

Министерство культуры и архивов Иркутской области



Государственное бюджетное учреждение культуры
Иркутская областная государственная универсальная научная библиотека
им. И. И. Молчанова-Сибирского

Принята на заседании
методического совета ИОГУНБ
от «01» декабря 2021 г.
Протокол № 2

Утверждена приказом ГБУК ИОГУНБ
от «01» декабря 2021 г.
№ 165-1-д

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Программа повышения квалификации

Содержание и технологии развития волонтерской (добровольческой) деятельности в
учреждении культуры
(наименование программы)

Категория слушателей: специалисты учреждений культуры

Трудоемкость программы 24 часа

Срок освоения программы 3 рабочих дня

Форма обучения очная
(очная, заочная, очно-заочная, стажировка)

Режим занятий 8 академических часов в день

Иркутск 2021 г.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1 Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации направлена на совершенствование профессиональной компетентности обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам в области содействия развитию добровольчества (волонтерства).

1.2 Нормативные документы, регламентирующие разработку дополнительной образовательной программы

Нормативно-правовую базу разработки ДОП составляют:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях»
- Федеральный закон от 28 июня 1995г. №98-ФЗ «О государственной пожертвке молодежных и детских общественных объединений».
- Федеральный закон от 11 августа 1995г. В редакции от 18.12.2018 «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 5.02.2018г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)».
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499;
- Устав ГБУК ИОГУНБ им. Молчанова-Сибирского;
- Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 51.03.06 Библиотечно-информационная деятельность (бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.12.2017 г. №1182 (ред. от 08.02.2021);
- Локальные нормативные акты, регламентирующие образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам.

1.3.Область применения программы

Настоящая программа предназначена для повышения квалификации специалистов учреждений культуры или может быть использована как учебный модуль дополнительной образовательной программы.

1.4. Требования к уровню подготовки обучающихся, необходимому для освоения программы дополнительного профессионального образования – программы повышения квалификации:

К освоению программы повышения квалификации допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.5.Цель и планируемые результаты освоения программы

Цель: формирование профессиональных компетенций в области организации и содержания работы волонтерской деятельности в учреждении культуры с учетом возраста, образования, социальных, национальных и других различий социальных групп.

Программа повышения квалификации направлена на формирование (совершенствование) следующих компетенций:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ПК-19 Готовность к социальному партнерству.

ОК-7 Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

В результате освоения образовательной программы «Содержание и технологии развития волонтерской (добровольческой) деятельности в учреждении культуры» слушатель должен быть способен организовать деятельность волонтеров (создание и организация работы волонтерского центра) в учреждениях культуры различного типа.

В результате обучения слушатель должен:

Знать:

- терминологию, содержание и нормативно-правовое регулирование инновационных социокультурных технологий работы с разными группами людей в рамках добровольческих инициатив.

Уметь:

- применять в проектной деятельности результаты исследований культурных запросов и интересов различных социальных групп, разрабатывать и реализовывать на их основе программы волонтерской деятельности

Владеть:

- навыками реализации инновационных социокультурных технологий, разработки проектов по внедрению волонтерства в деятельность учреждений культуры.

1.6. Документ о квалификации

Лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации.

При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

№	Наименование и содержание учебного модуля	Обязательные учебные занятия, час.			Самостоятельная подготовка	Формы промежуточной аттестации
		всего часов	в том числе			
			лекции	практические занятия		
1.	Волонтерство как направление социально-культурной деятельности	8	4	3	1	Практическая работа
1.1.	Понятия «добровольчества», «волонтерство».		1	1		
1.2.	Законодательство в сфере добровольчества.		1			
1.3.	Технологии волонтерской деятельности и работы с добровольцами		1	1		

1.4.	Мотивация как движущая сила добровольчества.		1	1		
2.	«Организация процесса работы с добровольцами»	8	4	3	1	Практическая работа
2.1.	«Требования, предъявляемые организацией к добровольцам. Кодекс добровольца».		0,5			
2.2.	«Необходимые условия для работы добровольцев в организации /проекте».		0,5			
2.3.	«Привлечение добровольцев: методы и формы».		1	1		
2.4.	«Организация процесса начала работы добровольцев»		1	1		
2.5.	«Контроль работы добровольцев: зачем, кто и как»		1	1		
3.	Общие подходы к менеджменту добровольцев»	8	3	4		
3.1.	«Конфликты с добровольцами/волонтерами: профилактика и разрешение»		1	1		
3.2.	«Признание деятельности добровольцев»		0,5	1		
3.3.	«Оценка эффективности волонтерского проекта»		0,5	1		
3.4.	«Общие подходы к менеджменту добровольцев»		1	1		
4.	Итоговая аттестация				1	Тестирование
Итого		24	11	10	3	

*Промежуточная аттестация проводится за счет времени, отведенного на изучение модуля

2.2. Календарный учебный график

№	Наименование и содержание учебного модуля	День	Обязательные учебные занятия, час.		Самостоятельная работа
			лекции	практические занятия	
1.	Волонтерство как направление социально-культурной деятельности	1	4	3	1
1.1.	Понятия «добровольчества», «волонтерство»	1	1	1	
1.2.	Законодательство в сфере добровольчества.	1	1		

1.3.	Технологии волонтерской деятельности и работы с добровольцами	1	1	1	
1.4.	Мотивация как движущая сила добровольчества.	1	1	1	
2.	«Организация процесса работы с добровольцами»	2	4	3	1
2.1.	«Требования, предъявляемые организацией к добровольцам. Кодекс добровольца».	2	0,5		
2.2.	«Необходимые условия для работы добровольцев в организации /проекте».	2	0,5		
2.3.	«Привлечение добровольцев: методы и формы»	2	1	1	
2.4.	«Организация процесса начала работы добровольцев»	2	1	1	
2.5.	«Контроль работы добровольцев: зачем, кто и как»	2	1	1	
3.	«Общие подходы к менеджменту добровольцев»	3	3	4	1
3.1.	«Конфликты с добровольцами/волонтерами: профилактика и разрешение»	3	1	1	
3.2.	«Признание деятельности добровольцев»	3	0,5	1	
3.3.	«Оценка эффективности волонтерского проекта»	3	0,5	1	
3.4.	Общие подходы к менеджменту добровольцев»	3	1	1	
4.	Итоговая аттестация	3			1
Итого		1-й день	4	3	1
		2-й день	4	3	1
		3-й день	3	4	1

2.3. Содержание учебных модулей (разделов)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 1.

«Волонтерство как направление социокультурной деятельности»

1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

Виды занятий	Кол-во учебных часов
Лекции	4
Практические занятия	3
Самостоятельная работа	1
Всего	8

2. Пояснительная записка

Цель изучения: ознакомить слушателей с волонтерством как социокультурной деятельностью, разъяснить в чем заключается работа с и деятельность добровольцев.

После освоения учебного модуля у слушателей будут сформированы **знания о:**

- о специфике волонтерского движения в целом;
- о законодательстве в сфере добровольчества

Умения:

- будет выработана схема работы с добровольцами в учреждении и этапы последовательности.

3. Тематический план и содержание учебного модуля

Тема 1. «Волонтерство, как направление социокультурной деятельности»

Тема 1.1. «Понятия «добровольчества», «волонтерство». История, правовые основы, примеры добровольческих движений. Виды, формы и типы добровольческой деятельности. Концептуальные подходы и приоритетные направления. Формирование добровольческих инициатив. Системный уровень реализации значимых задач.

Тема 1.2. «Законодательство в сфере добровольчества». Обзор актуального законодательства РФ в области добровольчества.

Тема 1.3. «Технологии волонтерской деятельности и работы с добровольцами». Поэтапная схема работы учреждения с добровольцами. Обсуждение с участниками последовательности этапов менеджмента добровольцев.

Тема 1.4. «Мотивация как движущая сила добровольчества». Общие комментарии по мотивации и по влиянию на мотивацию людей. Различные взгляды на мотивацию. Пирамида потребностей Маслоу. Мотивы, побуждающие людей участвовать в работе общественных организаций на добровольной основе. Инициатива как основа добровольческой деятельности. Признаки, фазы формирования и аспекты инициативы. Социально значима\ инициатива.

Перечень практических занятий и упражнений:

В процессе обучения первого модуля в работе со слушателями будут использованы практические задания в виде деловых игр и упражнений («Дерево ожиданий», «Весы», «Поставь кляксу»), тренингов, работа в мини – группах («Все по-взрослому: можно, нужно и нельзя!», «Определение и портрет добровольца», «Список мотиваций»).

4. Основная литература

1. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2019 № 407-ФЗ) «Об общественных объединениях».
2. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018 № 469-ФЗ) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ (ред. От 03.08.2018 N 290-ФЗ) «О некоммерческих организациях».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Концепция содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».
5. Беневоленский В.Б., Мерсиянова И.В. Понятие добровольчества в российской и зарубежной науке // В кн.: Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / Под общ. ред. И.В. Мерсияновой. М., СПб.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. Гл. 1. С. 15-22.
6. Туманова А.С. Добровольчество в истории России: сферы приложения труда // В кн.: Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / Под общ. ред. И.В. Мерсияновой. М., СПб.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. Гл. 2. С. 23-32.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 2.
«ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА РАБОТЫ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ»**

1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

Виды занятий	Кол-во учебных часов
Лекции	4
Практические занятия	3
Самостоятельная работа	1
Всего	8

2. Пояснительная записка

Цель изучения: Организация работы с волонтерами: повышение узнаваемости проектов, обучение, оценка эффективности волонтерской деятельности. Границы ответственности добровольцев (волонтеров), организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческих (волонтерских) организаций.

Обучение позволит освоить современные психологические технологии диагностики потенциальных волонтеров, с целью профессионального отбора; повышения уровня коммуникативной компетентности, развития профессиональной наблюдательности.

Умения:

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

3. Тематический план и содержание учебного модуля

Тема 2. «Организация процесса работы с добровольцами»

Тема 2.1. «Требования, предъявляемые организацией к добровольцам. Кодекс добровольца». Определение необходимого объема требований к добровольцам. Необходимость соблюдения кодекса чести. Что организация должна требовать от добровольцев и почему.

Тема 2.2. «Необходимые условия для работы добровольцев в организации /проекте». Перечень необходимых условий. Правовые аспекты работы добровольцев. Оформление отношений «доброволец – организация». Особенности составления договора между организацией и добровольцем и содержание данного договора. Правовые основы добровольческой активности несовершеннолетней молодежи и некоторых особых групп населения. Обеспечение добровольцев необходимыми ресурсами и предоставление им знаний о правилах и процедурах выполнения определенных работ, принятых в организации/проекте. Возмещение затрат добровольцев.

Тема 2.3. «Привлечение добровольцев: методы и формы». Набор волонтеров. Наиболее распространенные способы привлечения добровольцев. Банк добровольческих вакансий организации. Ярмарки добровольческих вакансий. Портал «Доброволец РФ». Правила разработки рекламных материалов. Разработка плана привлечения волонтеров.

Тема 2.4. «Организация процесса начала работы добровольцев». Разработка правил взаимодействия организации с добровольцами. Вовлеченность добровольцев в деятельность организации. Лестница участия Харта. Подготовка добровольцев к работе в организации и подготовка организации к работе с добровольцами. Обучение добровольцев (виды, формы).

Тема 2.5. «Контроль работы добровольцев: зачем, кто и как». Роль добровольцев в достижении результатов и задач проекта. Кто может и должен оценивать труд добровольцев. Что такое контроль, мониторинг и оценка. Критерии оценки труда

добровольца. Индикаторы достижения результатов добровольческой деятельности. SMART-подход. Документация в менеджменте добровольцев.

Перечень практических занятий и упражнений:

В процессе обучения второго модуля в работе со слушателями будут использованы практические задания в виде деловых игр и упражнений («Утро в зоопарке», «Собеседование с добровольцем», «Микрофон», «Ассоциации»), тренингов, работа в мини – группах («Пишем рекламное объявление», «План привлечения добровольцев», «Критерии оценки работы добровольцев»)

4. Основная литература

1. Волонтерское движение: суть, основные характерные черты – [Электронный ресурс] – Режим доступа. –URL:http://revolution.allbest.ru/sociology/00295726_0.html
- 2.Первый А.О. Организация волонтерского движения в развитии творческих проектов в учреждениях культуры// Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 5 <http://mir-nauki.com/PDF/14PDMN516.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. яз. рус., англ.
- 3.Организация волонтерской (добровольческой) деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях / Авт.-сост. Ковтун А.В., Соколов А.А., Метелев А.П./ Под. ред. Т.Н. Арсеньевой. М., 2017.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 3. «ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К МЕНЕДЖМЕНТУ ДОБРОВОЛЬЦЕВ»

1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

Виды занятий	Кол-во учебных часов
Лекции	2,5
Практические занятия	4,5
Самостоятельная работа	1
Всего	8

2.Пояснительная записка.

Мотивация волонтеров. Проблема и профилактика эмоционального выгорания. Сравнительный анализ мотивации стихийных волонтеров, эпизодических волонтеров и волонтеров долгосрочных проектов. Диагностика мотивации волонтеров.

Цель изучения: Ознакомить слушателей с основными принципами и подходами к менеджменту добровольцев.

Умения:

- обучающиеся должны уметь организовывать волонтерскую команду;
- уметь проектировать волонтерские акции различной направленности;
- использовать методы, механизмы, технологии по поиску средств для организации добровольческой деятельности.

3.Тематический план и содержание учебного модуля

«Общие подходы к менеджменту добровольцев»

Тема 3.1. Конфликты с добровольцами/волонтерами: профилактика и разрешение.

Типичные ошибки менеджмента. Конфликты (из практики), возникающие с добровольцами и способы их разрешения. Уход добровольцев из проекта/организации. Возможные опасные ситуации для организации.

Тема 3.2. Признание деятельности добровольцев. Основной принцип признания. Мотивация и стимулирование для удержания добровольцев в организации/проекте. Факторы повышения мотивации. Как поддержать мотивацию добровольцев длительное время. Элементы системы мотивации добровольцев.

Тема 3.3. Оценка эффективности волонтерского проекта. Основные мероприятия волонтерской программы. Связь между качеством менеджмента и достижением результатов проекта. Возможности для развития. Виды и этапы оценки. Критерии оценки. Анкеты для проверки эффективности менеджмента добровольцев.

Тема 3.4. Общие подходы к менеджменту добровольцев. Основные функции управления. Основные этапы менеджмента добровольцев: планирование, мотивирование, привлечение, отбор, организация работы, контроль, мониторинг, оценка, анализ, поддержка, поощрение, удержание.

Перечень практических занятий и упражнений:

В процессе обучения третьего модуля в работе со слушателями будут использованы практические задания в виде деловых игр и упражнений («Три, тринадцать, тридцать», «Цепочка добровольческого менеджмента»), тренингов, работа в мини – группах («План методической и психологической поддержки добровольцев», «Список признания», «Типичные ошибки менеджмента добровольцев»).

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование учебного модуля в соответствии с учебным планом	Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр. с перечнем основного оборудования	Форма владения, пользования (собственность, оперативное управление, аренда и т. п.)
1	Модуль 1. Модуль 2. Модуль 3.	Кабинет № 403 Мультимедийный проектор LCD Epson EB-X14G – 1 шт., персональный компьютер (APM системный блок E6500+монитор LG 19") – 1 шт., столы читательские – 14 шт., с комплектом стульев – 40 шт., стол преподавательский – 1 шт., стул – 2, микшер Eurosound compact-802 – 1 шт., магнитно-маркерная доска 2200x1200 мм Magnetoplan – 1 шт., усилитель Proaudio DIO PA 360N – 2 шт., колонки – Proaudio SK-20 (4 шт.).	Оперативное управление по договору Собственность

3.2. Обеспеченность учебными материалами, техническими и электронными средствами обучения и контроля знаний

№ п/п	Наименование	Вид	Форма доступа	Кол-во
1.	Нормативно-правовые документы	Электронный	Кабинеты	
2.	Мультимедийные презентации лекций	Электронный	Кабинеты	
3.	Методические материалы	Электронный	Кабинеты	

3.3. Кадровое обеспечение

В реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации задействованы сотрудники ГБУК ИОГУНБ им. Молчанова – Сибирского.

4. Фонд оценочных средств

Паспорт фонда оценочных средств

Область применения фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме «Содержание и технологии развития волонтерской (добровольческой) деятельности в учреждении культуры»

Сводные данные об объектах оценивания, основных показателях оценки, типах заданий, формах аттестации

Фонд оценочных средств позволяет оценить следующие результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме «Содержание и технологии развития волонтерской (добровольческой) деятельности в учреждении культуры».

Знать:

- терминологию, содержание и нормативно-правовое регулирование инновационных социокультурных технологий работы с разными группами людей в рамках добровольческих инициатив;
- правильность организации процесса работы с добровольцами/волонтерами;
- методы и формы работы с добровольцами /волонтерами;
- общие подходы к менеджменту добровольцев/волонтеров.

Уметь:

- применять в проектной деятельности результаты исследований культурных запросов и интересов различных социальных групп, разрабатывать и реализовывать на их основе программы волонтерской деятельности

В результате освоения данной программы Слушатель должен владеть:

- навыками реализации инновационных социокультурных технологий, разработки проектов по внедрению волонтерства в деятельность учреждений культуры.

Результаты оценивания (объекты оценивания)	Основные показатели оценки результата и их критерии	Тип задания
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Правильность, полнота выполнения заданий, точность формулировок. Оптимальность выбора способов действий, методов.	Практическое задание (групповая работа).
ПК-19: Готовность к социальному партнерству	Полнота выполнения заданий, точность формулировок. Умение осуществлять социальное взаимодействие. Адекватность, оптимальность выбора способов действий, методов.	Практическое задание (групповая работа)
ОК-7 Способность работать в коллективе,	Полнота выполнения заданий. Умение использовать	Практическое задание (групповая

толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	различные методы совместной работы и применять на практике. Адекватность, оптимальность выбора способов действий, методов.	работа)
---	---	---------

Задания для проведения итоговой аттестации

1. Вид работы – тестирование

2. Темы и разделы, предлагаемые для оценки качества освоения материала

Модуль 1. «Волонтерство как направление социально-культурной деятельности»

Модуль 2. «Организация процесса работы с добровольцами»

Модуль 3. «Общие подходы к менеджменту добровольцев»

3. Содержание работы:

К итоговой аттестации допускаются все обучающиеся, успешно прошедшие обучение по темам, предусмотренный учебным планом настоящей программы, выполнившие все практические задания.

Каждый слушатель проходит тестирование. Время прохождения - 1 академический час (45 минут). Итоговое тестирование включает вопросы из всех учебных модулей.

4. Критерии оценки: Итоговая аттестация будет считаться пройденной, если тестирование пройдено более чем на 55 %.

Итоговый тест

Необходимо выбрать один из вариантов ответов, который кажется наиболее правильным и полным.

1. Если человек проявил желание работать добровольцем, организация обязана предоставить ему такую возможность.

- да, абсолютно все желающие должны быть приняты добровольцами;
- организация сама решает, принимать добровольцев или нет;
- организация организует собеседование с кандидатом в добровольцы и вправе отказать ему, предоставив при этом информацию, где еще он может предложить свои услуги;

2. Доброволец должен выполнять только ту работу, которую организация считает необходимым ему поручить.

- абсолютно согласен, т.к. именно для этого организация и привлекает добровольцев
- организация предлагает добровольцу работу, исходя из баланса взаимных интересов
- доброволец должен выполнять только ту работу, которая ему нравится

3. Доброволец – это человек, который не должен претендовать ни на какие материальные выплаты

- абсолютно согласен;
- не согласен, совершенно бесплатно работать никто не будет;
- организация должна, при наличии соответствующих ресурсов, возместить добровольцу все накладные расходы, возникшие в связи с выполнением их своих добровольческих обязанностей;

4. Критериями добровольной работы являются:

- отсутствие направленности на получение прибыли;
 - свободный осознанный выбор человека (добровольца);

- результат добровольческой работы приносит пользу третьим лицам или обществу в целом, а также самим добровольцам
- b).
- безвозмездная работа, направленная на достижение целей и задач проекта/организации;
 - большое количество добровольцев в организации;
- c).
- экономическая целесообразность в результате замены части оплачиваемого персонала на добровольцев;
 - признание права каждого человека стать добровольцем признание права организации отказаться от услуг добровольцев;

5.Доброволец – это:

- a). человек, который работает бесплатно и свободно выбирает направление своей добровольческой деятельности, в соответствии со своими интересами;
- b). человек любого возраста, пола, образования, религии и т.д., который работает на благо общества без принуждения со стороны;
- c). все вышеперечисленное

6.Добровольцы не обязаны выполнять действующие в организации правила и требования

- a). согласен, т.к. правила и требования вводятся только для оплачиваемых сотрудников;
- b). согласен с оговорками: добровольцы должны соблюдать только те правила, которые непосредственно связаны с их работой;
- c). не согласен, т.к. добровольцы – часть организации, и на них должны распространяться все основные правила и требования.

7.Управление добровольцами – это:

- a). четко спланированный и организованный процесс, определенный во времени и имеющий определенную последовательность;
- b). это творческий процесс, который невозможно четко планировать, т.к. добровольцы не связаны с организацией юридическими договорами;
- c). вид менеджмента, подчиняющийся общим и собственным специфическим законам.

8.Над работой добровольцев необходимо осуществлять постоянный контроль

- a). не согласен: это неэтично, люди работают безвозмездно, и контроль может их просто обидеть;
- b). согласен: контролировать необходимо все, иначе невозможно управлять;
- c). согласен, но с оговорками: контролировать надо не все, а только результаты работы добровольцев.

9.При привлечении добровольцев организация ориентируется:

- a). на увеличение числа добровольцев ;
- b). на собственные потребности в добровольческом труде;
- c). на внешнюю ситуацию

10.Оформление договора о выполнении безвозмездных работ между организацией и добровольцем:

- a). не осуществляется, т.к. это противоречит действующему трудовому законодательству;
- b). в соответствии с законом осуществляется в обязательном порядке, т.к. этот документ регулирует все взаимоотношения сторон;
- c). может осуществляться или нет, в зависимости от желания сторон

11. Мотивирование является обязательным этапом менеджмента добровольцев

- а). верно;
- б). да, это необходимо делать при наборе добровольцев;
- с). нет, это делать необязательно, если доброволец сам выражает горячее желание работать.

12. Обучение или инструктаж новых добровольцев для работы в организации

- а). предшествует процессу привлечения (набора) добровольцев;
- б). не является обязательным, если добровольцы уже имеют достаточную подготовку;
- с). должно проводиться в обязательном порядке после отбора добровольцев

13. Привлечение добровольцев к процессу принятия решений в проекте/организации

- а). является необходимым компонентом успешности добровольческой деятельности;
- б). не является обязательной процедурой, если руководитель добровольцев обладает достаточными и соответствующими компетенциями;
- с). может осуществляться или нет, в зависимости от обстоятельств

14. Утверждение «эффективный менеджмент = эффективный проект» является:

- а). абсолютно верным, т.к. управлять как раз и нужно для того, чтобы проект работал эффективно;
- б). абсолютно неверным, т.к. менеджмент – это внутренний фактор, а на проект оказывают воздействия и внешние факторы;
- с). верным с определенными допущениями – хороший менеджмент может столкнуться с недисциплинированностью добровольцев и т.д., таким образом, может получиться при эффективном менеджменте неэффективный проект

15. Сопровождение работы добровольцев необходимо:

- а). только если добровольцы сами высказывают в нем потребность;
- б). планировать и осуществлять на всех этапах работы добровольцев;
- с). проводить выборочно, ориентируясь на «слабые места» в работе добровольцев

Ключ к тесту

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1.	с	4.	а	7	с	10	б	13	с
2.	б	5.	с	8	б	11	а	14	а
3.	с	6.	с	9	б	12	с	15	б

Итоговая оценка определяется по сумме набранных баллов в рамках итоговой аттестации, соотнесенных с установленными границами:

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	15–14 баллов
«хорошо»	13-11 баллов
«удовлетворительно»	10-8 баллов
«неудовлетворительно»	менее 8 баллов

Основная литература:

- 1 . Акимова Е.В. Волонтерская деятельность в работе с детьми и подростками с ограниченными возможностями // Теория и практика преобразования педагогических систем: Материалы межрегиональной научной конференции. Рязань, Ряз. гос. пед. ун-т им. С.А. Есенина, 2005, С. 8-10.
2. Акимова Е.В. Курс «Социально - педагогическое волонтерство в системе подготовки социально зрелой личности молодого человека // Теория и практика преобразования педагогических систем: Материалы межрегиональной научной конференции. - Рязань: Ряз. гос. пед. ун-т им. С.А. Есенина, 2005. - С. 10-13.
3. Акимова Е.В. Система отбора волонтеров для социально-педагогической деятельности // Проблемы вузовской и школьной педагогики: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Глазов: Глазовский гос.пед.ин-т им. В.Г. Короленко, 2005.- С. 126-127.
4. Алещенок С.В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития. Ценностный мир современной молодежи / С.В. Алещенок. - М.: Социум, 1994. 172 с.
5. Бидерман К. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании / Пер. - М. Санникова, И. Мюллер. -М., 1999.-43 с.
9. Конвисарева Л.П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: Дис. ...канд. пед. наук. -Кострома, 2006. - 211 с.