Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ахвердова Ольга Альбертовна
Должность: Директор
Дата подписания: 14.09.2026 09:47:01
Уникальный программный ключ:
4927f743b64a570c75bc5fbc77ef56d4eb0f1635

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

. **УТВЕРЖДАЮ**

Директор института
_____ О.А. Ахвердова

« 28 » августа 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.17 ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: гуманитарных дисциплин и биоэтики

Курс – 1
Семестр – 2
Форма обучения – очно-заочная
Лекции – 16 часов
Практические занятия − 16 часов
Самостоятельная работа – 35,8 часов
Промежуточная аттестация: зачет – 2 семестр
Трудоемкость дисциплины: 2 ЗЕ (72 часа)

Пятигорск, 2026

Рабочая программа дисциплины «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвер. Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970)

Разработчик программы:
к.ф.н., доцент кафедры гуманитарных дисциплин и биоэтики Болховской А.Л.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин и биоэтики
Протокол №11 от «30» июня 2026 г.

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией
по циклу гуманитарных дисциплин

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая научной библиотекой А.О. Атакуева

И.о. декана факультета

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Центральной методической комиссии
Протокол № 1 от «28» августа 2026г.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Ученого совета ПМФИ
Протокол №1 от «28» августа 2026 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО» – получение обучающимися теоретических знаний о добровольчестве (волонтёрстве) как ресурсе личностного роста и общественного развития; формирование представления о многообразии добровольческой (волонтёрской) деятельности и мотивации добровольцев (волонтёров); приобретение практических навыков в сфере организации труда добровольцев (волонтеров), взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям.

ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ:

- ознакомление обучающихся с базовыми сведениями в области организации добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО;
- формирование умений для самостоятельного поиска и выбора материала для последующего изучения;
- включение студентов в социально значимую деятельность;
- формирование у студентов лидерской позиции, развитие инициативы и общественной активности;
- повышение интереса студентов к выбранной профессии, выработка понимания её социальной значимости;
- овладение навыками работы в коллективе;
- формирование общекультурных компетенций;
- повышение уровня толерантности и личной креативности, рефлексии;
- повышение устойчивости к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО» относится к вариативной части, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы. Дисциплина «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО» изучается на 1 курсе, во втором семестре очно-заочной формы обучения.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ИНДИКАТОРАМИ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	**Знать:** основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; **Уметь:** устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. **Владеть:** методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; методами планирования командной работы, распределения поручений, делегирования полномочий, организации обсуждения разных идей и мнений;
	УК-3.2 Определяет стратегии взаимодействия; планировать и корректировать свою	

	деятельность в команде; применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	- навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая философские, этические и социологические учения и категории	**Знать:** причины межкультурного разнообразия общества в социально-историческом контексте; причины межкультурного разнообразия общества в этическом контексте; причины межкультурного разнообразия общества в философском контексте; **Уметь:** учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках социально-исторического контекста; учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках этического контекста; учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках философского контекста. **Владеть:** приёмами взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.
	УК-5.2. Понимает необходимость восприятия и учета межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

ЗНАТЬ:

- информацию о добровольчестве (волонтерстве) и социально ориентированных НКО как институтах российского гражданского общества, их формах и видовом разнообразии, законодательном регулировании; о природе создания добровольных объединений граждан (инициативных групп и социально ориентированных НКО);

- общечеловеческие гуманистические ценности гражданского общества, в частности, добровольчества (волонтерства);

- механизмов и путей поиска алгоритмов самостоятельного решения профессиональных задач в области содействия развитию волонтерства, взаимодействия с добровольцами (волонтерами) и СОНКО в условиях различных учреждений, в том числе осуществляющих социальную поддержку населения.

- виды издержек предприятия;

УМЕТЬ:

– оценивать социальные проекты, эффективность добровольческой (волонтерской) деятельности и СОНКО;

- разрабатывать стратегию работы с добровольческими (волонтерскими) группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных моделей, теорий, концепций, подходов, технологий;

- получать практические навыки в области менеджмента волонтерства, которые применимы в области управления в социальной сфере, а также овладение современными технологиями в области управления добровольческой (волонтерской) деятельностью;

ВЛАДЕТЬ:

- владения методами и способами содействия формированию инфраструктуры развития добровольчества (волонтерства) и социально ориентированных НКО;

- технологиями принятия решений и развить необходимые профессиональные и личностные компетенции, связанные с межсекторным взаимодействием – с СОНКО, бизнес-организациями, волонтерскими и инициативными группами – в целях социально-экономического развития территорий и повышения качества жизни населения;

- системными знаниями, связанными с формированием социально психологического климата коллектива социально ориентированной некоммерческой организации, разрешением конфликтов в коллективе, способностью продемонстрировать практические навыки в обучении персонала конструктивным способам межличностного взаимодействия.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**36,2**	**36,2**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	**32**	**32**
Лекции	16	16
Лабораторные	-	-
Практические занятия	16	16
Контактные часы на аттестацию (дифференцированный зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**35,8**	**35,8**
Контроль	-	-
ИТОГО:	**72**	**72**
Общая трудоемкость	**72/2**	**72/2**

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
		I		
	ЛЕКЦИИ			
1	**Модуль 1. Основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности**	**10**		
1.1	Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развития	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.2	Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4,

				Л4.1, Л4.2
1.3	Нормативно-правовое регулирование и государственная политика в сфере добровольчества	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.4	Организация работы с волонтерами: механизмы привлечения и методики отбора добровольцев	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.5	Создание стимулов, мотивация и признание в добровольческой деятельности	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2	**Модуль 2. Основы взаимодействия с социально ориентированными НКО**	**6**		Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л3.1, Л3.2, Л3.3
2.1	Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2.2	Развитие добровольчества (волонтерства) в здравоохранении и социальном обслуживании	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2.3	Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
	Итого:	**16**		
	Всего:	**16**		
ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ				
1	**Модуль 1. Основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности**	**10**		
1.1	Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развития	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.2	Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.3	Нормативно-правовое регулирование и государственная политика в сфере добровольчества	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2

1.4	Организация работы с волонтерами: механизмы привлечения и методики отбора добровольцев	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.5	Создание стимулов, мотивация и признание в добровольческой деятельности	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2	**Модуль 2. Основы взаимодействия с социально ориентированными НКО**	**6**		Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л3.1, Л3.2, Л3.3
2.1	Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2.2	Развитие добровольчества (волонтерства) в здравоохранении и социальном обслуживании	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2.3	Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями	2	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
	Итого:	**16**		
	Всего:	**16**		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование раздела дисциплины базовой части ФГОС	Содержание раздела
1	**Модуль 1. Основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности**	Понятие добровольчества (волонтёрства), добровольческой (волонтерской) организации, организатора добровольческой (волонтерской) деятельности. Взаимосвязь добровольчества (волонтерства) с существенными и позитивными изменениями в личности человека. Государственная политика в области развития добровольчества (волонтерства). Возможности добровольчества (волонтерства) в решении вопросов местного значения, социально-экономическом развитии регионов и достижении целей национального развития. В ходе обучения студенты активизируют личностные ресурсы, способствующие саморазвитию и самореализации, повышению уровня толерантности и личностной креативности как адаптационного ресурса и условия эффективной волонтерской деятельности, рефлексии,

		повышению устойчивости к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации. Цели и задачи добровольческой (волонтерской) деятельности. Формы и виды добровольческой (волонтерской) деятельности: разнообразие и взаимное влияние. Историческое наследие и направления добровольчества. Развитие волонтерства в различных сферах жизнедеятельности. Циклы развития волонтерской деятельности. Виды, типы и цели добровольчества(волонтерства): разнообразие и взаимное влияние. Механизмы и технологии добровольческой деятельности. Волонтерский менеджмент. Программы саморазвития личности в аспекте добровольчества. Социальное проектирование. Благотворительность. Организация работы с волонтерами: рекрутинг, повышение узнаваемости проектов, работа со СМИ, обучение, оценка эффективности волонтерской деятельности. Границы ответственности добровольцев (волонтеров), организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческих (волонтерских) организаций. Мотивация волонтеров. Проблема и профилактика эмоционального выгорания. Сравнительный анализ мотивации стихийных волонтеров, эпизодических волонтеров и волонтеров долгосрочных проектов. Диагностика мотивации волонтеров. Показано, что волонтерская деятельность выступает как условие и фактор формирования социально значимых личностных свойств человека. Определены основные потребности молодежи, реализуемые в рамках волонтерской деятельности: потребность человека быть нужным другому человеку, потребность в общении, потребность в творчестве, потребность в саморазвитии и построении карьеры, потребность в приобретении социального опыта, потребность в подтверждении самостоятельности и взрослости. Обучение позволит освоить современные психологические технологии диагностики потенциальных волонтеров, с целью профессионального отбора; повышения уровня коммуникативной компетентности, развития профессиональной наблюдательности, анализа различных аспектов синдрома эмоционального выгорания. Обучающиеся будут способны разрабатывать стратегию работы с волонтерскими группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных теорий, концепций, подходов и (или) технологии.
2	**Модуль 2. Основы взаимодействия с социально ориентированными НКО**	Инновации в добровольчестве (волонтерстве) и деятельности социально ориентированных НКО. Формы, механизмы и порядки взаимодействия с федеральными органами власти, органами власти субъектов Российской Федерации, органами

		местного самоуправления, подведомственными им государственными и муниципальными учреждениями, иными организациями (по направлениям волонтерской деятельности). Взаимодействия с социально ориентированными НКО, органами власти и подведомственными им организациями: причины провалов и лучшие практики. Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями. В результате обучения обучающиеся получат представление и знания о способах построения конструктивного общения (взаимодействия) с представителями органами власти и различных социальных групп; приобретают способность демонстрировать коммуникационные умения в контексте социального партнерства.

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию; подготовка к практическим занятиям; подготовка к зачёту/экзамену.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
1	**Модуль 1. Основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности**	**24**		
1.1	Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развития	4	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.2	Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности	4	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2

1.3	Нормативно-правовое регулирование и государственная политика в сфере добровольчества	6	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.4	Организация работы с волонтерами: механизмы привлечения и методики отбора добровольцев	4	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
1.5	Создание стимулов, мотивация и признание в добровольческой деятельности	6	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2	**Модуль 2. Основы взаимодействия с социально ориентированными НКО**	**8**		Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л3.1, Л3.2, Л3.3
2.1	Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями	4	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2.2	Развитие добровольчества (волонтерства) в здравоохранении и социальном обслуживании	4	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
2.3	Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями	3,8	УК-3.1, 3.2; УК-5.1.,5.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4, Л4.1, Л4.2
Итого:		**35,8**		
Всего:		**35,8**		

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА: КНИЖНЫЙ ВАРИАНТ

1. Л1.1 Митрофаненко В.В. Технологии организации волонтерского движения: учебное пособие / авт.-сост. В.В. Митрофаненко. – Ставрополь: СКФУ, 2015. – 130 с.
2. Л1.2 Горлова Н.И. Горлова Н.И. Становление и развитие института волонтерства в России: история и современность. – Москва: Институт Наследия, 2019. – 290 с..

7.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА ЭЛЕКТРОННО-БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА

1. Л2.1 https://обучение.добровольцыроссии.рф/
2. Л2.2 URL: http://университет.добро.рф/
3. Л2.3 URL: https://добровольцыроссии.рф/volunteers.ru

ЭЛЕКТРОННО-БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА

1. Л.3.1 Русский язык и культура речи: учебное пособие/ Бондаренко О. В., Кострулева И. В., Попова Е. П. Издательство: СКФУ, 2014. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.biblioclub.ru.

2. Л.3.2. Русский язык и культура речи: учебник/ Боженкова Р. К., Боженкова Н. А., Шаклеин В. М. Издательство: Издательство «Флинта», 2016. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.biblioclub.ru

3. Л.3.3 Русский язык : учебник для студентов I курса медицинских вузов (бакалавриат) / У. А. Жанпейс, Н. А. Озекбаева, Р. Д. Даркембаева. - М. : Литтерра, 2015. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.sudmedlib.ru

7.3 ЛИЦЕНЗИОННОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Программа для ПЭВМ Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно.
2. Открытая лицензия Microsoft Open License: 66237142 OPEN 96197565ZZE1712. 2017. До 31.12.2017.
3. Открытая лицензия Microsoft Open License: 66432164 OPEN OPEN 96439360ZZE1802. 2018. До 31.12.2018.
4. Открытая лицензия Microsoft Open License: 68169617 OPEN OPEN 98108543ZZE1903. 2019. До 31.12.2019.
5. Программа для ПЭВМ Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно.
6. Программа для ПЭВМ VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно.
7. Программа для ПЭВМ ABBYY Fine_Reader_14 FSRS-1401. Бессрочно.
8. Программа для ПЭВМ MOODLEe-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно.

7.4 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1. Л4.1 Ассоциация волонтерских центров - авц.рф
2. Л4.2АНО «Агенство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (АСИ) - asi.ru/social/volunteers

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении №1 к рабочей программе дисциплины.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) (ауд. 5 (№29))	**Учебное оборудование:** Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (9 шт.), стул ученический (19 шт); Стационарная доска; **Технические средства обучения:** Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).
Помещение для самостоятельной работы	**Учебное оборудование:**

	Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (3 шт.), стул ученический (6 шт); Стационарная доска; **Технические средства обучения:** компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (6 шт)

10. ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 N 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:
- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь:
- обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);
- обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

Приложение №1

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации. Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы. На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий. Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень

I. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Наименование компетенции	**Индикатор достижения компетенции**	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.2 Определяет стратегии взаимодействия; планировать и корректировать свою деятельность в команде; применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	*Знать:* основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; *Уметь:* устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. *Владеть:* методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; методами планирования командной работы, распределения поручений, делегирования полномочий, организации обсуждения разных идей и мнений; - навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая философские, этические и социологические учения и категории УК-5.2. Понимает необходимость восприятия и учета межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	*Знать:* причины межкультурного разнообразия общества в социально-историческом контексте; причины межкультурного разнообразия общества в этическом контексте; причины межкультурного разнообразия общества в философском контексте; *Уметь:* учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках социально-исторического контекста; учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках этического контекста; учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках философского контекста. *Владеть:* приёмами взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ ЗНАНИЙ
1. ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ

Вопросы	Соответствующий индикатор достижения компетенции	Шаблоны ответа (ответ должен быть лаконичным, кратким, не более 20 слов)
1. Взаимосвязь добровольчества (волонтерства) с существенными и позитивными изменениями в личности человека	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Волонтёрство может влиять на формирование духовно здоровой личности следующим образом: Человек, включенный в волонтёрскую деятельность, становится духовно-нравственной личностью. Волонтёрская деятельность влияет на жизненные ситуации. Волонтёр сам становится примером духовно здоровой личности для сверстников.
2. Государственная политика в области развития добровольчества (волонтерства)	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Государственная политика в области развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации осуществляется в рамках реализации следующих документов: Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». Федеральный закон «О некоммерческих организациях». Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы».
3. Цели и задачи, формы и виды добровольческой (волонтерской деятельности).	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Основные задачи развития добровольчества (волонтерства): Создание условий, обеспечивающих востребованность участия добровольческих (волонтерских) организаций и добровольцев (волонтеров) в решении социальных задач. Повышение признания добровольчества (волонтерства) в обществе. Поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) организаций. Развитие инфраструктуры методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности. Расширение масштабов межсекторного взаимодействия в

		сфере добровольчества (волонтерства).
4. Мотивация волонтеров	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Для мотивации волонтёров можно использовать следующие меры: Нематериальные мотивации: создание возможностей для личностного роста и саморазвития; создание возможности продвижения и карьерного роста; делегирование ответственности и представительских функций; организация совместного досуга и формирование традиций команды; признание и поощрение. Материальные мотивации: вручение сувениров и брендированной продукции; вручение призов от спонсоров и партнеров; предоставление билетов на развлекательные мероприятия, абонементов в спортивные, культурные и досуговые учреждения; предоставление преимуществ в получении каких-либо прав или услуг; выпуск и вручение «Карты лояльности волонтера», предоставляющей различные бонусы, скидки и льготы. Также важным фактором для мотивации волонтёров являются дружеские доверительные отношения с организаторами добровольцев.
5. Волонтерский менеджмент	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Волонтерский менеджмент — это система, которая позволяет оправдать ожидания и надежды волонтеров, а также способствует организации их эффективной деятельности, направленной на достижение миссии, целей и задач организации. Волонтерский менеджмент включает в себя несколько компонентов или этапов: Планирование работы с волонтерами. Привлечение волонтеров. Собеседование с волонтерами. Разработка описания работы волонтера, составление договора. Ориентация и обучение волонтеров. Поддержка и супервизия волонтеров. Признание деятельности волонтеров. Оценка волонтерской программы и деятельности волонтеров. Компоненты или этапы волонтерского менеджмента являются неотъемлемыми частями

		целого и эффективно работают только вместе.
6. Границы ответственности добровольцев (волонтеров), организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческих (волонтерских) организаций	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	обязанности добровольца (волонтера): Добросовестно выполнять задания, полученные от координатора волонтеров. Соблюдать требования охраны труда, не причинять своей деятельностью вреда третьим лицам и окружающей среде. Соблюдать конфиденциальность информации, к которой волонтер имеет доступ в процессе волонтерской деятельности, не разглашать ставшие ему известными в ходе осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности сведения, составляющие специально охраняемую законом тайну. Не передавать исполнение своих обязанностей по осуществлению волонтерской деятельности иным лицам без согласия координатора волонтеров. Бережно относиться к материальным ресурсам и оборудованию, переданным ему в процессе осуществления волонтерской деятельности, и возвратить их по окончании работы.
7. Возможности добровольчества (волонтерства) в решении вопросов местного значения, в социально-экономическом развитии регионов и в достижении целей национального развития	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Добровольчество является ресурсом развития социально-экономической сферы стран и регионов. Вклад волонтеров в мировой ВВП оценивается в 2,4 %. В ряде зарубежных стран с долговременным опытом системной государственной поддержки развития добровольчества вклад волонтерской деятельности в валовой внутренний продукт (ВВП) составляет более 1,5–3 %, тогда как в России этот показатель, по оценкам специалистов, менее 0,1 %. Волонтерская деятельность имеет существенный общественный интерес и резонанс. Она осуществляется обязательно на добровольной основе на благо общественности и без расчёта на денежное вознаграждение.
8. Инновации в добровольчестве (волонтерстве) и деятельности социально ориентированных НКО	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Инновации в добровольчестве (волонтерстве) включают: Использование цифровых технологий для решения масштабных проблем.

		Внедрение современных систем учёта и управления волонтёрскими программами. Это помогает организовать работу, отслеживать прогресс и результаты волонтёров, адаптировать программы под потребности общества. Инновации обновляют и обогащают волонтёрское движение, способствуя его развитию и адаптации к современным вызовам.
9. Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Для управления рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями можно использовать следующие методы: Невыход добровольца на позицию: перераспределить функции добровольца среди членов команды или найти на эту позицию другого добровольца, который располагает достаточным временем и эмоциональным ресурсом. Эмоциональное выгорание волонтеров: специальная подготовка и обучение, грамотный тайм-менеджмент, поддержка добровольческой команды и тим-лидера. Снижение интереса к добровольческой работе в поисковых отрядах из-за сезонности экспедиционной деятельности: проработка плана работ таким образом, чтобы деятельность велась круглый год, проведение дополнительных образовательных тренингов и обучений в зимний период. Причинение вреда здоровью при обнаружении опасных предметов во время раскопок: строгое соблюдение всех мер техники безопасности при проведении раскопок, незамедлительное прекращение раскопок при обнаружении потенциально опасных предметов и оповещение руководителя экспедиции и уполномоченных органов, изоляция потенциально опасного предмета от несанкционированного доступа и принятие мер к оцеплению прилегающей территории. Публикация медиаволонтерами недостоверной информации: проведение специализированной подготовки и обучения волонтеров,

		проверка опытным добровольцем перед публикацией текста, написанного начинающими волонтерами, незамедлительное исправление или удаление ошибок, обнаруженных в уже опубликованных текстах, или публикация опровержения, если исправить ошибки технически невозможно.

КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ УСТНОГО ОПРОСА

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и, по существу, отвечает на основные понятия.
Удовлетво-рительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлет-ворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

2. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Содержание тестовых заданий	Индикатор достижения компетенции	Правильный ответ
ВОПРОС 1: ВОЛОНТЕР В ДОСЛОВНОМ ПЕРЕВОДЕ ОЗНАЧАЕТ: 1) человек, который работает безвозмездно, стремится внести свой вклад в реализации социально значимых проектов; 2) «доброволец», который безвозмездно занимается социально значимой деятельностью;	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	3)

3) человек, добровольно взявший на себя какую-либо работу.		
ВОПРОС 5: СОГЛАСНО ОПРЕДЕЛЕНИЮ, «ДОБРОВОЛЬЦЫ» — ЭТО: 1) лицо, осуществляющее какую-либо деятельность добровольно, а также зачастую безвозмездно; 2) доброволец, человек, предпочитающий быть участников, а не зрителем, не ожидающий оплаты своего труда; 3) это люди, которые совершают общественно полезные деяния без материальной выгоды или какой-либо компенсации; 4) физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	4)
ВОПРОС 7: ЦЕЛИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОПРЕДЕЛЕНЫ В: 1) ФЗ РФ от 28.12.2013 №-442 ФЗ «Об основах социального обслуживания в РФ»; 2) ФЗ РФ от 11.08.95 №-135 ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; 3) Распоряжение правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р «О концепции долгосрочно социально-экономического развития РФ на период до 2020 года.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	2)
ВОПРОС 13: ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО ОТНОСИТСЯ К БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: **1**) развитие частного бизнеса; 2) организация клубов по интересам; 3) содействие укрепления мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	2), 3)
ВОПРОС 17: СТАТЬ ВОЛОНТЕРОМ МОЖЕТ: 1) любой гражданин, достигший совершеннолетия или 14 лет с письменного согласия родителей или лиц, их заменяющих; 2) любой гражданин, независимо от возраста; 3) гражданин в возрасте с 18 до 55 лет.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	2)
ВОПРОС 21: СРЕДИ МНОГООБРАЗИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ФОРМ ВОЛОНТЕР ИМЕЕТ ПРАВО ВЫБРАТЬ ТОТ ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, КОТОРЫЙ: 1) ему предложит организация; 2) ему более интересен; 3) имеется в наличии.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	1), 2), 3)
ВОПРОС 26: ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО ВЕРНО? ТРУД ВОЛОНТЕРА: 1) не оплачивается; 2) оплачивается в исключительных случаях; 3) не оплачивается, однако, компенсации подлежат расходы волонтера, связанные с его деятельностью	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	3)
ВОПРОС 30: КАКИМ ДОКУМЕНТОМ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ТРУД ВОЛОНТЕРА? 1) запись в трудовой книжке; 2) волонтерский договор; 3) трудовое соглашение.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	2)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТЕСТИРОВАНИЯ

Оценка по 100-балльной системе	Оценка по системе «зачтено - не зачтено»	Оценка по 5-балльной системе		Оценка по ECTS
96-100	зачтено	5	отлично	A
91-95	зачтено			B
81-90	зачтено	4	хорошо	C
76-80	зачтено			D
61-75	зачтено	3	удовлетворительно	E
41-60	не зачтено	2	неудовлетворительно	Fx
0-40	не зачтено			F

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Типовые задания, направленные на формирование универсальных и общепрофессиональных умений

Наименование компетенции	**Индикатор достижения компетенции**	**Результаты обучения**
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.2 Определяет стратегии взаимодействия; планировать и корректировать свою деятельность в команде; применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	*Знать:* основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; *Уметь:* устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. *Владеть:* методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; методами планирования командной работы, распределения поручений, делегирования полномочий, организации обсуждения разных идей и мнений; - навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая философские, этические и	*Знать:* причины межкультурного разнообразия общества в социально-историческом контексте; причины межкультурного разнообразия общества в этическом контексте; причины межкультурного разнообразия

	социологические учения и категории	общества в философском контексте; *Уметь:* учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках социально-исторического контекста; учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках этического контекста; учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках философского контекста. *Владеть:* приёмами взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.
	УК-5.2. Понимает необходимость восприятия и учета межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	

3.1. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

Вопросы	Соответствующий индикатор достижения компетенции	Шаблоны ответа (ответ должен быть лаконичным, кратким, не более 20 слов)
1. Понятие НКО, СО НКО, НКО – поставщики услуг в социальной сфере, НКО – исполнители общественно полезных услуг, примеры.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Некоммерческая организация (НКО) — это юридическое лицо, цель которого — решать общественно-важные задачи. Примеры НКО: фонды помощи; благотворительные организации; экологические и общественные объединения; ассоциации и союзы. Ключевое отличие НКО от обычных компаний — отсутствие коммерческой выгоды. Финансирование и доход некоммерческие организации получать могут, но их успех измеряется объёмом оказанной помощи.
2. Организационно-правовые формы НКО.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	В Российской Федерации существуют следующие формы некоммерческих организаций (НКО): Общественные и религиозные организации (объединения) — ОО, РО. Фонды. Казачьи общества. Государственная корпорация. Государственная компания. Ассоциации (союзы).

		Некоммерческие партнёрства — НП. Автономная некоммерческая организация — АНО. Бюджетное учреждение — БУ. Государственные, муниципальные учреждения — ГУ, МУ. Частные учреждения — ЧУ. Общины коренных малочисленных народов Российской Федерации.
3. Количественные характеристики сектора негосударственных некоммерческих организаций в России.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Согласно данным Министерства Юстиции РФ, в 2020–2023 годах общее количество НКО в России оставалось стабильным, с тенденцией к небольшому росту. Так, по состоянию на 2015 год реестр состоял из около 226 тыс. НКО, в конце 2016-го значилось чуть более 227 тыс. организаций. Однако к концу 2017 года реестр Министерства Юстиции уменьшился на 1,5% (223 896 зарегистрированных НКО против 227250 НКО). К концу 2019 года в реестре состоят около 207 тыс. НКО. Таким образом, для количества НКО характерна тенденция на спад.
4. Примеры добровольных объединений граждан в истории России.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	ДОССАФ - Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту; СОККиКП – Союз Обществ Красного Креста и Красного Полумесяца; ОСВОД – Общество спасания на водах; ВДОЛК – Всесоюзное добровольное общество любителей книги; ДСОП – Добровольное спортивное общество профсоюзов; ООП – Общество охраны природы; ООПИиК – Общество охраны памятников истории и культуры.
5. Примеры форм добровольных объединений граждан за рубежом.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	SCI (Service Civil International) – Международная волонтерская организация, основанная в 1920 г., имеет 33 отделения по всему миру. В ее задачи входит продвижение идей мира, международного взаимопонимания и солидарности, социальной справедливости и защиты окружающей среды. YAP (Youth Action for Peace) – Молодежная международная организация начала свою деятельность в 1923 г., продвигая идеи мира и сотрудничества между странами и активно выступая против военных конфликтов. ICYE (International Cultural Youth Exchange) – Федерация ICYE начала

		свою деятельность 1949 г. ICYE насчитывает более 30 отделений в странах Африки, Азии, Европы и Латинской Америки. Миссия ICYE в продвижении молодежной волонтерской активности за международное взаимопонимание и мир. Alliance (Alliance of European Voluntary Service Organizations) – Альянс европейских волонтерских организаций, основанный в 1982 г., представляет собой координационный центр европейских национальных волонтерских организаций, специализирующийся на координации краткосрочных и долгосрочных волонтерских рабочих лагерей, продвигающих идеи международного сотрудничества, мира и взаимопонимания. AVSO (Association of Voluntary Service Organisation) – Ассоциация волонтерских организаций координирует деятельность европейских добровольческих организаций и продвигает интересы волонтерства на уровне правительств, социальных институтов и общественных организаций.
6. Волонтерство как практика гражданского общества: понятие и явление	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Волонтёрство — это добровольная помощь, оказываемая человеком или группой людей обществу в целом или отдельным людям. Она основана на идеях бескорыстного служения гуманным идеалам человечества и не преследует целей извлечения прибыли, получения оплаты или карьерного роста. Основные характеристики волонтёрской деятельности: безвозмездность; добровольность; наличие явной пользы. Направления волонтёрской деятельности разнообразны: природоохранная деятельность; благоустройство жизненного пространства; помощь неимущим, бездомным; пропаганда здорового образа жизни; деятельность в сфере образования, науки, культуры, искусства,

		просвещения.
7. Исторические корни добровольческой деятельности в России	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Зарождение добровольческого движения в России связано с Русской Православной церковью и князем Владимиром в 988 году. Владимир Святославович ввёл в свою практику помощь нуждающимся: бедным выдавали деньги и еду, а тех, кто не мог добраться, привозили на телегах добровольцы. При князе появились первые больницы и сиротские дома, где люди трудились безвозмездно. В Древней Руси добровольческая деятельность в основном была связана с благотворительностью с поддержкой от государства. Первое официальное заявление в истории России о добровольческой деятельности сделано в 1894 году. Городская дума города Москвы учредила Городские попечительства о бедных, сотрудниками которых стали добровольные помощники. Цель этих попечительств была в оказании помощи бедным, проживающим в данном районе.
8. Современные формы и направления волонтерской деятельности	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Соответственно можно выделить следующие формы волонтерской деятельности: оказание помощи независимо от какой-то организации, в частном порядке; объединение в группы; действие от лица благотворительных центров. Что касается последних, то вовлечение в волонтерскую деятельность трудных подростков помогает не только нуждающимся, но и самим подросткам – ощутить свою пользу, социализироваться, проявить свои лидерские качества и скрытые таланты.
9. Масштабы участия россиян в волонтерской деятельности	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	98% россиян в той или иной степени осведомлены о деятельности добровольцев и только 2% услышали о ней впервые, следует из результатов опроса ВЦИОМа, опубликованных на сайте ФГБУ «Роспатриотцентр». Лично принимали участие в добровольческой деятельности 28% опрошенных, а 20% делают это регулярно. Среди последних 62% заявили, что занимаются волонтерством в индивидуальном порядке, 10% — в составе специальной организации.

10. Примеры развития волонтерских практик за рубежом.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2	Деятельность по приобретению и доставке питания для медицинских работников и сбора продуктов для малообеспеченных семей, лиц без определенного места жительства, малоимущих (Латвия, Белоруссия, США, Австралия, Малайзия и др.). Дистанционная психологическая поддержка: в Португалии волонтеры организовали проект «Открытки добра», а в Австралии — «Письма для фронта». Создание безопасных пространств для жилья медработников, которые должны соблюдать карантин, а также организация мест ночлега для лиц без определенного места жительства (Чехия, Испания, Италия, Канада). Самоорганизация граждан в Бразилии: народный комитет против COVID самостоятельно координирует борьбу с эпидемией в густонаселённых беднейших районах городов, организует доставку воды, продуктов питания, осуществляет информирование населения о рисках.

Приложение №2

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО»

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохраненияОбщая трудоемкость 2 ЗЕ, 72 часа

Цель дисциплины – получение обучающимися теоретических знаний о добровольчестве (волонтёрстве) как ресурсе личностного роста и общественного развития; формирование представления о многообразии добровольческой (волонтёрской) деятельности и мотивации добровольцев (волонтёров); приобретение практических навыков в сфере организации труда добровольцев (волонтеров), взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям.

Задачи дисциплины:

- ознакомление обучающихся с базовыми сведениями в области организации добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО;
- формирование умений для самостоятельного поиска и выбора материала для последующего изучения;
- включение студентов в социально значимую деятельность;
- формирование у студентов лидерской позиции, развитие инициативы и общественной активности;
- повышение интереса студентов к выбранной профессии, выработка понимания её социальной значимости;
- овладение навыками работы в коллективе;
- формирование общекультурных компетенций;
- повышение уровня толерантности и личной креативности, рефлексии;
- повышение устойчивости к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации.

1. Содержание дисциплины:

Модуль 1. Основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности

Модуль 2. Основы взаимодействия с социально ориентированными НКО

2. Общая трудоемкость 2 ЗЕ (72 часа).

3. Результаты освоения дисциплины:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать:** информацию о добровольчестве (волонтерстве) и социально ориентированных НКО как институтах российского гражданского общества, их формах и видовом разнообразии, законодательном регулировании; о природе создания добровольных объединений граждан (инициативных групп и социально ориентированных НКО); общечеловеческие гуманистические ценности гражданского общества, в частности, добровольчества (волонтерства); механизмов и путей поиска алгоритмов самостоятельного решения профессиональных задач в области содействия развитию волонтерства, взаимодействия с добровольцами (волонтерами) и СОНКО в условиях различных учреждений, в том числе осуществляющих социальную поддержку населения.
- **уметь:** оценивать социальные проекты, эффективность добровольческой (волонтерской) деятельности и СОНКО; разрабатывать стратегию работы с добровольческими (волонтерскими) группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных моделей, теорий, концепций, подходов, технологий; получать практические навыки в области менеджмента волонтерства, которые применимы в области управления в социальной сфере, а также овладение современными технологиями в области управления добровольческой (волонтерской) деятельностью;
- **владеть, иметь навык (опыт деятельности):** владения методами и способами содействия формированию инфраструктуры развития добровольчества (волонтерства) и социально ориентированных НКО; технологиями принятия решений и развить необходимые профессиональные и личностные компетенции, связанные с межсекторным взаимодействием – с СОНКО, бизнес-организациями, волонтерскими и инициативными группами – в целях социально-экономического развития территорий и повышения качества жизни населения; системными

знаниями, связанными с формированием социально психологического климата коллектива социально ориентированной некоммерческой организации, разрешением конфликтов в коллективе, способностью продемонстрировать практические навыки в обучении персонала конструктивным способам межличностного взаимодействия.

3. Перечень компетенций, вклад в формирование которых осуществляет дисциплина:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Форма контроля:

зачёт в 1 семестре