальная работа с пожилыми людьми /Отв. ред. Е. И. Холостова. – М., 1995.
5. Проблемы, методика и опыт социальной реабилитации детей и подростков в современных условиях. – М., 1994.
6. Сорокина О. А. Основные права детей – инвалидов. Саратов, 2002.
7. Социальная работа: теория и практика: Учеб. пособие/Отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М., 2001.
8. Трудовая и медицинская реабилитация детей и подростков с ограниченными возможностями/Ю. А. Блинков, С. А. Игнатъева и др. – М., 2002.

Задание 2. Существуют различные формы печатной и рекламной продукции, которая используется для наиболее эффективного освещения проблем инвалидности. Одна из таких форм – флаер (листовка). Это небольшой листок, который в лаконичной, красочной, легкочитаемой форме привлекает внимание окружающих. Приведем пример такой формы печатной продукции.

Транспорт – это проблема.

Мы работаем, чтобы разрешить ее.

Кто мы?

Мы - общественная организация Центр независимой жизни инвалидов г. Среднегорска.

В чем проблема?

Проблема в том, что доступного транспорта для инвалидов мало. Нам не на чем добраться до работы, школы, врача или магазина. Просто встретиться – уже большая проблема.

В чем выход?

Выход – в создании доступного транспорта.

Что мы делаем?

Мы изучаем, что нужно для создания социального такси для инвалидов, как приобрести автобусы с подъемником.

Как вы можете помочь?

Вы можете прийти к нам и обсудить эту проблему. Чтобы сделать транспорт доступным, нам нужна поддержка всех.

Звоните:

Обычно флаер сообщает о каком-либо мероприятии, поэтому на нем должен быть указан телефон для связи. Не забудьте, что он должен быть красочным. Придумайте и сделайте свои флаеры.

Задание 3. Объясните различие терминов «беженцы», «вынужденные переселенцы», «мигранты», «перемещенное население». В чем заключаются особенности организации работы с ними? Проанализируйте приведенные ниже ситуации, предложите конкретные формы и средства помощи людям, оказавшимся в них.

а) Я - россиянка, все мои корни в России. Но теперь волей судьбы оказалась в Приднестровье, поехав туда за мужем. Брак наш распался 7 лет назад, и я оказалась совсем одна с двумя сыновьями в чужом городе. Мечтаем вернуться на Родину, но своими силами ничего не можем сделать. Пробовали разные варианты - результат отрицательный. Очень прошу помочь нам вернуться в Россию.

б) Мы сами в 90-м году были беженцами и не могли нигде устроиться. С февраля по октябрь жили в пионерском лагере. Я - русская, мой муж - лезгин, трое детей. В какие только миграционные центры я не писала! Но ни одного положительного ответа...

в) Ольга Павловна, инженер-технолог, живет в небольшом поселке под Кишиневом. Вместе с мужем они более двадцати лет работали в Норильске. А когда вышли на пенсию, врачи посоветовали сменить климат. Так они несколько лет назад приехали в Молдову. "Кто мог знать, что все так обернется? - говорит Ольга Павловна. - Прихожу с улицы в слезах. И думаю - За что?"

Я пришла в магазин за сахаром. Стою в очереди. И вдруг крик: "Сахар кончается, русским не давайте!" Или вот: сажусь в автобус и слышу от водителя: "Своим нет места, а тут еще русские". До поезда далеко, и я униженно прошу: "Разрешите мне ехать, хотя бы на ступеньках". Водитель с издевкой называет цену, в несколько раз превышающую стоимость билета".

Вопросы:

1. В контакте с какими социальными службами, общественными фондами и специалистами может волонтер решать проблемы этих людей (семей)?
2. Каким требованиям должен соответствовать банк данных по оказанию помощи в расселении и трудоустройстве беженцев при миграционных службах?
3. Сформулируйте наиболее типичные проблемы, которые возникают у беженцев.
4. Разработайте систему реабилитационно - профилактических мероприятий с людьми, которые были вынуждены покинуть места прежнего проживания.

Тема 3. Организация обучения волонтеров на базе учреждений

Задание 1. Проанализируйте понятия «обучение», «двусторонний характер обучения», «принципы обучения», «диалог», «программа обучения». Дополните список терминов.

Задание 2. Познакомьтесь с программой «Школа волонтера» в рамках проекта «Марафон добра», г. Тольятти (Лебедева М. В.)

Программа «ШКОЛА ВОЛОНТЕРА»

Программа разработана с использованием материалов областной молодежных программ «Успех», «Свежий ветер», городской экспериментальной программы «М-Лидер», опыта работы ДиМОО «Движение молодежи Тольятти», тренинга для тренеров «Социальные технологии добровольчества».

Цели программы:

- Создание условий для самореализации, самоутверждения подростка в активной социальной роли, для активизации общественно полезной деятельности подростков и молодежи;
- Стимулирование и поддержка социально-значимых инициатив подростков и молодежи, развитие интереса к общественной работе, социально значимым делам, добровольческой деятельности.

Задачи программы:

- поддержка социально-творческой активности подростков и молодежи для реализации их интересов, потребностей в самосовершенствовании и саморазвитии;
- способствовать развитию умений искусству внутреннего самоуправления, искусству понимания самого себя и окружающих;
- формирование престижной «системы свободных, жестко не организуемых пространств», в рамках которых созданы определенная воспитывающая среда, условия для самореализации и общения.

Программа построена с учетом специфики психологии подросткового периода и нацелена не только на привлечение подростков к участию в акциях, но и формирование у них эффективных жизненных стратегий, развитие личностных качеств и привитие навыков, необходимых для их дальнейшей самостоятельной работы в качестве лидеров и тренеров добровольческих групп.

Реализация программы предполагается в *2 этапа*: проведение обучающих семинаров для молодежных лидеров с целью подготовки тренеров волонтерских групп и проведение еженедельных обучающих занятий для волонтерских групп.

1 этап.

Проведение 4 обучающих семинаров для молодежных лидеров и координаторов ДиМО (специалистов экспериментально-творческого центра) с целью подготовки тренеров волонтерских групп.

Тематическая сетка:

Семинар 1 - «Мотивы доброй воли».

- Определение волонтера. Современный волонтер – кто он?
- Основные мотивирующие потребности волонтеров.
- Программа привлечения волонтеров в организацию.
- Процедура знакомства волонтера с организацией.
- Программы ориентации волонтеров.
- Технология управления волонтерами.
- Мониторинг и оценка.
- Контроль за деятельностью волонтеров.
- Кодекс чести волонтеров.
- Методы поощрения волонтеров.

Семинар 2 - «Социальные технологии добровольчества», часть 1.

- Организация как добровольческий центр.
- Добровольчество, как способ достижения цели.
- Философия добровольчества: ценности и понятия.

Семинар 3 - «Социальные технологии добровольчества», часть 2.

- Мотивы добровольческой деятельности, методы привлечения добровольцев.
- Корпоративная культура добровольчества.
- Методика работы с малой группой

Семинар 4 - «Добровольчество и фандрайзинг».

- Виды основных ресурсов.
- Источники формирования ресурсов.
- Основные внутренние источники.
- Основные внешние источники.
- Понятие фандрайзинга.
- Планирование и осуществление кампании по сбору средств.
- Секреты успешного фандрайзинга.
- Сбор пожертвований.
- Гранты на реализацию программ от фондов.
- Участие в государственных, региональных и целевых программах.
- Социальных заказ и муниципальные гранты.

Формы и методы проведения семинаров:

Лекции; мозговой штурм; дискуссия; ролевые игры.

2 этап.

Проведение еженедельных обучающих занятий для волонтерских групп.

Программа реализуется через еженедельные занятия по 4 часа с группами учащихся среднего и старшего звена. Состав групп: 40 групп по 30-50 чел. Занятия проводятся в малых и объединенных группах.

Тематическая сетка:

2 этап состоит из трех блоков: «Позиция лидера», «Развитие социальной активности». «Практические умения и навыки».

Блок 1. «Позиция лидера».

Тренинг на знакомство (упражнения на самопонимание, самопознание, самопрезентацию, на развитие личностных качеств и этики межличностных отношений, на раскрытие внутреннего потенциала участников).

Современное понимание лидерства (кто такой лидер, качества лидера, роли, виды деятельности, стили руководства, памятка лидера, неформальные роли лидера).

Искусство самопрезентации (упражнения и творческие задания на развитие умения презентовать себя; понятие «пластичности речи»; упражнения на развитие речи; основные навыки выступления; свойства голоса; содержание речи; внешность оратора).

Психология общения. Конфликт (особенности восприятия людей; виды общения; активное и пассивное слушание; конфликт и способы его разрешения).

Стратегическое планирование (инструменты достижения цели, стрелка планирования, мозговая атака, собрание, основы КТД).

Составление модели «Я».

Диагностика.

Блок 2. Развитие социальной активности.

Влияние социальной среды. Поведенческие установки. (понятия «социум», «личность», «человек», «социализация», «роли»; рефлексивность как свойство личности; процесс преодоления личностных проблем; личностные конфликты; саморегуляция).

Теория социальных проектов и акций (понятия «социальная акция» и «социальный проект»; специфика разработки и реализации).

Волонтерство (феномен волонтерства; история добровольческого движения; мотивация добровольчества; упражнения на выработку позиции «Я - волонтер»).

Городская система (структуры городского управления; СМИ; социальные институты).

Блок 3. Практические навыки и умения

Строится в соответствии с календарным планом реализации проекта (организация и проведения районных и городских социальных акций), а также путем самостоятельной разработки и реализации социальных мероприятий школьного значения подростками.

Формы и методы проведения семинаров:

Тренинги; лекции; мозговой штурм; дискуссия; деловые и ролевые игры; творческие мастерские; коллективно-творческие дела; упражнения на взаимодействия; методы анализа; большие сессии.

Для обмена опытом, освоения передовых технологий и методик работы с волонтерами, формирования корпоративной культуры добровольческого движения будет проведен *Молодежный туристический лагерь добровольцев* для активистов добровольческого движения г. Тольятти.

Вопросы и задания:

1. Проанализируйте предлагаемую программу.
2. Что, на ваш взгляд, является сильными сторонами программы? Что бы вы изменили в данной программе?
3. Составьте групповой проект программы волонтерской деятельности.

Задание 3. Проанализируйте пример тренинговой сессии, приведенной в статье А.Н. Перцовского «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты»

Тренинговая сессия "Введение в волонтерскую деятельность"

Цели: знакомство волонтеров, постановка целей, проработка тревожности, развитие социально-психологической компетентности, освоение групповых методов работы с детьми.

Участники: 12 - 15 участников-волонтеров, желательно 2-3 воспитателя учреждения.

Оборудование: помещение, бумага формата А4, карандаши, маркеры.

Продолжительность: 4 - 6 акад. ч.

Этап 1. Знакомство, ожидания участников.

Содержание: "Все садятся в круг. Давайте познакомимся, каждый представится и расскажет о своих надеждах и опасениях, связанных с предстоящей работой".

Комментарии: Важно проработать ожидания участников, снять напряжение, тревогу по поводу трудностей общения с детьми, возможного риска неуспешности. Для организации знакомства могут использоваться элементы тренингов общения.

Этап 2. Работа в группах

Содержание: Объединитесь в две группы, задача каждой группы сформулировать не менее 5 возможных трудных ситуаций в общении с детьми и предложите их решения.

Комментарии: Ведущий может предложить для группового обсуждения не-

сколько реальных ситуаций. Актуализируется проблемное поле, продолжается работа с тревогой участников.

Этап 3. Представление результатов. Групповая дискуссия

Содержание: Группы представляют в игровой форме трудные ситуации и их решения. Группы оценивают работу друг друга.

Комментарии: Обсуждение помогает почувствовать уверенность в своих силах, сформулировать цели работы волонтера и подойти к пониманию границ его компетентности. Актуализируется потребность участников в эффективных методах работы с детьми.

Этап 4. Групповые методы работы с детьми

Содержание: С одной группой проводится ряд упражнений, участники другой становятся наблюдателями, затем группы меняются. В общем кругу обсуждаются упражнения, их цели и особенности.

Комментарии: Волонтер будет заниматься проведением игровых мероприятий с детьми, участие в игровом тренинге позволит ему усвоить ряд упражнений, понять цели каждого упражнения и логику занятия в целом.

Этап 5. Завершение сессии

Содержание: Обратная связь от участников, домашнее задание мини-группам (2 -3 участника) - разработать одно часовое занятие с детьми, которое волонтер проведет с участниками группы на следующей встрече.

Комментарии: Участники учатся разрабатывать игровое занятие.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовьтесь и проведите тренинговую сессию в группе.
2. Разработайте свой план тренинговой сессии для волонтеров или для клиентов.

Литература:

Баныкина С.В., Егоров В.К. Учимся толерантности: Методическое пособие для проведения классных часов, бесед и тренинговых **Анкета добровольца**

1. занятий М.: Издательство ООО "АРКТИ", 2007
2. Грецов А. Г. Тренинг общения для подростков. СПб.: Питер, 2007
3. Жуйков Е. Практические занятия с подростками по профилактике зависимости от психоактивных веществ/
<http://zdd.1september.ru/2006/05/13.htm>

4. Перцовский А.Н. «Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты» / www.fiodor.ru/Sections-req-viewarticle-artid-48-allpages-1-theme-Printer.html
5. Фришман И.И. Мирошкина М.Р. Подготовка волонтеров (программы, рекомендации, модели опыта) // Приложение к Внешкольник. 2004. №6.
6. Черняева С.А. Психотерапевтические сказки и игры. СПб.: Речь, 2002. - 168 с

Тема 4. Мотивация деятельности волонтеров на базе учреждений. Мотивация учреждения.

Задание 1. Составьте терминологический словарь. Включите в него определения следующих понятий: «мотив», «стимул», «потребность», «иерархия потребностей», «мотивация деятельности», «готовность к волонтерской деятельности», дополните список терминов.

Задание 2. Проанализируйте примеры анкет, предлагаемых для потенциальных волонтеров и для учреждений, на базе которых осуществляется волонтерская деятельность. Обсудите в группе, предложите свои варианты анкет.

1. Фамилия, имя _____
2. ФИО родителей _____
3. Телефон, адрес _____
4. Место работы, учебы _____
5. Какие области деятельности Вас наиболее интересуют?
 - Культура и искусство
 - Здоровье
 - Организация мероприятий
 - Услуги населению
 - Секретарские обязанности
 - Спорт
 - Работа с добровольцами
 - Преподавание
 - Юридическая помощь
 - Библиотека
 - Работа переводчика
 - Работа на компьютере

- Связь с общественностью
- Журналистика
- Экология
- Сбор средств
- Работа на телефоне
- Телефон доверия
- Распространение информации
- Другое _____

6. С какими группами населения и проблемами Вы хотели бы работать?

- Без ограничений
- Дети
- Молодежь
- Пожилые люди
- Семьи
- Женщины
- Одинокие
- Инвалиды
- Больные
- Сироты
- Трудные подростки
- Бездомные
- Алкоголь, наркомания
- Беженцы
- Безработные
- Жертвы насилия
- Другое _____

7. Какое время для Вас подходит?

	Суб.	Воск.	Пон.	Втор.	Сред.	Четв.	Пятн.
Утро							
День							
Вечер							

8. Дополнительная информация _____

Анкета организации

1. Организация (название, организационно-правовая форма):

2. Адрес/телефон организации _____

3. ФИО руководителя _____

4. Основная цель деятельности: _____

5. Виды деятельности, услуги: _____

6. На кого направлена деятельность организации (категория населения)

7. Территория деятельности, (подчеркнуть, указать название – управа, район, округ, город, территория страны)

8. Существует ли необходимость в привлечении добровольцев в вашу организацию (на разовые мероприятия, на постоянную работу)

9. Какую деятельность Вы предлагаете добровольцам из приведенного списка:

- Культура и искусство
- Здоровье
- Организация мероприятий
- Услуги населению
- Секретарские обязанности
- Спорт
- Работа с добровольцами
- Преподавание
- Юридическая помощь
- Библиотека
- Работа переводчика
- Работа на компьютере
- Связь с общественностью
- Журналистика
- Экология
- Сбор средств
- Работа на телефоне
- Телефон доверия
- Распространение информации

- Другое _____

10. Каковы требования к добровольцам (возраст, социальная принадлежность, личностные качества)

11. Время работы:

	Суббота	Воскр.	Понед.	Вторник	Среда	Четверг	Пятница
Утро							
День							
Вечер							

12. Проводиться ли инструктаж, тренинг:

13. Предоставляется ли какая-либо компенсация (проезд, питание, поощрения – указать, какие

14. Контактные лица и телефоны для добровольцев

Спасибо за Ваши ответы и надеемся на сотрудничество!

Тема 5. Супервизия как инструмент практической подготовки волонтеров на базе учреждений.

Задание 1. Раскройте понятия: моделирование, консультирование, супервизия, профессиональный тренинг. Покажите в чем их различие.

Проанализируйте алгоритм сопровождения молодого специалиста и разработайте алгоритм сопровождения деятельности волонтера в сиротском учреждении.

Пролонгированное сопровождение: обучение растягивается на более продолжительный период; волонтерам дается время между отдельными блоками обучения для воплощения полученных знаний и навыков на практике, осмысления опыта работы и обсуждения результатов с коллегами и ведущими программы подготовки.

Сопровождение профессиональной деятельности специалиста может осуществляться через моделирование, консультирование, супервизию, профессиональный тренинг.

Этапы сопровождения и основные направления деятельности на каждом этапе представлены в таблице.

Этап сопровождения	Направление деятельности
Планирование и подготовка	Выявление потребностей профессиональных групп и отдельных специалистов в сопровождении и поддержке. Разработка концепции сопровождения. Поиск возможных источников поддержки и обучения (квалифицированных специалистов, базовых школ и т.п.). Разработка пакета методических материалов сопровождения. Определение критериев оценки эффективности сопровождения.
Собственно сопровождение	Углубление знаний и развитие навыков специалиста. Расширение профессионального репертуара поведения. Актуализация внутренних сил и резервных возможностей профессионала. Консультирование по конкретным проблемам и проектам. Информационная и аналитическая поддержка. Помощь в поиске оптимальных технологий и методик. Повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям (инновационная деятельность, опытно-экспериментальная работа и т.д.). Диагностирование и разрешение профессиональных конфликтов.
Использование результатов обучения	Закрепление усвоенных стратегий и приобретенных навыков. Привнесение изменений в практическую деятельность. Развитие опыта решения профессиональных задач. Анализ профессионально-педагогической деятельности и взаимное обучение специалистов.
Последующие мероприятия и поддержка	Неформальный контроль и отслеживание изменений в деятельности специалиста (групп персонала, организации). Корректировка модели профессионального поведения. Расширение источников ресурсного обеспечения. Поддержка и развитие профессиональных инициатив и экспериментальных проектов. Организация информационного обмена и контактов между специалистами.
Итоговый анализ	Подготовка данных для итогового анализа и оценки эффективности процесса сопровождения. Разработка рекомендаций по повышению качества обучения специалистов и сопровождения профессиональной деятельности. Создание перспективных проектов и программ поддержки и сопровождения профессиональной деятельности специалистов.

Задание 2. Цель супервизии – оказание многосторонней поддержки в овладении конкретными умениями при взаимодействии со специалистом учреждения. Задачи супервизии:

- помочь волонтеру в определении своего отношения к практике помогающей деятельности;
- проанализировать понимание практической деятельности в социальной сфере;

- помогать волонтеру в процессе самоидентификации;
- углублять процесс овладения знаниями и умениями;
- ознакомить волонтера с супервизией как методом совершенствования социальной деятельности (Козлов А. А., 2005).

Ознакомьтесь с перечнем вопросов для супервизора. Представьте себя в роли супервизора учреждения и подготовьте подробное объяснение по нескольким из них для «студента-волонтера» (не менее 3).

Ориентация супервизора в вопросе работы с волонтерами

1. Расскажите историю волонтерской программы вашего учреждения.
2. Объясните типы деятельности, которые обычно выполняются и не выполняются волонтерами.
3. Скажите, чем руководство учреждения будет помогать персоналу при работе с волонтерами.
4. Расскажите о волонтерах: кто они, каких волонтеров хочет видеть ваше учреждение.
5. Объясните, какой вклад внесут волонтеры в организацию.
6. Детально объясните роль супервизора и остального персонала в планировании работы с волонтерами, наборе, отборе, приеме и наблюдении за работой волонтеров.
7. Приведите примеры того, когда персоналу была полезна, выгодна работа с волонтерами.
8. Расскажите о том, что делать с проблемными волонтерами.
9. Четко объясните различия между ролями супервизора и остального персонала.
10. Проясните, кто за кем и за чем наблюдает.
11. Приведите примеры того, что не нужно делать с волонтерами.
12. Расскажите, как вычислить и поощрить хорошего волонтера.
13. Объясните, что значит для персонала волонтерская программа.
14. Вынесите предложения, как можно оценить работу волонтеров.

Тема 6. Оценка эффективности деятельности волонтеров

Задание 1. Эмпатия – постижение эмоциональных состояний другого человека в форме сопереживания. Это одно из качеств волонтера, от которого зависит успех его деятельности. Эмпатия составляет ядро коммуникации. Количество и качество различных коммуникаций может выступать в качестве индикатора эффективности деятельности волонтера.

Предлагаем вам ответить на вопросы для оценки свойства эмпатии (модифицированный опросник А. Меграбяна и Н. Эпштейна)

Инструкция. Прочитайте приведенные ниже утверждения и, ориентируясь на то, как вы себя ведете, или могли бы повести в подобных ситуациях, занесите ответы в бланк ответов (см. таблицу).

Ответный лист

Номер утверждения	Да (всегда) 1	Скорее да, чем нет (часто) 2	Скорее нет, чем да (редко) 3	Нет (никогда) 4
1				
...				
25				

Тестовый материал.

1. Меня огорчает, когда я вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко.
2. Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства.
3. Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать.
4. Я считаю, что плакать от счастья глупо.
5. Я принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей.
6. Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств.
7. Я бы сильно волновался, если бы должен был сообщить человеку неприятное для него известие.
8. На мое настроение сильно влияют окружающие люди.
9. Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми.
10. Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки.
11. Когда я вижу плачущего человека, то и сам расстраиваюсь.
12. Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым.
13. Когда я читаю книги, то так переживаю, как будто все, о чем читаю, происходит на самом деле.
14. Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь.
15. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг волнуется.
16. Мне неприятно, когда люди на просмотре фильма вздыхают и плачут.

17. Когда я принимаю решение, отношение других людей к нему, как правило, роли не играет.
18. Я теряю душевное спокойствие, если окружающие чем-то угнетены.
19. Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяков.
20. Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных.
21. Глупо переживать по поводу того, что происходит в фильме или написано в книге.
22. Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей.
23. Я очень переживаю, когда смотрю фильм.
24. Я могу остаться равнодушным к любому волнению вокруг.
25. Маленькие дети плачут без причины.

Ключ к опроснику.

1. 4б., 3б., 2б., 1б.
2. 1, 2, 3, 4
3. 4, 3, 2, 1
4. 1, 2, 3, 4
5. 4, 3, 2, 1
6. 4, 3, 2, 1
7. 4, 3, 2, 1
8. 4, 3, 2, 1
9. 4, 3, 2, 1
10. 4, 3, 2, 1
11. 4, 3, 2, 1
12. 4, 3, 2, 1
13. 4, 3, 2, 1
14. 4, 3, 2, 1
15. 1, 2, 3, 4
16. 1, 2, 3, 4
17. 1, 2, 3, 4
18. 4, 3, 2, 1
19. 4, 3, 2, 1
20. 4, 3, 2, 1

21. 1, 2, 3, 4

22. 4, 3, 2, 1

23. 4, 3, 2, 1

24. 1, 2, 3, 4

25. 1, 2, 3, 4

Суммируйте баллы.

Тема 7. Конструктивное взаимодействие учреждений с волонтерской организацией.

Задание 1. Уточните понятийный аппарат по теме «Основы конструктивного взаимодействия»: взаимодействие, общение, конфликт, групповая стратегия деятельности, профессиональная культура

Задание 2. Результатом успешного взаимодействия волонтерской организации и учреждения являются мероприятия, разработанные совместными усилиями. Изучите рекомендации по проведению мероприятия на местном уровне. Разработайте свои рекомендации по проведению различных мероприятий.

Как провести мероприятие на местном уровне

1. Определите цель мероприятия. Как бы Вам хотелось, чтобы оно прошло? Каким Вы видите завершение мероприятия? Какой результат Вы ожидаете?
2. Определите задачи мероприятия. Сколько людей участвует? Сколько денег потребуется? Сколько печатных материалов требуется? Старайтесь быть реалистичнее.
3. Определите время проведения мероприятия, начиная анализировать, какие мероприятия у Вас уже запланированы.
4. Нарисуйте схему взаимодействия с другими организациями, чтобы спланировать и провести мероприятие.
5. Точно определите роль каждого: кто и что будет делать, когда, для кого.
6. Определите издержки: материальные средства, время, людская энергия.
7. Определите бюджет.
8. Определите дизайн работы.
9. Для назначения людей на должности (на время проведения мероприятия) проводите мозговой штурм для каждой должности. Назначение на должность производите на основе реальной возможности заявителя, не полагайтесь на легкость набора.

10. Определите задачи каждой части мероприятия.
11. Найдите лидеров программы.
12. Напишите роли участников программы.
13. Проводите встречи с лидерами.
14. Сопоставьте работу, которую необходимо сделать с задачами и необходимым для этого временем.
15. У организаторов мероприятия перед глазами должна всегда стоять мечта или миссия.
16. Воспринимайте набор участников как успех Вашей работы.
17. Учитывайте непредвиденные обстоятельства при составлении календарного плана.
18. Проведите мозговой штурм, чтобы выявить возможные проблемы и иметь готовый план 2.
19. Ничего не предполагайте. Все должно быть точным.
20. По мере приближения даты проведения мероприятия проводите чаще собрания.
21. На первом же собрании определите, как и кем будет оценено мероприятие.
22. Проводите оценку мероприятия, как только оно закончится, но не в тот же день.
23. Выразите благодарность всем, кто помогал в проведении мероприятия.
24. Сообщите о результатах мероприятия всем, кто был вовлечен в него.
25. Документируйте результаты мероприятия для того, чтобы использовать их в будущем.

Раздел 4
Материалы к промежуточной и итоговой аттестации
по дисциплине «Практика волонтерской деятельности»

Тема 1

Задание 1. Изучите предложенные источники, составьте свой аннотированный список литературы (не менее 7), необходимой, на ваш взгляд, для успешного овладения темой

1. Катюхин В. Н., Дементьева Н. Ф. Дома-интернаты. – СПб., 1996.
2. Реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями: опыт и проблемы/ Под ред. А. М. Панова. – М., 1997.
3. Савинов А. И., Зарембо Т. Ф. Организация работы органов социальной защиты. – М., 2001.
4. Социальная защита населения: Опыт организационно – административной работы: Учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа»/ Под ред. В. С. Кукушина. 0 М., 2003.
5. Территориальные социальные службы: теория и практика функционирования. – М., 1995.

Задание 2. Подготовьте сообщения – характеристики (или презентации) о различных типах учреждений:

- реабилитационные учреждения (центры, отделения, кабинеты и т.п.);
- учреждения интернатного типа (детские дома, дома-интернаты, школы-интернаты, хосписы);
- социальные приюты;
- комплексные центры социального обслуживания населения;
- центры помощи семье и детям и т.п.

Тема 2

Задание 1. Сделайте подборку газетных и журнальных статей, информирующих о достижениях реабилитационной индустрии для инвалидов (технические средства, медицинские технологии, информационные технологии и т.п.).

Задание 2. Напишите эссе на тему «Я - волонтер»

Задание 3. Задание для микрогруппы. Познакомьтесь с источниками:

Боровых А., Грешнова Е. Исследование эффективности проектов и программ благотворительных организаций//Благотворительность в России. Социальные и исторические исследования. – СПб.: Лики России, 2001.

Кузьмин А. и др. Особенности проведения отдельных этапов оценки проектов и программ//Материалы для школы по оценке программ, 2001. <http://www.ipen21.org/ipen>

Сделайте набросок основных идей проекта, направленного на решение одной из проблем социальной интеграции инвалидов. Каковы его цели, задачи, ожидаемые результаты? Предусмотрите параметры, по которым можно отслеживать эффективность вашего проекта.

Задание 4. Ответьте на вопросы.

1. Что Вы знаете об обществе анонимных алкоголиков?
2. Есть ли подобная организация в Вашем регионе?
3. Как Вы оцениваете американскую программу "Двенадцать шагов":

Программа "Двенадцать шагов"

Мы признали, что мы бессильны перед нашим пристрастием, и, что наши жизни стали неуправляемыми.

Мы поверили, что Сила, более могущественная, чем мы сами, может вернуть нас к здравомыслию.

Мы приняли решение верить нашу волю и нашу жизнь Высшей Силе, каковой мы представляем ее или его.

Мы бесстрашно предприняли исследование глубин своей души. Мы признались перед собой, Высшей Силой и другими людьми в истинной природе наших недостатков,

Мы готовы к тому, чтобы наша Высшая Сила устранила все эти дефекты нашего характера.

Мы кратко попросили нашу Высшую Силу устранить наши недостатки. Мы составили список всех людей, которым причинили зло, и почувствовали желание возместить нанесенный им ущерб. Мы предприняли шаги по непосредственному возмещению ущерба, нанесенного всем людям, за исключением тех случаев, когда это может причинить им вред.

Мы продолжали исследовать себя, и если были в чем-то неправы, то немедленно признавались в этом.

Мы пытались через медитации и молитвы улучшить наш сознательный контакт с нашей Высшей Силой, каковой мы представляем ее или его, моля только о том, чтобы знать волю Высшей Силы в отношении нас, и о силе, которая поможет нам выполнить эту волю.

Пережив духовное пробуждение как результат этих шагов, мы постарались донести это послание до других и практиковать эти принципы в наших повседневных делах.

Тема 3

Задание 1. Подготовьте доклады по изучаемой теме.

Темы докладов и сообщений:

1. Профессионально-значимые личностные качества у волонтеров.

Литература:

1. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.
2. Вандышева Л. В., Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к волонтерской деятельности: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Самара: ООО Универс-групп, 2006.
3. Куникина Н. П. Теоретические и эмпирические аспекты изучения профессионально-значимых личностных качеств у волонтеров //Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». 2007. № 5 © Северо-Кавказский государственный технический университет. <http://www.ncstu.ru>

2. Система и особенности подготовки волонтеров для первичной профилактики нарко-алкогольной зависимости: концепция программы организации и развития подросткового добровольческого движения.

Литература:

1. Кобякова Т.Г., Смердов О.А. Методический семинар-тренинг «Теория и практика волонтерского движения». - <http://www.inpgo.ru>
2. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.
3. Вандышева Л. В., Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к волонтерской деятельности: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. Самара: ООО Универс-групп, 2006.
4. Программа подготовки подростков-волонтеров, организующих и проводящих работу по формированию культуры ЗОЖ, предупреждению злоупотребления психоактивными веществами среди молодежи в г.Волжске «Равный равному»/
http://pages.marsu.ru/iac/resurs/newline/prog_2.html
5. Программа профилактики употребления психоактивных веществ»/
http://pages.marsu.ru/iac/resurs/newline/prog_2.html

3. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников

Литература:

1. Митрохина О. В., Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. М.: Изд-во Академия повышения квалификации по переподготовке работников образования, 2004.
2. Мороз А. В., Социально-педагогическая деятельность волонтеров зарубежных неправительственных организаций по профилактике девиантного поведения подростков: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. М., 2004.
3. Оленина Г.В. Социокультурные технологии оптимизации добровольческой деятельности студенческой молодежи в сфере досуга : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : специальность 13.00.05 <Теория, методика и орг. соц.-культур. Деятельности. Барнаул, 2004.

Задание 2. Познакомьтесь с программой «Школа волонтера» в рамках проекта «Марафон добра», г. Тольятти (Лебедева М. В.)

**Программа
«Школа волонтера»**

Программа разработана с использованием материалов областной молодежных программ «Успех», «Свежий ветер», городской экспериментальной программы «М-Лидер», опыта работы ДиМОО «Движение молодежи Тольятти», тренинга для тренеров «Социальные технологии добровольчества».

Цели программы:

- Создание условий для самореализации, самоутверждения подростка в активной социальной роли, для активизации общественно полезной деятельности подростков и молодежи;
- Стимулирование и поддержка социально-значимых инициатив подростков и молодежи, развитие интереса к общественной работе, социально значимым делам, добровольческой деятельности.

Задачи программы:

- поддержка социально-творческой активности подростков и молодежи для реализации их интересов, потребностей в самосовершенствовании и саморазвитии;

- способствовать развитию умений искусству внутреннего самоуправления, искусству понимания самого себя и окружающих;
- формирование престижной «системы свободных, жестко не организуемых пространств», в рамках которых созданы определенная воспитывающая среда, условия для самореализации и общения.

Программа построена с учетом специфики психологии подросткового периода и нацелена не только на привлечение подростков к участию в акциях, но и формирование у них эффективных жизненных стратегий, развитие личностных качеств и привитие навыков, необходимых для их дальнейшей самостоятельной работы в качестве лидеров и тренеров добровольческих групп.

Реализация программы предполагается в *2 этапа*: проведение обучающих семинаров для молодежных лидеров с целью подготовки тренеров волонтерских групп и проведение еженедельных обучающих занятий для волонтерских групп.

1 этап.

Проведение 4 обучающих семинаров для молодежных лидеров и координаторов ДиМО (специалистов экспериментально-творческого центра) с целью подготовки тренеров волонтерских групп.

Тематическая сетка:

Семинар 1 - «Мотивы доброй воли».

- Определение волонтера. Современный волонтер – кто он?
- Основные мотивирующие потребности волонтеров.
- Программа привлечения волонтеров в организацию.
- Процедура знакомства волонтера с организацией.
- Программы ориентации волонтеров.
- Технология управления волонтерами.
- Мониторинг и оценка.
- Контроль за деятельностью волонтеров.
- Кодекс чести волонтеров.
- Методы поощрения волонтеров.

Семинар 2 - «Социальные технологии добровольчества», часть 1.

- Организация как добровольческий центр.
- Добровольчество, как способ достижения цели.

- Философия добровольчества: ценности и понятия.

Семинар 3 - «Социальные технологии добровольчества», часть 2.

- Мотивы добровольческой деятельности, методы привлечения добровольцев.
- Корпоративная культура добровольчества.
- Методика работы с малой группой

Семинар 4 - «Добровольчество и фандрайзинг».

- Виды основных ресурсов.
- Источники формирования ресурсов.
- Основные внутренние источники.
- Основные внешние источники.
- Понятие фандрайзинга.
- Планирование и осуществление кампании по сбору средств.
- Секреты успешного фандрайзинга.
- Сбор пожертвований.
- Гранты на реализацию программ от фондов.
- Участие в государственных, региональных и целевых программах.
- Социальных заказ и муниципальные гранты.

Формы и методы проведения семинаров:

Лекции; мозговой штурм; дискуссия; ролевые игры.

2 этап.

Проведение еженедельных обучающих занятий для волонтерских групп.

Программа реализуется через еженедельные занятия по 4 часа с группами учащихся среднего и старшего звена. Состав групп: 40 групп по 30-50 чел. Занятия проводятся в малых и объединенных группах.

Тематическая сетка:

2 этап состоит из трех блоков: «Позиция лидера», «Развитие социальной активности». «Практические умения и навыки».

Блок 1. «Позиция лидера».

Тренинг на знакомство (упражнения на самопонимание, самопознание, самопрезентацию, на развитие личностных качеств и этики межличностных отношений, на раскрытие внутреннего потенциала участников).

Современное понимание лидерства (кто такой лидер, качества лидера, роли, виды деятельности, стили руководства, памятка лидера, неформальные роли лидера).

Искусство самопрезентации (упражнения и творческие задания на развитие умения презентовать себя; понятие «пластичности речи»; упражнения на развитие речи; основные навыки выступления; свойства голоса; содержание речи; внешность оратора).

Психология общения. Конфликт (особенности восприятия людей; виды общения; активное и пассивное слушание; конфликт и способы его разрешения).

Стратегическое планирование (инструменты достижения цели, стрелка планирования, мозговая атака, собрание, основы КТД).

Составление модели «Я».

Диагностика.

Блок 2. Развитие социальной активности.

Влияние социальной среды. Поведенческие установки. (понятия «социум», «личность», «человек», «социализация», «роли»; рефлексивность как свойство личности; процесс преодоления личностных проблем; личностные конфликты; саморегуляция).

Теория социальных проектов и акций (понятия «социальная акция» и «социальный проект»; специфика разработки и реализации).

Волонтерство (феномен волонтерства; история добровольческого движения; мотивация добровольчества; упражнения на выработку позиции «Я - волонтер»).

Городская система (структуры городского управления; СМИ; социальные институты).

Блок 3. Практические навыки и умения

Строится в соответствии с календарным планом реализации проекта (организация и проведения районных и городских социальных акций), а также путем самостоятельной разработки и реализации социальных мероприятий школьного значения подростками.

Формы и методы проведения семинаров:

Тренинги; лекции; мозговой штурм; дискуссия; деловые и ролевые игры; творческие мастерские; коллективно-творческие дела; упражнения на взаимодействия; методы анализа; большие сессии.

Для обмена опытом, освоения передовых технологий и методик работы с волонтерами, формирования корпоративной культуры добровольческого движения будет проведен *Молодежный туристический лагерь добровольцев* для активистов добровольческого движения г. Тольятти.

1. Проанализируйте предлагаемую программу.
2. Что, на ваш взгляд, является сильными сторонами программы? Что бы вы изменили в данной программе?
3. Составьте групповой проект программы волонтерской деятельности.

Тема 4

Задание 1. Познакомьтесь с перечнем вопросов, которые сформулировали руководители и специалисты учреждений, стоящие перед выбором: нужны или нет волонтеры, обучать или не обучать волонтеров, сотрудничать или нет с волонтерскими организациями. Изучите эти вопросы. Представьте себя на месте руководителя учреждения и попытайтесь ответить на них. Дополните список вопросов или редактируйте его. Какие проблемы, на ваш взгляд, необходимо решать руководителю и специалистам учреждения, чтобы деятельность волонтеров была эффективной?

1. Является ли работа, которую необходимо выполнить важной? Является ли она полезной и значимой для учреждения, программ, клиентов?
2. Возможно ли объяснить потенциальному волонтеру необходимость работы?
3. Может ли эта работа быть выполнена волонтерами? Можно ли ее разбить на задания, которые можно делать вечерами или на выходных? Можно ли ее выполнять вне рабочего времени? Являются ли навыки волонтеров, необходимые для работы, теми навыками, которые имеют все люди, или же это навыки, которым можно легко научить волонтеров на базе имеющихся у них знаний и опыта?
4. Выгодно ли, когда работу делают волонтеры? Будем ли мы тратить больше времени, энергии, денег на то, чтобы набрать, сориентировать, обучить волонтеров, или же все-таки лучше использовать труд персонала? Будем ли мы использовать труд волонтеров постоянно или же нам они необходимы ненадолго?
5. Есть ли у нас поддержка для того, чтобы проводить программу волонтерства? Есть ли у нас человек, который готов работать в качестве координатора волонтерства, супервизора, который готов заниматься политикой волонтерства, процедурами, страхуем ли мы волонтеров наравне с другими сотрудниками организации?

6. Хочет ли персонал, чтобы работу выполняли волонтеры? Осознает ли каждый сотрудник свою роль при работе с волонтерами?
7. Можем ли мы предоставить волонтерам работу в соответствии с теми навыками, которыми они владеют?
8. Захотят ли люди того, чтобы работа выполнялась волонтерами? Это полезная и интересная работа, или же мы хотим просто избавиться от работы, которую никто не хочет делать, независимо от того, оплачивается она или нет?
9. Знаем ли мы, что делать с волонтерами после того, как они появятся? Есть ли у нас достаточно места, чтобы разместить их? Знаем ли мы, кто отвечает за них? Знает ли тот человек, что они делают?
10. В конечном счете, выполняет ли учреждение свои обязательства перед волонтерами, или же кто-то просто ищет быстрого решения своих проблем?

Задание 2. Изучите перечень мотиваций, которые лежат в основе набора волонтеров для организации. Выберите 5 наиболее существенных для вас (используйте метод ранжирования). Обоснуйте свой выбор. Внесите свои изменения в список мотиваций (переформулировка, дополнение, исключение из списка). Источник – материалы сайта Пермской Гражданской палаты, <http://www.pgpalata.ru/>

Список мотиваций:

1. Помощь другим.
2. Улучшение сообщества.
3. Приобретение опыта работы.
4. Использование неиспользованных навыков.
5. Приобретение новых навыков.
6. Возможность выбраться из дома.
7. Изменение статус-кво.
8. Возможность быть активным и вовлеченным.
9. Возможность встретиться с другими людьми.
10. Возможность испытать чувство того, что ты кому-то нужен.
11. Возможность попробовать себя в новом деле.
12. Возможность установить профессиональные контакты.
13. Получение академического зачета.
14. Возможность попробовать разные жизненные стили.
15. Обретение чувства самоуверенности.
16. Получение удовлетворения от работы.
17. Использование хобби на хорошее дело.
18. Решение новых проблем.
19. Возможность учиться быть ответственным.
20. Следование традиции.

21. Возможность стать победителем.
22. Возможность проводить время весело со своей семьей и сверстниками.
23. Получение признания других.
24. Применение своих талантов и способностей.
25. Воплощение мечты в реальность.
26. Помощь другу.
27. Воздействие на других.
28. Возможность узнать будущих клиентов.
29. Поиск работы.
30. Возможность быть личностью, а не элементом.
31. Воодушевление других.
32. Возможность познакомиться с другими людьми с теми же ценностями.
33. Возможность быть примером своим детям.
34. Возможность показать, что тебе не все равно.

Тема 5.

Задание 1.

1. Дайте определения следующим видам супервизии:
 - административная супервизия;
 - дидактическая супервизия;
 - институциональная супервизия;
 - профессиональная супервизия.
2. Перечислите функции супервизии.
3. Опишите фазы супервизии.
4. Покажите преимущества и недостатки индивидуальной и коллективной формы супервизии. Раскройте сущность коллективных форм супервизии, таких как:
 - «кружки качества»
 - группы обучения и самообучения;
 - группы-команды.

Литература:

1. Джейкобс Д., Дэвид П., Мейер Д. Дж. Супервизорство. Техника и методы корректирующих консультаций. /Пер. с англ. - СПб.:Б.С.К.. 1997. - 235 с.

2. Педагогика открытости и диалога культур/Под редакцией М.Н. Певзнера, В.О. Букетова, О.М. Зайченко / <http://edu.novgorod.ru/data/lib/view.php>
3. Саралиева З.Х., Соловьева С.В. Супервизия в социальной работе: понятие, формы, область применения: Учебное пособие для студентов. Нижний Новгород, 2004. 53с.
4. Соловьева С.В. Значение супервизии в социальной работе // "Перспективы": сборник научных статей аспирантов. Выпуск 2 / /Составители и научные редакторы А.А.Иудин, З.Х.Саралиева. Н. Новгород: НИСОЦ, 2003; С. 196-204.
5. Соловьева С.В. Проблемы эффективности работы службы занятости // "Надежды": Сборник научных статей студентов ФСН. Нижний Новгород, 2002; С. 144-154.

Задание 2. Важным элементом успешной работы волонтера является система поощрений. Изучите перечисленные ниже способы поощрения волонтера. Находите ли вы эти способы действенными? Предложите свою систему поощрения добровольческой деятельности.

Как поощрять волонтера

1. Напечатайте статью о волонтере в местной газете, в газете учебного заведения, где учится или учился волонтер, в газете учреждения, в котором он работает или другой организации.
2. Проводите конкурс "Волонтер месяца".
3. Не забывайте о днях рождения волонтеров и посылайте им поздравления.
4. Давайте волонтеру возможность участвовать во всех тренингах, которые проводит Ваше учреждение.
5. Проводите мероприятия для волонтеров, на которых публично поощряйте самых лучших волонтеров.
6. Предлагайте волонтерам бесплатное питание.
7. Подарите каждому волонтеру кружку (или другой сувенир), на которой выгравировано его имя.
8. Представляйте волонтерам четкое и ясное описание их работы.
9. Печатайте бюллетень с фотографиями волонтеров и описанием их работы.
10. Посылайте открытки со словами "Спасибо за то, что воспитали такого хорошего сына (мужа, брата...)" родителям, супругам, детям, прародителям и т.д.

11. Приглашайте волонтеров, обладающих какими-либо навыками, чтобы они проводили тренинги для других волонтеров.
12. Приобретайте специальные купоны скидок местных кинотеатров, ресторанов и т.д.
13. Привлекайте волонтеров для долгосрочного планирования деятельности Вашего учреждения.

Тема 6.

Задание 1. Познакомьтесь с информацией об эффективности работы управляющего органа волонтерской организации или учреждения. Согласны ли вы с ними? Обоснуйте свой ответ. Внесите свои предложения по совершенствованию деятельности на базе.

Как сделать так, чтобы советы (комитеты и т.п.) работали эффективно.

1. Убедитесь, что такой управляющий орган действительно нужен.
2. Убедитесь, что каждый знает, для чего он нужен.
3. В совете должны быть нужные люди.
4. Уберите из совета тех, кто не работает.
5. Не проводите собраний (заседаний) без цели.
6. Заранее предупреждайте участников о предстоящем собрании (заседании).
7. Поощряйте тех, кто участвует в собрании.
8. Не приветствуйте тех, кто не дает высказываться другим.
9. Начиная и заканчивайте собрания вовремя.
10. В программе, прежде всего, отражайте наиболее важные моменты.
11. Определяйте время для обсуждения в соответствии с тем, насколько важна тема для обсуждения.
12. Уделяйте особое внимание заданиям и срокам окончания работы.
13. Не обсуждайте, не начинайте обсуждать заново, не продолжайте обсуждать один и тот же вопрос.
14. На каждое собрание составляйте программу.
15. Завершайте каждое собрание тем, что необходимо сделать и кто это должен сделать.
16. Перепроверьте соглашения, достигнутые по наиболее важным вопросам.
17. Не позволяйте того, чтобы во время собраний проводились не относящиеся к делу обсуждения.
18. Убедитесь, что каждый согласен с решениями совета.
19. После каждого собрания проводите встречи для обсуждения.

Тема 7.

Задание 1. Составьте глоссарий по теме (не менее 10 терминов).

Задание 2. Подготовьте план-конспект выступления перед коллегами по теме «Волонтер – клиент: конструктивное взаимодействие».

Воспользуйтесь следующим планом:

- тема выступления;
- цель выступления;
- основные задачи, которые необходимо раскрыть при рассмотрении данной темы;
- источники;
- тезисы выступления;
- выводы.

Задание 3. Составьте каталог упражнений, которые позволяют тренировать приемы и способы общения с различными группами клиентов. Воспользуйтесь планом:

- установления контакта в общении, понимание своего состояния и состояния партнера;
- передача и прием информации;
- восприятие вербальных и невербальных знаков.

По каким признакам можно определить, что контакт с клиентом установлен?

Система оценивания:

80 – 100 - «отлично»;

51 – 79 - «хорошо»;

30 – 50 - «удовлетворительно».

Технологическая карта курса

№	виды текущей аттестации, аудиторной и внеаудиторной работы	минимальное для аттестации количество баллов	максимальное количество баллов	само-оценка	оценка
1.	Посещение лекций	1	5		
2.	Работа на практическом занятии	2	7		

3.	Написание эссе (не менее 1 стр.)	1	5		
4.	Изготовление и использование на занятиях методич. материала (слайды, раздаточный материал, буклеты, методич. копилка и т.п.)	3	10		
5.	Презентация учреждения для осуществления волонтерской деятельности	3	10		
6.	Разработка и защита группового проекта волонтерской деятельности	4	10		
7.	Защита проекта на внутривузовском или городском конкурсе	6	10		
8.	Участие в дискуссиях, ролевых играх и т.п.	2	9		
9.	План-конспект выступления, беседы, семинара	2	8		
10.	Представление реферата и выступление с докладом.	2	9		
11.	Составление глоссария, аннотированного списка литературы по теме	1	8		
12.	Анализ ситуаций, материалов первоисточников по предлагаемой теме	3	9		
Итого:		30	100		