

Министерство образования и науки Российской Федерации

Южно-Российский государственный политехнический  
университет (НПИ) имени М.И. Платова

**Л.И. Щербакова, Т.Ю. Коренюгина,  
М.Ф. Коренюгина, Е.А. Бондаренко**

# **ВОЛОНТЕРСТВО КАК ВИД СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Учебно-методическое пособие для семинарских  
занятий и организации самостоятельной работы  
студентов**

*Рекомендовано к изданию Редакционно-издательским советом  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального образования  
«Южно-Российский государственный политехнический университет  
(НПИ) имени М.И.Платова»*

Новочеркасск  
ЮРГПУ (НПИ)  
2016

**УДК 355.087.2+374.32(076.5)**

**ББК 60.54+74.00я73**

**Щ 61**

Рецензенты: доктор педагогических наук Н.А. Ермак  
кандидат социологических наук Т.Ф. Алексеенко

**Щербакова Л.И., Коренюгина Т.Ю., Коренюгина М.Ф.,  
Бондаренко Е.А.**

**Щ 61** Волонтерство как вид социальной деятельности: учеб.-метод. пособие для семинарских занятий и организации самостоятельной работы студентов / Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ(НПИ), 2016. – 64 с.

Пособие составлено в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта к результатам обучения по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». В пособии раскрыты теоретические основы организации волонтерской (добровольческой) деятельности молодежи, описаны социальные, правовые, экономические, психологические, педагогические, организационные аспекты молодежного добровольчества. Материалы для организации самостоятельной работы студентов содержат проблемно-ситуационные задачи, проектные и практические задания, позволяющие освоить технологии организации волонтерства (добровольчества) как социальной деятельности молодежи.

Предназначено для преподавателей, студентов очной и заочной формы обучения по направлению подготовки «Организация работы с молодежью», руководителей молодежного добровольческого движения и специалистов по работе с молодежью.

Учебно-методическое пособие утверждено на заседании кафедры «Социология и психология» (протокол № 8 от 02.02.2016 г.)

**УДК 355.087.2+374.32(076.5)**

**ББК 60.54+74.00я73**

© Южно-Российский государственный  
политехнический университет  
(НПИ) имени М.И.Платова, 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	4
Методические рекомендации по работе с учебными и научными текстами	7
Темы для самостоятельного изучения (студентам заочной формы обучения)	12
<b>Семинарские занятия</b> .....	15
Семинар 1. <b>История волонтерской (добровольческой) деятельности</b>	15
Семинар 2. <b>Международный опыт организации волонтерского (добровольческого) движения</b> .....	15
Семинар 3. <b>Волонтерство (добровольчество) в России: история, проблемы, перспективы</b> .....	16
Семинар 4. <b>Виды волонтерской (добровольческой) деятельности в молодежной среде</b> .....	17
Семинар 5. <b>Организация волонтерской (добровольческой) группы</b>	19
Семинар 6. <b>Локальная нормативно-правовая база организации работы волонтерской (добровольческой) группы</b> .....	20
Семинар 7. <b>Компетентность волонтеров (добровольцев)</b> .....	21
Семинар № 8 <b>Лидерство и руководство в волонтерской (добровольческой) организации</b> .....	25
Семинар № 9 <b>Формирование состава волонтерской (добровольческой) организации</b> .....	27
Семинар № 10. <b>Активные методы обучения волонтеров (добровольцев)</b>	30
Семинар № 11. <b>Технологии формирования сплоченности в волонтерской (добровольческой) организации</b> .....	33
Семинар № 12. <b>Мониторинг волонтерской (добровольческой) деятельности</b> ..	37
Семинар № 13. <b>Технологии организации групповых и массовых мероприятий в волонтерской (добровольческой) деятельности</b> ...	39
Семинар № 14. <b>Информационные технологии в волонтерской (добровольческой) деятельности</b> .....	41
Семинар № 15. <b>Социальное партнерство в волонтерской деятельности</b> ...	43
Семинар № 16. <b>Оценка эффективности деятельности волонтерской (добровольческой) организации</b> .....	46
Семинар № 17. <b>Управление временем в работе волонтера (добровольца)</b>	47
Семинар № 18. <b>Профилактика конфликтов в волонтерской (добровольческой) деятельности</b> .....	50
Вопросы для подготовки к экзамену.....	53
Приложения .....	55
Рекомендуемая литература.....	63

## ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная подготовка организаторов работы с молодежью предполагает формирование управленческих компетенций, необходимых для организации волонтерской деятельности молодежи. Предлагаемый учебный курс представляет теоретические, социальные, правовые, экономические, психологические, педагогические, организационные аспекты организации волонтерства (добровольчества) в молодежной среде. В учебном курсе уделяется внимание освещению проблем организации, финансирования и оценки эффективности волонтерской деятельности, а также активных методов социально-психологического обучения волонтеров. Учебно-методическое пособие по учебному курсу «Волонтерство как вид социальной деятельности» содержит материалы для самостоятельной работы в виде проблемно-ситуационных задач, аналитических, практических, проектных, творческих заданий, которые способствуют углубленному изучению учебной дисциплины. Студентам заочной формы обучения предложены темы для самостоятельного изучения. Информационный материал содержит рекомендации по работе с учебными и научными текстами.

**Цель курса** – развитие у студентов профессиональных компетенций в сфере организации работы с волонтерами.

**Задачи курса:**

- систематизация знаний в области организации волонтерской деятельности;
- ознакомление с функциями волонтерского движения в социальной структуре современной России;
- ознакомление с правовыми, психологическими, экономическими основами волонтерской деятельности;
- развитие личностных качеств обучающихся как потенциальных организаторов волонтерского движения;
- ознакомление студентов с системой организации волонтерского движения.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студентов.

***Студент должен знать:***

- технологии организации досуга в различных сферах жизни и деятельности молодежи («Организация досуга молодежи»);
- Конституцию и законы Российской Федерации, правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность («Правовые основы работы с молодежью»).

***Студент должен уметь:***

- анализировать актуальные цивилизационные и социокультурные процессы, протекающие как в Российском обществе, так и в мире («Социальная антропология»);
- осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учетом принятых в обществе моральных и правовых норм («Правовые основы работы с молодежью»);
- работать с различными категориями молодежи («Педагогическое обеспечение работы с молодежью»).

***Студент должен владеть:***

- пониманием социальной значимости своей будущей профессии, выполнения профессиональной деятельности («Введение в специальность»);
- готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе («Организация досуга молодежи»);
- навыками разработки организационно-технической документации, документов систем управления качеством («Организация досуга молодежи»).

В результате освоения дисциплины

***Студент должен знать:***

- методики проектирования социальных процессов;
- теоретические основы организации волонтерства (добровольчества) в молодежной среде;
- правовые и экономические основы волонтерской (добровольческой) деятельности;
- технологии мониторинга волонтерской (добровольческой) деятельности;
- критерии эффективности волонтерской (добровольческой) деятельности;
- технологии работы волонтерской (добровольческой) организации;

— международный и отечественный опыт организации волонтерской (добровольческой) деятельности молодежи.

***Студент должен уметь:***

— использовать на практике знание фундаментальных социологических, психологических, педагогических, экономических теорий, социальных знаний, связанных с областью будущей профессиональной деятельности;

— рассчитывать эффективность и последствия реализуемых социальных проектов;

— организовывать работу малых групп исполнителей;

— пользоваться нормативно-правовыми документами для организации волонтерской (добровольческой) деятельности;

— выбирать средства формирования групповой культуры и сплоченности в волонтерской (добровольческой) организации;

— выбирать методы формирования состава волонтерской (добровольческой) организации;

— планировать волонтерскую (добровольческую) деятельность;

— выбирать информационные технологии для организации волонтерской (добровольческой) деятельности;

— выбирать методы обучения волонтеров (добровольцев).

***Студент должен владеть:***

— пониманием социальной значимости своей будущей профессии, выполнения профессиональной деятельности;

— готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе;

— готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых социальных проектов действующим общественным нормам экономических, политических и культурных отношений;

— навыками разработки организационно-технической документации, документов систем управления качеством;

— навыками составления программы деятельности волонтерской (добровольческой) организации.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С УЧЕБНЫМИ И НАУЧНЫМИ ТЕКСТАМИ

Студенты чаще всего получают необходимую информацию из научных, учебных и методических изданий, поэтому мы будем в дальнейшем говорить именно о работе с книгой как главным источником информации. Прежде всего, рассмотрим этапы работы с текстом (книгой, журнальной статьей и т.д.). На первом этапе проводится предварительный просмотр книги, а именно: ознакомление с аннотацией, оглавлением; беглый просмотр предисловия; просмотр отдельных выводов разделов и др. На втором этапе, убедившись в том, что по тематической направленности, языковому и общему содержанию книга подходит, нужно зафиксировать ее выходные данные на карточке или в отдельном каталоге. В любой библиотеке можно быстро освоить технологию составления текстов карточек или каталогов. На третьем этапе после внимательного просмотра данных об используемых книгах нужно рассортировать их в порядке важности для дальнейшей работы.

Решив зафиксировать содержание какой-либо книги, следует выбирать тип письменной фиксации — выписки, тезисы, реферат, аннотацию.

**Выписки.** Умение делать выписки — основа работы над книгой. Выписки могут быть сделаны из конкретной части текста, содержать сокращения или обходиться без них. Выписки делаются из «чужих» книг, статей, текстов и из собственных, ранее созданных текстов, при подготовке к устному выступлению для этой цели используют письменные материалы, данные эксперимента и т.д. Выписки из чужих материалов снабжают точными ссылками на источник информации, помещая их в скобках, внизу страницы или в конце текста. Ссылки полезно делать лишь тогда, когда книга прочитана до конца. Это позволит ранжировать их, отбирая более ценные. Выписать можно определение, статистические данные, цитату и т.д.

Например: «Историки письма утверждают, что письмо прошло длительный путь исторического развития от первых зарубок на деревьях, наскальных рисунков до звуко-буквенного кода, которым сегодня пользуется большинство людей, т.е. письменная речь вторична

по отношению к устной» (Русский язык и культура речи: Учебник / Под ред. проф. В. И. Максимова. – М.: Гардарики, 2002. – С. 59).

**Тезисы** — это положения, вбирающие в себя сущность значительной части текста, то, что доказывает или опровергает автор, то, в чем он стремится добиться большей убедительности (определенная форма вывода, к которому он приходит). Тезис - это доказываемое или опровергаемое положение, обобщающее содержание источника информации. Основные тезисы разделяют: на принципиально важные положения, обобщающие содержание источника (в своей совокупности они иногда носят характер главных выводов), и простые — главные мысли, входящие иногда как составная часть в конспект или реферат и не имеющие специфических особенностей основных тезисов. К каждому основному тезису может быть составлено несколько простых, раскрывающих и разъясняющих его. Записи, включающие и простые, и основные тезисы, называются сложными тезисами (их можно сравнить со сложным планом, состоящим из пунктов и подпунктов).

**Реферат** — краткая, «обогащенная» запись идей, содержащихся в одном или нескольких первоисточниках. Рефераты готовят для дальнейшего использования, например, ученые создают авторефераты тех научных произведений, которые впоследствии будут обсуждаться широкой научной общественностью (диссертаций, статей, научных отчетов и т.д.), Студенческие рефераты служат для студентов пособием для устного выступления на семинаре, зачете, экзамене. В такое выступление вносятся элементы импровизации, но обычно студент просто зачитывает реферат вслух или сдает его преподавателю в письменной форме.

Реферирование — распространенный тип письменноречевой коммуникации. Реферат составляет большую часть самостоятельной работы студентов, служит опорой при подготовке деловых людей и научных деятелей к публичным выступлениям.

Лаконичное изложение в реферате мыслей автора первоисточника не допускает описания собственной позиции автора реферата по рассматриваемому вопросу. Он может лишь выразить согласие или несогласие с положениями первоисточника, обобщить их в резюме, разъяснить отдельные использованные в первоисточ-



нике термины. В реферате однородные факты группируются в обобщениях, цифровые данные систематизируются. Все это отражается в композиции текста реферата в предельном лаконизме, простоте и нормативности языковых средств (исключения составляют неологизмы, образные выражения, сравнения).

Таким образом, реферирование является сложным речевым процессом, включающим определенную последовательность умственных действий. В этом процессе эффективность обуславливается успешностью аналитико-синтетической деятельности по извлечению, переработке информации из первоисточников. Студент, реферировав, производит такие умственные операции, как выбор, сравнение, комбинирование, перестановка информационных единиц и т.д.

Умения в реферировании, необходимые для качественного написания рефератов, основываются на совокупности навыков:

- лексико-грамматическое перефразирование;
- применение терминологии, принятой в данной сфере профессиональной деятельности и т.п.;
- использование аббревиатур и сокращений;
- корректное оформление ссылок на использованные источники информации и т.д.

На базе развитых навыков формируются сложные умения реферирования как формы фиксации информации в коммуникативных целях:

- прогнозирование тематической направленности текста;
- членение текста на законченные смысловые части и установление смысловых отношений между отдельными частями текста;
- нахождение в каждой части текста смысловых вех;
- обобщение фактов, излагаемых в тексте, и т.д.

Чтобы подготовить качественный реферат, стоит в практике реферирования придерживаться следующих правил:

- просмотреть сначала все возможные источники необходимой информации;
- зафиксировать на карточках данные о каждом;
- составить план будущего реферата, отмечая в нем, к каким именно страницам источника вы обращались;
- написать реферат.

Для того чтобы научиться составлять качественные рефераты, следует самостоятельно или под руководством преподавателей выполнять следующие упражнения.

1. Выписать из конкретных абзацев текста определенные слова, формы или конструкции.

2. Трансформировать выписанное в соответствии с целями речевой деятельности.

3. Сократить отдельные предложения за счет избыточной информации.

4. Заменить придаточные предложения более компактными оборотами.

5. Письменно ответить на вопросы, которые как бы содержат канву будущего реферата.

6. Реконструировать текст по ключевым словам.

7. Выписать информационное ядро (главную мысль) из каждого абзаца.

8. Соединить выписанное в единый смысловой блок с помощью языковых средств.

9. Выписать в соответствии с целью определенные положения и аргументирующие их доказательства.

10. Прочитать текст, план к нему и указать пункты плана, которые не раскрыты в реферате.

Умения реферирования текстов необходимы тем, кто решил связать себя с наукой, исследовательской деятельностью. Деловые люди, желающие преуспеть в своей деятельности, сталкиваясь с текстами законов, постановлений, инструкций, документов, реферируют их для дальнейшего, более конкретного использования.

**Аннотация** - крайне сжатый справочный текст, включающий основные данные о книге. На оборотной стороне титульного листа любой книги среди многих технических пометок обязательно помещена аннотация.

Пример. *Русский язык и культура речи: Учебник / Под ред. В.И. Максимова. – М.: Гардарики, 2002. – 412 с.*

*Освещаются теоретические вопросы, очерченные программой, анализируются языковые и речевые стили, рассматривается*

*речевая культура в научном и учебном общении, культура публичного выступления, связь культуры речи с другими науками.*

*Предназначен для студентов высших учебных заведений.*

Аннотация при некоторой схожести с рефератом, значительно отличается от него. Назначение реферата — замена подлинника кратким и обобщающим его вариантом, тем не менее, достаточно полно отражающим его содержание. Аннотация сообщает о наличии некоторых сведений, информативного материала из конкретной области знаний и в то же время дает краткую оценку этого материала, объясняя, кому и для чего он может быть полезен.

При чтении учебной или научной литературы целесообразно записывать аннотации книг, дополняя их при необходимости собственными справками. Форма предъявления реквизитов издания в аннотации определяется ГОСТами, которые периодически меняются, о чем следует помнить при ведении каталога прочитанной литературы.

Научившись делать выписки, составлять тезисы, рефераты, аннотации, можно переходить к исполнению более сложных видов письменноречевых произведений — продуцированию собственных текстов с целью их дальнейшего использования в той или иной сфере речевой коммуникации.

Приведем несколько практических советов специалистов.

1. Если вы делаете записи, выписки, располагайте их на листе или карточке так, чтобы одна единица информации помещалась полностью на одной страниц.

2. Помечайте свои записи каким-либо символом, общепринятым или собственным. Например, NB — точка зрения, ? — проверить.

3. Оставляйте в записях на бумаге широкие поля, что позволит позже дополнить их, внести коррективы.

4. Датируйте важные выписки из периодических изданий, электронных версий текстов, из других материалов. Это позволяет проследить развитие определенных идей.

5. Учитывая коммуникативную направленность записей, возможность их использования в устных выступлениях, дискуссиях, семинарских занятиях, делайте собственные комментарии текстам, т.е. сопровождайте выписки записями, содержащими собственную точку зрения.

## **ТЕМЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ (СТУДЕНТАМ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)**

### ***Тема 1. Понятие волонтерской (добровольческой) деятельности***

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.

Социальная структура и формы ее упорядочения. Место волонтерства в общественной жизни. Социальное взаимодействие. Общественная солидарность. Взаимопомощь. Социальная кооперация и конкуренция. Общественный интерес. Социальное равенство и неравенство.

**Литература [1]**

### ***Тема 2. Социальные аспекты волонтерской (добровольческой) деятельности***

Социальные аспекты волонтерской деятельности. Государство и гражданское общество. Эволюция 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.

**Литература [1]**

### ***Тема 3. Принципы волонтерской (добровольческой) деятельности и личностные качества волонтеров (добровольцев)***

Принципы социальной активности, социальной ответственности. Принципы безвозмездности и добровольности. Принцип компетентности.

Высокий уровень социального интеллекта, способность к саморегуляции (стрессоустойчивость, адаптационный потенциал), адекватная самооценка, активная жизненная позиция, выраженная эмпатия, альтруизм, креативность, ответственность.

**Литература [1,4]**

#### ***Тема 4. Организационно-правовые аспекты волонтерской (добровольческой) деятельности***

Нормативно-правовая регуляция волонтерской (добровольческой) деятельности. Общие представления о нормативно-правовом регулировании. Правовая норма. Правосознание и правоприменение в волонтерской (добровольческой) деятельности. Понятие о нормативно-правовой базе волонтерской (добровольческой) деятельности.

Нормы международного права. Документы ООН. Всеобщая декларация прав человека. Всемирная декларация волонтеров.

Национальный уровень регуляции. Конституция РФ. Законы, относящиеся к волонтерской (добровольческой) деятельности. Правовые документы субъектов Российской Федерации.

Организационно-правовые формы некоммерческих организаций. Общественная организация. Общественное движение. Общественный фонд. Общественное учреждение. Организация общественной самодеятельности. Политическая партия.

Понятие корпоративного волонтерства.

**Литература [2,11,12,13]**

#### ***Тема 5. Организация работы с членами волонтерской (добровольческой) группы***

Направления работы с членами волонтерской (добровольческой) организации. Оформление договоров. Мотивация. Выбор вида деятельности и режима работы. Обучение. Стажировка.

**Литература [4,5]**

#### ***Тема 6 Организация работы в волонтерской (добровольческой) группе***

Понятие социальной группы. Социально-психологические характеристики группы. Этапы формирования коллектива. Влияние группы на человека. Влияние человека на группу. Адаптация человека к группе. Понятие групповой сплоченности. Виды групповой сплоченности. Роль групповой сплоченности в совместной деятельности. Методы формирования групповой сплоченности.

Работа с волонтерскими группами. Формирование внутригрупповой культуры и социально-психологического климата.

**Литература [4,9]**

### ***Тема 7. Технологии волонтерской (добровольческой) деятельности***

Понятие «нуждающиеся в волонтерской (добровольческой) поддержке». Критерии отбора адресатов волонтерской деятельности. Индивидуальный, групповой и социетальный уровни.

Технология индивидуальной работы: работа со случаем. Принципы работы со случаем. Организация службы работы со случаем. Документация службы работы со случаем. Правила проведения первичного приема просителя. Ведение случая. Поиск информации по конкретной проблеме. Работа с экспертами. Составление аналитической записки. Составление информационного обращения к общественности. Организация волонтерской деятельности по определенной технологии. Мониторинг случая. Ведение учета в работе со случаем.

**Литература [8,10]**

### ***Тема 8. Социально-экономические основы волонтерской (добровольческой) деятельности***

Экономическая организация общества. Основные подходы к целям и результатам экономической деятельности. Экономическая инфраструктура. Неприбыльные и некоммерческие формы экономической организации. Самоокупаемость и отчетность волонтерской (добровольческой) организации.

Источники и формы финансирования волонтерской деятельности.  
**Литература [3]**

### ***Тема 9. Психогигиена в работе волонтеров (добровольцев)***

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. Методы профилактики синдрома эмоционального выгорания: смена видов деятельности, формирование атмосферы поддержки и взаимопонимания в коллективе волонтерской (добровольческой) деятельности, супервизия, реализация обучающих программ, очное консультирование, управление временем.

**Литература [8]**

## СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

### Семинар 1. История волонтерской (добровольческой) деятельности

#### *Вопросы для разбора на семинаре*

1. Социальная взаимопомощь в традиционном обществе.
2. Благотворительность в Древнем мире.
3. Формы христианского вспомоществования в Средние века. Специфика католицизма и православия.
4. Новое время. Влияние идей Ренессанса и Реформации на философию социальной солидарности.
5. Протестантизм и социальная помощь.
6. Гуманизм и светская благотворительность.
7. Становление современного общества и появление современного волонтерского движения. Декларации и организации XIX-го века.
8. Формирование волонтерских групп в XX веке. Страсбургский волонтерский проект 1920 г.

*Работа на занятии.* Заслушивание сообщений с мультимедийными презентациями. Обсуждение исторических форм добровольной социальной деятельности.

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Проведите сравнение понятий волонтерство и гражданское призвание, волонтерство и милосердие, волонтерство и благотворительность, волонтерство и социальная помощь, волонтерство и социальная работа. Что между ними общего и в чем разница?
2. Определите, в какие исторические периоды были более значимы милосердие, в какие – социальная солидарность, благотворительность, гражданское призвание, социальная помощь?
3. Подготовьте сообщения об исторических формах добровольной социальной деятельности.

**Литература:** [7]

### Семинар 2. Международный опыт организации волонтерского (добровольческого) движения

#### *Вопросы для разбора на семинаре*

1. Организация волонтерской деятельности в разных странах мира.
2. Международное волонтерское движение.

3. Международные волонтерские организации (Координационный комитет международных волонтерских организаций, Международная ассоциация волонтеров, Альянс европейских волонтерских организаций).

4. Всеобщая декларация волонтеров.

**Работа на занятии.** Заслушивание сообщений с мультимедийными презентациями. Обсуждение форм организации международного волонтерского движения.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Что вам известно о деятельности международных организаций Красный крест, Армия спасения, Гринпис, Волонтеры ООН, Европейская волонтерская служба?

2. Что вам известно о работе волонтерских организаций США, Германии, Франции, Японии, Канады?

3. Подготовьте сообщения о деятельности волонтерских организаций в странах Азии, Африки, в зонах военных конфликтов. Как особенности волонтерской деятельности в разных регионах Земли зависят от социальных проблем населения?

4. Проанализируйте Всемирную декларацию добровольчества. Отметьте основные принципы и ценности международного волонтерского движения.

**Литература:** [7]

## **Семинар 3. Волонтерство (добровольчество) в России: история, проблемы, перспективы**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Общинные традиции взаимопомощи в древней Руси.  
2. Социальная взаимопомощь в Московском государстве.  
3. Благотворительность и милосердие в Российской империи.  
4. Социальная помощь в СССР и РСФСР.  
5. Постперестроечная Россия: новые формы государственной и общественной благотворительности.

6. Проблемы становления добровольчества в России. Перспективы развития социальной активности молодежи.

**Работа на занятии.** *Групповая дискуссия.* Назовите факторы, которые, по вашему мнению, препятствуют развитию моло-



дежного добровольчества в России. Какие тенденции в развитии молодежного добровольчества в России вы можете расценить, как позитивные социальные изменения? Что способствует их развитию? Каковы ваши прогнозы относительно молодежной добровольческой активности в ближайшие 10 лет? Обоснуйте свой прогноз.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Прореферлируйте научные статьи:
    - Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // Социологические исследования. – 2013. - №2. – С. 110-119;
    - Климова С.Г. Идеи и практики солидарности в добровольческом движении // Социологические исследования. – 2013. – №6. – С. 32-41;
    - Шевченко П.В. Социальная роль московского волонтерства // Социологические исследования. – 2013. – №8. – С. 60-71.
  2. Напишите эссе на тему «Молодежное добровольчество в России: проблемы и перспективы развития».
  3. Если Вы когда-либо принимали участие в добровольческой деятельности, подготовьте сообщение о своем опыте работы.
- В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [1,15]

## **Семинар 4. Виды волонтерской (добровольческой) деятельности в молодежной среде**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Дифференциация понятий «волонтерство» и «добровольчество».
2. Виды волонтерской деятельности в молодежной среде.
3. Понятие корпоративного волонтерства.
4. Специализация и интеграция в волонтерском движении. Общее, особенное и уникальное в организации волонтерства.
5. Критерии в определении модели волонтерства.

***Работа на занятии. Групповая дискуссия.*** Дифференциация понятий «волонтерство» и «добровольчество». Обсуждение распространенности различных видов социальной деятельности добровольцев. Обсуждение опыта добровольческой деятельности студентов учебной группы.

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Дайте характеристику организации «Молодая гвардия» (молодежного сектора партии «Единая Россия»), первичной профсоюзной организации студентов ЮРГПУ(НПИ), волонтерскому центру ЮРГПУ(НПИ). Укажите, что в этих организациях общего для общественных объединений, что особенного и что в них уникального.

2. Ознакомьтесь с Федеральным законом «О благотворительных организациях» № 135-ФЗ от 11 августа 1995 г. Определите основные направления деятельности волонтерских (добровольческих) организаций.

3. Просмотрите сайты общественных (волонтерских, добровольческих) организаций (<http://www.dimsi.net>, <http://sled.org.ru>, <http://www.wildnet.ru>, <http://www.sicreat.ru>, <http://www.donors.ru>, <http://www.iskra.voronezh.net>, <http://volontery.ru>, др.). Составьте аналитическую записку по образцу, приведенному в табл. 1.

Таблица 1.

Деятельность молодежных волонтерских (добровольческих) организаций

Название организации и место ее расположения	Направление деятельности	Виды деятельности
1	2	3
Автономная некоммерческая организация детско-молодежная организация «Алый парус» (г.Новочеркасск)	Программы социального развития	1. «Наш двор – наша забота» – программа создания детско-молодежных сообществ в ТСЖ г.Новочеркаска
	Образовательные программы	1. Школа вожатского мастерства 2. Школа молодежного лидерства 3. Школа компьютерной грамотности для пенсионеров 4. Образовательная программа «Учимся демократии» 5. Образовательная программа «Грамотный пешеход»

1	2	3
	Социальная помощь	1. Акция «Помоги ветерану» 2. Программа «Протяни руку помощи» (социальная помощь детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации)
	Профилактика социально-негативных явлений	1. Акция «Скажи наркотикам – нет!» 2. Программа «Ступени дружбы», направленная на формирование межэтнического согласия в регионе
	Экологические программы	1. «Наш чистый город» 2. «Цветок у дороги»

4. Компания Соса-Сола активно участвует в поддержке культурных и социальных инициатив в тех районах, где она разворачивает свою деятельность. Так, проект «Зелёные команды Соса-Сола» берет начало в 2004 году, когда в преддверии традиционных субботников из сотрудников компании, членов их семей, студентов и молодёжи были созданы команды для уборки, благоустройства и озеленения городов, в которых «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» ведёт свою деятельность. С тех пор каждый год в период с апреля по май компания «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в крупных городах России разворачивает акции «Зелёные команды», девиз которых: «Мы за чистый город!». За все время существования акции в нее было вовлечено около 10 тысяч человек. Какие компании Вы способны задействовать в своем городе в целях его благоустройства с участием волонтерских организаций?

**Литература:** [1,6,10]

### **Семинар 5. Организация волонтерской (добровольческой) группы**

#### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Организационно-правовые формы некоммерческих организаций.

***Работа на занятии. Деловая игра.*** Группа делится на подгруппы. Подгруппы получают задание от преподавателя для разработки программы волонтерской (добровольческой) группы.

### *Этапы работы.*

1. Постановка целей и задач группы.
2. Выбор направления деятельности.
3. Выбор названия и организационно-правовой формы добровольческой организации.
4. Определение структуры организации.
5. Распределение функций между членами группы.
6. Определение предполагаемых результатов деятельности.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Ознакомьтесь с Федеральным законом «Об общественных объединениях» №82-ФЗ от 19.05.1995. В соответствии с ФЗ №82 дайте определение общественной организации, общественному движению, общественному фонду, общественному учреждению, организации общественной самодеятельности, политической партии. Подумайте, какую организационно-правовую форму вы выбрали бы для создаваемой вами добровольческой организации? Почему?

2. Ознакомьтесь с Федеральным законом «Об общественных объединениях» №82-ФЗ от 19.05.1995. Определите порядок создания добровольческой организации. Составьте схему мер, необходимых для создания добровольческой организации.

3. Охарактеризуйте особенности проектируемой вами волонтерской (добровольческой) группы. Определите, в чем ее уникальность?

**Литература:** [2,11,12,13]

## **Семинар 6. Локальная нормативно-правовая база организации работы волонтерской (добровольческой) группы**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Правосознание и правоприменение в волонтерской (добровольческой) деятельности.

2. Нормативно-правовые акты, регламентирующие волонтерскую деятельность.

3. Устав организации как локальный нормативно-правовой документ, регулирующий волонтерскую (добровольческую) деятельность. Структура и содержание Устава как документа

***Работа на занятии. Проектный семинар.*** Группа делится на подгруппы в соответствии с созданными на прошлом занятии моде-

лями волонтерских (добровольческих) организаций. Подгруппы получают задание от преподавателя для разработки Устава волонтерской (добровольческой) организации в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях» №82-ФЗ от 19.05.1995.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. В чем отличие понятий правосознание и правоприменение? Какую роль играет правовая грамотность членов волонтерской (добровольческой) организации? Важна ли правовая дисциплина в волонтерской (добровольческой) деятельности?

2. Назовите нормативно-правовые акты, регламентирующие волонтерскую (добровольческую) деятельность. Каковы уровни их действия?

3. Ознакомьтесь с Федеральным законом «Об общественных объединениях» №82-ФЗ от 19.05.1995. В соответствии с ФЗ № 82 определите структуру Устава добровольческой организации.

4. Опираясь на нормы, зафиксированные в ФЗ №82, приступите к оформлению Устава спроектированный вами волонтерской (добровольческой) организации.

5. Проанализируйте права добровольцев (волонтеров), зафиксированные во Всеобщей декларации прав человека, Всемирной декларации волонтеров, Конституции Российской Федерации, Федеральном законе «Об общественных объединениях» №82-ФЗ. Можно ли проследить преемственность законодательных норм, закрепляющих права добровольцев (волонтеров)? Какими правами вы наделите добровольцев проектируемой вами организации?

6. Какие обязанности волонтеров (добровольцев), по вашему мнению, должны быть закреплены в Уставе организации?

7. Подготовьтесь к презентации своего проекта волонтерской (добровольческой) организации.

8. Дайте рецензию Уставу организации, спроектированной вашими коллегами из другой подгруппы.

**Литература:** [2,11,12,13]

## **Семинар 7. Компетентность волонтеров (добровольцев)**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Профессиональная компетентность волонтера.
2. Управленческие компетенции.

3. Экономическая грамотность.
4. Внешняя (к другим людям) и внутренняя толерантность (как гибкое отношение к неопределенности, к риску, стрессу).
5. Коммуникативная компетентность (способность к социально-психологическому прогнозу коммуникативной ситуации, способность к социально-психологическому программированию процесса общения, способность управлять процессами общения).
6. Личностные стратегии волонтерской (добровольческой) деятельности. Саморазвитие, самореализация, саморегуляция личности и социальная значимость волонтерской деятельности. Волонтерская деятельность как реализация потребности в самоактуализации. Волонтерская деятельность как способ преодоления личностных кризисов.
7. Адаптационный потенциал личности волонтеров. Особенности активной и пассивной форм адаптации в разных видах жизнедеятельности.

#### ***Работа на занятии. Тренинговое упражнение «Чемодан».***

Один из участников на время выходит из аудитории, другие начинают собирать ему в дорогу «чемодан», «складывая» его положительные качества, которые группа считает значимыми в организации волонтерской деятельности и то, что поможет товарищу в общении с людьми и качественному выполнению работы.

Но «отъезжающему» обязательно напоминают, что будет мешать ему в дороге: те отрицательные качества, над которыми ему нужно поработать, чтобы все его добровольческие дела приносили только положительные итоги. Затем «отъезжающему», который все это время находился за пределами аудитории, оглашается весь список. Участник, который выслушивает советы, может задавать уточняющие вопросы по составленному перечню.

Упражнение можно перевести в групповую дискуссию.

#### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Прочитайте ситуации из опыта работы волонтеров (добровольцев). Какой вид компетентности необходим для того, чтобы справиться с описанными проблемами?

*А. По окончании дня, когда Вы уже собираетесь домой, ребенок спрашивает: «Почему ты не забираешь меня с собой?» «Почему ты уходишь?» Что Вы ответите? На этом вопросы не заканчиваются. Что ответить на вопрос ребенка: «А когда мы увидимся в следующий раз?»?*

*Б. Как Вы поступите, если ребенок скажет – «Ты обещал(а) прийти и не пришел(шла)!» после того, как по тем или иным обстоятельствам Вы не смогли прийти.*

*В. Вас оставляют за старшего на время отсутствия руководителей волонтерского центра, которые накануне были отправлены в командировку. Утром на телефон центра поступает звонок, в котором, не представившись, требуют назначить на сегодняшний вечер трех человек для дежурства по охране общественного порядка на мероприятии в городском парке.*

*Г. Вам пришла идея проведения городской акции, главная цель которой – привлечение внимания к экологическим проблемам города и региона. Бюджет мероприятия ограничен (не превышает 3 тыс. рублей). Как оптимально их израсходовать?*

*Д. Вам необходимо провести профилактику пролежней у лежачего больного в подшефном лечебном учреждении.*

*Е. Вы вместе с другими добровольцами помогаете пожарным в локализации лесного пожара вблизи населенного пункта. Вдруг вы замечаете, что огонь начинает распространяться по верхушкам деревьев.*

Оцените по 100-балльной шкале, насколько в настоящий момент вы компетентны в решении описанных проблем?

2. Определите, какие личностные стратегии волонтерской деятельности представлены в следующих случаях.

*А. Ирина пережила неудачный опыт замужества. Она сама и ее ребенок подвергались домашнему насилию со стороны мужа, страдавшего вспышками агрессии в состоянии похмелья. После развода она стала руководителем общественной организации, защищающей права и оказывающей благотворительную помощь женщинам и детям, попавшим в трудную жизненную ситуацию.*

*Б. После ухода в отставку бывший спецназовец Александр, прошедший боевые действия и имеющий большой опыт работы с личным составом, создал общественную военно-патриотическую организацию, в которой занимаются, в том числе, подростки из неполных и неблагополучных семей. Воспитанники зовут Александра «Батя». Многие из них хотят стать военными.*

*В. У Галины мама жила одна в маленьком домике в соседнем городе. Галина приезжала к маме по выходным, помогая ей по хозяйству. К сожалению, мама отказывалась переехать жить к до-*

чери. Однажды соседи матери сообщили Галине, что ее мама не выходит во двор уже трое суток. Маму нашли мертвой. Галина несколько месяцев была в подавленном состоянии, а потом узнала об общественной организации, оказывающей социальную помощь населению. Она стала активной участницей добровольческой деятельности по оказанию помощи пожилым людям.

Г. Алина принимала активное участие в деятельности молодежной общественной организации. После окончания школы она поступила в вуз. Личностные качества и коммуникативная компетентность, сформированные в молодежной организации, сделали ее лидером в учебе, проектной и научной деятельности. После окончания вуза Алина при трудоустройстве представила объемное портфолио достижений, которое убедило работодателя в возможности принять выпускницу вуза без опыта работы на достаточно высокооплачиваемую должность.

3. Определите форму адаптации добровольцев к возникшей в их работе проблемной ситуации.

Ирина и Екатерина выполняют патронаж пожилых одиноких людей на дому. Получив для посещения незнакомый адрес, девушки впервые оказались в общем дворе, где на дверях не были указаны номера квартир. Ирина постучала в первую попавшуюся по дороге дверь, ей никто не ответил. Девушка села на скамеечку у забора и стала ждать, пока во дворе не появится кто-то, кто сможет помочь ей сориентироваться. Екатерина в это время позвонила координатору и еще раз уточнила адрес. Затем она стала стучать в каждую дверь по очереди, громко проговаривая: «Мария Ивановна, откройте, пожалуйста, мы пришли Вам помочь». Одна из соседок открыла дверь и сообщила, что сегодня ночью после сердечного приступа «скорая» увезла Марию Ивановну в больницу. После этого Екатерина направилась в стационар проведать заболевшую женщину.

4. Какие личностные качества, по вашему мнению, наиболее значимы для волонтеров (добровольцев)? Опишите идеальный портрет волонтера (добровольца).

5. Для определения своей готовности к волонтерской (добровольческой) деятельности проведите психодиагностику по методикам:



- тест Айзенка на определение типа темперамента;
- тест на определение уровня субъективного контроля (методика Дж. Роттера);
- оценка агрессивности в отношениях (методика А. Ассингера);
- тест Томаса на определение стратегии поведения в конфликте;
- тест «Адекватность самооценки»;
- тест «Умеете ли вы влиять на других людей»;
- тест Лири на определение типа межличностных отношений.

Проанализируйте результаты тестов. Какие показатели свидетельствуют о том, что вы сможете быть добровольцем? Каких качеств вам не хватает? Какие качества надо скорректировать?

**Литература:** [2,7]

## **Семинар № 8 Лидерство и руководство в волонтерской (добровольческой) организации**

### *Вопросы для разбора на семинаре*

1. Теории лидерства: личностная, харизматическая, ситуационная. Лидерские качества, лидерское поведение и ситуация, в которой действует лидер.
2. Стилль лидерства.
3. Психологические черты лидера.
4. Специфика деятельности лидера волонтерской организации.
5. Особо значимые компетенции. Представительские функции.
6. Самоменеджмент. Управление временем руководителя.

**Работа на занятии.** Решение кейса, предполагающего распределение времени руководителя волонтерской организации.

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Выбор индивидуального стиля руководства коллективом – одна из наиболее важных задач для управленца. Обычно выделяют пять основных типов руководства.

А. «Невмешательство»: низкий уровень заботы о деле и о людях. Руководитель не руководит, многое делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для сохранения им своего статуса в данной организации.

Б. «Теплая компания»: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.

В. «*Задача*»: внимание руководителя полностью сосредоточено на выполнении уставной деятельности организации. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.

Г. «*Золотая середина*»: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует слишком многого от добровольцев, но и не занимается попустительством.

Д. «*Команда*»: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального сочетания интересов и в реализации уставной деятельности организации, и добровольцев. Общие обязательства, которые берут на себя волонтеры, стремящиеся к достижению целей организации, способствуют установлению доверия и уважения друг к другу.

Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Аргументируйте свою позицию. В то же время можно ли утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда оправдан, – поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Может ли быть гибкий стиль руководства?

2. Установите соответствие стилей ситуационного управления в зависимости от готовности членов волонтерской группы выполнять уставную деятельность.

Стадии зрелости членов волонтерской организации	Стиль руководства волонтерской группой
1. Мотивация низкая, компетентность не сформирована	А. Делегирующий стиль (способствует развитию творческого подхода к волонтерской деятельности) – директивность низкая, выраженная поддержка волонтеров, передача им максимума ответственности за выполнение задания.
2. Мотивация высокая, компетентность не сформирована	Б. Участвующий стиль предполагает партнерство со стороны лидера, предоставление возможности добровольцам участвовать в принятии решений на своем уровне, что повышает мотивацию волонтеров на выполнение заданий.
3. Мотивация низкая, компетентность сформирована	В. Убеждающий стиль – лидер объясняет добровольцам алгоритм и правила выполнения волонтерской деятельности, вселяет в них уверенность в возможности выполнить задание.
4. Мотивация высокая, компетентность сформирована	Г. Указывающий стиль – директивные распоряжения, тщательный контроль за выполнением заданий.

3. Вашей организацией был разработан проект, для успешного внедрения которого Вам предстоит выполнить представительскую функцию и его презентовать перед внушительной аудиторией потенциальных добровольцев. Перед Вами примеры ситуаций, которые могут возникнуть в ходе представления работы. Как Вы отреагируете на подобные сложности, чтобы не подорвать свой авторитет руководителя и достойно выйти из сложившегося положения?

А) Вы замечаете, что один из присутствующих или участников мероприятия практически засыпает.

Б) Кто-то из слушателей постоянно громко говорит: «Все это ерунда!»

В) Перед выступлением обнаруживается, что ваш сценарий презентации остался дома. По памяти Вы практически ничего не можете воспроизвести.

Г) Вы собираетесь провести презентацию разработанного Вами праздника для команды коллег. Все уже пришли, кроме самого представительного слушателя. Уже прошло достаточно времени с того момента, как Вы должны были начать выступление. Вы не знаете, приступить к презентации или нет.

4. В добровольческую организацию, осуществляющую помощь больным детям, обратилась женщина, имеющая инвалидность и передвигающаяся на коляске. Она предложила свою помощь в качестве волонтера, но получила отказ в связи с ее маломобильностью. Правомерны ли действия руководителя этой организации?

5. Вы занимаете должность руководителя волонтерской организации. После участия волонтеров в организации городского праздника в местной газете появляется статья, автор которой необоснованно заявляет о недостойном и неоправданном поведении добровольцев при проведении мероприятия. Вы лично руководили работой и уверены, что подобное заявление не имеет под собой почвы. Как Вы отреагируете на данное сообщение, и будут ли с Вашей стороны приняты какие-либо действия в отношении редакции газеты?

**Литература:** [8,10]

**Семинар № 9 Формирование состава  
волонтерской (добровольческой) организации  
*Вопросы для разбора на семинаре***

1. Анализ мотивов, поиск конструктивных мотивов и разрешение мотивационных конфликтов.

2. Формирование готовности к волонтерской деятельности.
3. Исследование личностных особенностей волонтеров (наблюдение, интервью, анкетирование, тестирование, анализ творческих работ, игровые технологии, экспертные оценки).
4. Набор, отбор и подбор волонтеров (добровольцев).
5. Социальная структура волонтерской (добровольческой) организации. Статусы волонтеров (добровольцев).
6. Оформление договоров с волонтерами.
7. Определение режима работы волонтеров.

**Работа на занятии. Ролевая игра.** Разбейтесь на пары. Получите ролевые предписания от преподавателя. Один из Вас будет уговаривать собеседника помочь добровольческой организации, другой – играть роль кандидата в добровольцы, демонстрируя модель поведения согласно ролевому предписанию. Потом меняетесь местами и повторяете ту же самую ситуацию.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. В настоящее время существует довольно широкий набор видов деятельности, который предполагает участие волонтеров (добровольцев). Один из таких видов, пока еще не совсем популярный - помощь в реставрационных работах и в возрождении традиционных ремесел. Какую бы Вы предложили программу привлечения добровольцев? На какие положительные стороны работы обратили бы внимание? Стоит ли развивать подобную деятельность и почему? Какие критерии в данном случае наиболее важны при отборе волонтеров?

2. Какие методы воздействия Вы будете использовать, чтобы заинтересовать направленных для работы студентов-волонтеров, единственной мотивацией которых является получение обещанного зачета по дисциплине, а не личная заинтересованность в оказании безвозмездной помощи?

3. Рассмотрите примерные анкеты, которые используются в волонтерской деятельности для привлечения добровольцев. Проведите обсуждение содержания анкет в группе, разработайте свои варианты анкет.

### ***Анкета для волонтеров***

1. Фамилия, имя	
2. ФИО родителей (для несовершеннолетних)	

3. Телефон, адрес	
4. Место работы, учебы	
5. Какие области деятельности Вас наиболее интересуют  Другое (что?):	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ культура и искусство</li> <li>✓ здоровье</li> <li>✓ организация мероприятий</li> <li>✓ услуги населению</li> <li>✓ секретарские обязанности</li> <li>✓ спорт</li> <li>✓ работа с добровольцами</li> <li>✓ преподавание</li> <li>✓ юридическая помощь</li> <li>✓ библиотека</li> <li>✓ работа переводчика</li> <li>✓ работа на компьютере</li> <li>✓ связь с общественностью</li> <li>✓ журналистика</li> <li>✓ экология</li> <li>✓ сбор средств</li> <li>✓ работа на телефоне</li> <li>✓ телефон доверия</li> <li>✓ распространение информации</li> </ul>
6. С какими группами населения и проблемами Вы хотели бы работать?  Другое (что?):	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ дети</li> <li>✓ молодежь</li> <li>✓ пожилые люди</li> <li>✓ семьи</li> <li>✓ женщины</li> <li>✓ инвалиды</li> <li>✓ больные</li> <li>✓ сироты</li> <li>✓ трудные подростки</li> <li>✓ бездомные</li> <li>✓ алкоголь, наркомания</li> <li>✓ беженцы</li> <li>✓ безработные</li> </ul>

7. Какое время для Вас является наиболее подходящим?

	Сб	Вс	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт
Утро							
День							
Вечер							

8. Дополнительная информация \_\_\_\_\_

Достаточно ли будет анкетирования для отбора и подбора добровольцев или вы считаете необходимым дополнительные ме-

тоды изучения их личностных особенностей? Какие методы вы еще бы порекомендовали?

4. Определите типы готовности (или неготовности) к добровольческой (волонтерской) деятельности у молодых людей, которые в анкете написали следующее:

– *Никогда не работала в добровольческих организациях, даже не знаю, чем могу помочь;*

– *Я в будние дни работаю, а в выходные могу что-нибудь отвезти-привезти (но не каждую неделю – у меня семья и маленький ребенок, надо помогать жене);*

– *Я хочу делать все, что нужно, звоните в любое время суток;*

– *Не могу ухаживать за больными и стариками – я брезгливая;*

– *Хотел бы работать в детском доме, но только с мальчишками – с девочками мне трудно находить общий язык;*

– *В прошлом году во время отпуска я помогал во время наводнения, а так у меня не получается работать добровольцем – большая нагрузка по работе; в сентябре опять будет отпуск, если что – зовите, на недельку могу себе позволить еще что-нибудь сделать;*

– *Добровольчество не для меня – со своими проблемами хоть бы разобраться.*

Как бы вы побеседовали с добровольцами, не готовыми к волонтерской деятельности для усиления их мотивации?

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [1,10]

## **Семинар № 10. Активные методы обучения волонтеров (добровольцев)**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Понятие активных социально-психологические методов развития компетентности волонтеров (добровольцев).

2. Виды тренингов. Возможности и ограничения тренинговой формы обучения.

3. Методические объединения волонтеров (добровольцев).

4. Школа волонтеров (добровольцев).

5. Формы стажировки волонтеров (добровольцев).

**Работа на занятии.** Разработка плана обучения добровольцев в проектируемой волонтерской (добровольческой) организации.

**Задания для самостоятельной работы**

1. Как вы считаете, можно ли научить добровольцев волонтерскому мастерству, читая им лекции? Возможно ли обучение через чтение книг и конспектирование теоретических материалов? Какие методы, по вашему мнению, являются эффективными в обучении волонтеров?

2. Ниже показаны планы работы методического объединения волонтеров и школы волонтеров. Проанализируйте, в чем состоит разница между технологиями их проведения.

Таблица 3.

План работы методического объединения волонтеров, работающих с воспитанниками детских домов

№	Общая тема метод. объединения	Темы выступлений	Сроки проведения
1	Социальное партнерство с детским домом	1. Договор о сотрудничестве – правовая основа социального партнерства. 2. Технологии фандрайзинга в сборе средств для воспитанников детских домов 3. Социальное сопровождение выпускников детских домов	март
2	Самая оригинальная акция	1. Организация «Маминой школы» как профилактика рецидивирующего социального сиротства 2. «Шаг в профессию» - акция по профориентации воспитанников детских домов 3. «Моя жизнь в моих руках» - учимся планировать свою жизнь	июнь
3	Работа с «трудными» воспитанниками	1. Причины девиантного поведения воспитанников детского дома 2. Опыт индивидуального социального сопровождения «трудных» воспитанников 3. Опыт работы военно-патриотического клуба в социализации «трудных» воспитанников	сентябрь
4	Уроки добра	1. Подведение итогов работы за истекший год 2. Обмен опытом волонтеров 3. Планирование работы на следующий год	декабрь

Таблица 2.

## Тематический план занятий в Школе волонтеров

№ занятия	Тематика	Время
1	Современный волонтер – кто он?	2
2	Почему люди становятся волонтерами?	2
3	История развития волонтерского (добровольческого) движения в России и за рубежом	2
4	Технологии волонтерского (добровольческого) движения	2
5	Технологии волонтерского (добровольческого) движения	2
6	Разработка акции (тематического дня)	2
7	Организация и проведение акции (тематического дня)	2
8	Социальное проектирование в волонтерской (добровольческой) деятельности	2
9	Реализация социально значимого проекта	2
10	Зачетное занятие и вручение сертификатов участника «Школы волонтеров»	2

3. Проанализируйте особенности различных видов тренинга как активного социально-психологического метода обучения волонтеров (добровольцев). Заполните таблицу в соответствии с примером, приведенным в первой строке таблицы.

Таблица 4.

## Характеристика видов тренинга для добровольцев

Вид тренинга	Целевая аудитория	Цель проведения	Характеристика тренинговых упражнений
1	2	3	4
Тренинг лидерских качеств	Координаторы волонтерских групп	Развитие организаторских способностей	Упражнения, направленные на развитие инициативы, умений мотивации сотрудников, навыков управления волонтерской группой, навыков принятия решений в трудных ситуациях, компетентности в социальном проектировании, навыков самопрезентации и презентации проектов.



1	2	3	4
Тренинг сенситивности			
Тренинг креативности			
Тренинг толерантности			
Тренинг целеполагания			
Тренинг по конфликтологии			
Тренинг по тайм-менеджменту			
Мотивационный тренинг			
Тренинг профессиональных навыков			

4. Подготовьте план обучения добровольцев из проектируемой вами волонтерской (добровольческой) организации.

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [2]

### **Семинар № 11. Технологии формирования сплоченности в волонтерской (добровольческой) организации**

#### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Понятие социальной группы. Групповая культура. Групповая сплоченность.

2. Мероприятия, направленные на формирование социальной идентичности членов волонтерской (добровольческой) организации.

3. Мероприятия, направленные на формирование эмоциональной привлекательности в волонтерской (добровольческой) группе.

4. Мероприятия, направленные на создание актива волонтерской (добровольческой) организации.

5. Мероприятия, направленные на организацию взаимопомощи и взаимной поддержки друг друга.

6. Мероприятия, направленные на формирование ценностно-ориентационного единства.

7. Мероприятия, направленные на формирование культурно-символической атрибутики.

8. Разработка системы санкций и поощрений в волонтерской группе.

**Работа на занятии.** Разработка плана мероприятий, направленных на формирование групповой культуры и сплоченности проектируемой волонтерской (добровольческой) организации.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Классифицируйте приведенные ниже меры по развитию сплоченности в волонтерской организации по их направленности (1 – формирование межличностной привлекательности, 2 – формирование групповой привлекательности, 3 – формирование социальной привлекательности, 4 – формирование социальной идентичности, 5 – развитие ценностно-ориентационного единства, 6 – формирование культурно-символической составляющей групповой сплоченности, 7 – формирование работанности в совместной деятельности, 8 – развитие коммуникативной компетентности):

- сбор информации о добровольцах и их семьях;
- тренинги знакомства;
- организация взаимопосещений добровольцев по месту их жительства в городе;
- собрания с самопрезентацией добровольцев;
- сочинение (дискуссия) об идеальном образе волонтера (по направлениям добровольческой деятельности);
- презентация друг другу добровольческих групп разных направлений добровольческой деятельности;
- проведение дискуссий на смысложизненные темы;
- встречи с опытными добровольцами для обмена опытом;
- круглый стол «Волонтер вчера, сегодня, завтра»;
- организация групповых досуговых мероприятий;
- проективная игра «Дом для моей добровольческой группы»;
- групповая дискуссия «Моя добровольческая группа через 5 (10, 20) лет»;
- групповая дискуссия «Мои представления об идеальной волонтерской группе»;
- выявление и обсуждение интеллектуального, культурного, нравственного и профессионального потенциала волонтерской группы;

- формирование мотивации достижений и гордости за результаты работы добровольческой группы;
- определение перспективных планов, ближайших и отдаленных целей группы.
- организация групп взаимопомощи в учебе.
- внедрение системы взаимозаменяемости в волонтерских мероприятиях;
- организация эффективной коммуникативной сети;
- создание актива группы;
- определение перспектив развития добровольцев;
- введение символической атрибутики добровольческой группы;
- развитие системы поощрений и наказаний;
- ведение хроник, фотоальбомов, летописи группы;
- развитие традиций и ритуалов;
- формирование полифункциональных микрогрупп;
- внедрение в образовательный процесс форм активного обучения, требующих работы в микрогруппах;
- тренинги коммуникативной компетентности;
- введение технологии коллективного проектирования волонтерской деятельности;
- разрешение противоречий в добровольческой группе и контроль за соблюдением групповых норм и ценностей в волонтерской деятельности;
- индивидуальное и микро-групповое консультирование в конфликтных и кризисных ситуациях;
- введение рейтинговой оценки волонтерской деятельности добровольцев;
- введение системы поощрений добровольцев за выполнение волонтерской деятельности.

2. Важным элементом формирования групповой культуры и сплоченности в волонтерской (добровольческой) организации является тщательно разработанная система санкций и поощрений. Изучите перечисленные ниже способы поощрения волонтера. Находите ли вы эти способы действенными? Предложите свою систему поощрения добровольческой деятельности.

А) 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.

Б) Проводите конкурс "Волонтер месяца".

В) Не забывайте о днях рождения волонтеров и посылайте им поздравления.

Г) Давайте волонтеру возможность участвовать во всех тренингах, которые проводит ваше учреждение.

Д) Проводите мероприятия для волонтеров, на которых публично поощряйте самых лучших волонтеров.

Е) Предлагайте волонтерам бесплатное питание.

Ж) Подарите каждому волонтеру кружку (или другой сувенир), на которой выгравировано его имя.

З) Представляйте волонтерам четкое и ясное описание их работы.

И) Печатайте бюллетень с фотографиями волонтеров и описанием их работы.

К) Посылайте открытки со словами "Спасибо за то, что воспитали такого хорошего сына (мужа, брата...)" родителям, супругам, детям и т.д.

Л) Приглашайте волонтеров, обладающих какими-либо навыками, чтобы они проводили тренинги для других волонтеров.

М) Приобретайте специальные купоны скидок местных кинотеатров, ресторанов и т.д.

Н) Привлекайте волонтеров для долгосрочного планирования деятельности Вашего учреждения.

3. Волонтеры – это люди, которые добровольно в свободное время безвозмездно выполняют социально значимую работу, хоть могли бы этого и не делать. Можно ли их наказывать? Какие меры наказания вы могли бы предложить и за что?

4. Как бы вы поступили будучи координатором или руководителем волонтерской (добровольческой) организации в следующих случаях.

А) Рассказ волонтера: «Я не успел провести занятие, так как в одно время с ним я сдавал важный экзамен, а предупредить о своем отсутствии у меня не было времени. И, вообще, у меня сейчас сессия...».

Б) Рассказ волонтера: «Меня поставили с ней в пару и теперь все мероприятия мы организовываем вдвоем. Но с ней просто не-

возможно работать: я не могу на нее рассчитывать, так как она никогда не может сказать с полной точностью, сможет ли она работать в тот или иной день. При всем при этом она регулярно опаздывает, а во время наших выступлений необоснованно берет инициативу в свои руки. Мое терпение на исходе».

В) Рассказ волонтера: «Вчера я навесил Сергея в больнице (клиента программы), чтобы помочь ему привести себя в порядок (я помогаю ему регулярно). Он настоятельно просил меня достать ему дозу. На мой отказ он ответил, что все равно достанет ее любой ценой. При этом он добавил, что знает, где медперсонал держит лекарства, и решился на взлом. Если попытка окажется неудачной, он покончит жизнь самоубийством. Я в растерянности и не знаю, как найти выход из этой ситуации».

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [8]

## **Семинар № 12. Мониторинг волонтерской (добровольческой) деятельности**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Технологии мониторинга волонтерской (добровольческой) деятельности.
2. Волонтерская книжка как персональный документ волонтера, подтверждающий его эффективность.
3. Понятие супервизии. Цели и задачи супервизии. Административный, обучающий, поддерживающий, развивающий аспекты супервизии.
4. Процедура проведения супервизии. Требования к супервизору.

***Работа на занятии.*** Тренинговое упражнение «Супервизия». Студенты выбирают себе пары. Один выступает в качестве супервизора, другой – в качестве волонтера. После выполнения упражнения поменяйтесь ролями.

### ***Задания для самостоятельной работы***

Цель супервизии – оказание многосторонней поддержки волонтерам (добровольцам) в овладении компетенциями, необходимыми для работы с благополучателями.

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.

Ознакомьтесь с перечнем вопросов для супервизора. Представьте себя в роли супервизора и подготовьте подробное объяснение нескольких вопросов «студенту-волонтеру» (не менее 3).

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. Внесите предложения, как можно оценить работу волонтеров.
- В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [1]

## **Семинар № 13. Технологии организации групповых и массовых мероприятий в волонтерской (добровольческой) деятельности**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Понятие нуждающихся в волонтерской (добровольческой) помощи. Критерии отбора благополучателей.
2. Технология работы со случаем.
3. Акция. Этапы подготовки и проведения акции.
4. Круглый стол. Подготовка и проведение круглого стола.
5. Конкурс. Положение о конкурсе. Подготовка и проведение конкурса.
6. Ролевые игры. Подготовка и проведение ролевой игры.
7. Семинары-тренинги. Особенности организации и проведения семинаров-тренингов.
8. Тематический день. Этапы организации и проведения тематического дня.
9. Тематический праздник.
10. Коллективная трудовая (творческая) деятельность.
11. Технологии попечительской деятельности.

***Работа на занятии.*** Решение проблемно-ситуационных задач. В малых группах готовятся решения задач в соответствии с проблемными ситуациями, представленными преподавателем.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Изучите рекомендации по проведению мероприятия на местном уровне. Разработайте свои рекомендации по проведению различных мероприятий. Как провести мероприятие на местном уровне?

А) Определите цель мероприятия. Как бы Вам хотелось, чтобы оно прошло? Каким Вы видите завершение мероприятия? Какой результат Вы ожидаете?

Б) Определите задачи мероприятия. Сколько людей участвует? Сколько денег потребуется? Сколько печатных материалов требуется? Старайтесь быть реалистичнее.

В) Определите время проведения мероприятия, начиная анализировать, какие мероприятия у Вас уже запланированы.

Г) Нарисуйте схему взаимодействия с другими организациями, чтобы спланировать и провести мероприятие.

Д) Точно определите роль каждого: кто и что будет делать, когда, для кого.

Е) Определите издержки: материальные средства, время, людская энергия.

Ж) Определите бюджет.

З) Определите дизайн работы.

И) 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.

К) Определите задачи каждой части мероприятия.

Л) Найдите лидеров программы.

М) Напишите роли участников программы.

Н) Проводите встречи с лидерами.

О) Сопоставьте работу, которую необходимо сделать с задачами и необходимым для этого временем.

П) У организаторов мероприятия перед глазами должна всегда стоять мечта или миссия.

Р) Воспринимайте набор участников как успех Вашей работы.

С) Учитывайте непредвиденные обстоятельства при составлении календарного плана.

Т) Проведите мозговой штурм, чтобы выявить возможные проблемы и иметь готовый план.

У) Ничего не предполагайте. Все должно быть точным.

Ф) По мере приближения даты проведения мероприятия проводите чаще собрания.

Х) На первом же собрании определите, как и кем будет оценено мероприятие.

Ц) Проводите оценку мероприятия, как только оно закончится, но не в тот же день.

Ч) Выразите благодарность всем, кто помогал в проведении мероприятия.

Ш) Сообщите о результатах мероприятия всем, кто был вовлечен в него.

Щ) Документируйте результаты мероприятия для того, чтобы использовать их в будущем.



2. По окончании дня, когда Вы уже собираетесь домой, ребенок спрашивает: «Почему ты не забираешь меня с собой?» «Почему ты уходишь?» Что Вы ответите? На этом вопросы не заканчиваются. Что ответить на вопрос ребенка: «А когда мы увидимся в следующий раз?»? По тем или иным обстоятельствам Вы не смогли прийти, как Вы поступите, если ребенок скажет – «Ты обещал(а) прийти и не пришел(ла)!»?

3. Как бы вы поступили в описанной ситуации? Рассказ волонтера: *«На прошлой неделе, когда я в очередной раз пришел в дом ребенка для репетиции праздничного концерта, меня остановил охранник и отказался пустить в учреждение, хотя за несколько дней до этого я по телефону обговорил данный вопрос с директором. На этот аргумент охранник ответил, что ему не было дано никаких поручений в отношении волонтеров, и что данная ситуация вызывает у него подозрения, в связи с чем он намерен обратиться в полицию».*

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [2]

**Семинар № 14. Информационные технологии  
в волонтерской (добровольческой) деятельности  
Вопросы для разбора на семинаре**

1. Понятие «информационные технологии». Рукописные и графические, печатные и электронные способы передачи информации.
2. Коммуникационный аспект волонтерской деятельности. Понятие внутренней и внешней общественности.
3. Функции коммуникации с внешней общественностью.
4. Функции коммуникации с внутренней общественностью.
5. Адаптация возможностей современных информационных технологий к потребностям волонтерской (добровольческой) организации.

**Работа на занятии.** Обсуждение возможностей применения современных информационных технологий в целях реализации волонтерской (добровольческой) деятельности.

## *Задания для самостоятельной работы*

1. Какие технологии вы выберете для решения коммуникативных задач:

- привлечения волонтеров к добровольческой деятельности;
- установления связей с местной общественностью (жителями того населенного пункта, в котором волонтерская организация осуществляет свою деятельность), например, для приглашения на социальную или благотворительную акцию;
- презентации своей уставной деятельности;
- информирования потенциальных спонсоров и благотворителей о сборе средств на осуществление уставной деятельности и отчета о расходовании собранных средств;
- установления контактов со СМИ;
- управления деятельностью волонтеров;
- формирования внутригрупповой культуры волонтерской (добровольческой) организации;
- информирования добровольцев о расходовании членских взносов волонтерской (добровольческой) организации.

2. В настоящее время для привлечения внимания общества к социальным проблемам используют самые разнообразные формы рекламной и печатной продукции. Большую популярность набирает флаер (листовка) – это листок небольших размеров, который в красочной, четкой и легко читаемой форме отражает существующую проблему.

Стандартный флаер содержит ответы на основополагающие вопросы:

- А) Кто мы?
- Б) В чем проблема?
- В) Какой выход есть из данной ситуации?
- Г) Что мы для этого предпринимаем?
- Д) Какой вы можете внести вклад в решение проблемы?
- Е) Наши контакты

Как правило, флаер оповещает общественность о каком-либо мероприятии, поэтому он должен содержать все координаты, по которым в любой момент можно связаться с организаторами данной инициативы. Не стоит забывать о том, что данная печатная продукция, в первую очередь, используется для привлечения внимания, поэтому она должна быть красочной и запоминающейся.

Разработайте собственный флаер с использованием современных компьютерных средств.

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [3]

## **Семинар № 15. Социальное партнерство в волонтерской деятельности**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Социальное партнерство в волонтерской деятельности. Государственные учреждения, бизнес-структуры, общественные организации и отдельные граждане как социальные партнеры волонтеров.

2. Типология государственных учреждений, осуществляющих социальную поддержку нуждающихся в волонтерской помощи. Целевое назначение и структура учреждения. Специалисты учреждений. Возможности учреждений для осуществления волонтерской деятельности.

3. Общественные организации и волонтерство.

4. Помощь отдельных граждан в организации и осуществлении волонтерской деятельности.

5. Ожидания социальных партнеров от деятельности волонтерской (добровольческой) организации.

***Работа на занятии.*** Решение кейса по заданию преподавателя.

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?

А) Является ли работа, которую необходимо выполнить, важной? Является ли она полезной и значимой для учреждения, программ, клиентов?

Б) Возможно ли объяснить потенциальному волонтеру необходимость работы?

В) Может ли эта работа быть выполнена волонтерами?

Г) Можно ли ее разбить на задания, которые можно делать вечерами или на выходных? Можно ли ее выполнять вне рабочего времени?

Д) 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?

Е) 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?

Ж) 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?

З) Страхуем ли мы волонтеров наравне с другими сотрудниками организации?

И) Хочет ли персонал, чтобы работу выполняли волонтеры? Осознает ли каждый сотрудник свою роль при работе с волонтерами?

К) Можем ли мы предоставить волонтерам работу в соответствии с теми навыками, которыми они владеют?

Л) 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?

М) 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?

Н) В конечном счете, выполняет ли учреждение свои обязательства перед волонтерами, или же кто-то просто ищет быстрого решения своих проблем?

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Проведите анализ определенной территории (указана в индивидуальном задании) на наличие учреждений, которые специализируются на оказании помощи и поддержки различным категориям населения.

Проведите сбор первичной информации и отразите её в таблице 5.

Таблица 5.

Информация об учреждениях г. N

Полное название учреждения, адрес	Целевое назначение учреждения	Контингент клиентов учреждения	Специалисты учреждения

2. Проанализируйте анкету организации, с которой вы планируете работать в качестве

*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	<input checked="" type="checkbox"/> район <input checked="" type="checkbox"/> город <input checked="" type="checkbox"/> область <input checked="" type="checkbox"/> 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?	<input checked="" type="checkbox"/> культура и искусство <input checked="" type="checkbox"/> организация мероприятий <input checked="" type="checkbox"/> услуги населению <input checked="" type="checkbox"/> секретарские обязанности <input checked="" type="checkbox"/> спорт <input checked="" type="checkbox"/> работа с добровольцами <input checked="" type="checkbox"/> преподавание <input checked="" type="checkbox"/> юридическая помощь <input checked="" type="checkbox"/> библиотека <input checked="" type="checkbox"/> работа переводчика <input checked="" type="checkbox"/> работа на компьютере <input checked="" type="checkbox"/> связь с общественностью <input checked="" type="checkbox"/> журналистика <input checked="" type="checkbox"/> экология <input checked="" type="checkbox"/> сбор средств <input checked="" type="checkbox"/> работа на телефоне <input checked="" type="checkbox"/> телефон доверия <input checked="" type="checkbox"/> распространение информации
10. Каковы требования к добровольцам?	Возраст – Социальная принадлежность – Личностные качества –
11. Проводятся ли тренинги/инструктаж	
12. Предоставляется ли какая-либо компенсация (проезд, питание, поощрения – указать, какие)	

13. Наиболее предпочтительное время работы волонтеров (добровольцев):

	Сб	Вс	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт
Утро							
День							
Вечер							

15. Контактные лица и телефоны для добровольцев

Как вы считаете, достаточно ли информации для организации волонтерской (добровольческой) деятельности дает представленная анкета? Что еще вы хотели бы добавить?

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [4]

**Семинар № 16. Оценка эффективности деятельности волонтерской (добровольческой) организации**

***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Основные источники материальных и финансовых ресурсов волонтерской (добровольческой) организации.
2. Особенности деятельности благотворительных фондов.
3. Проблема оценки эффективности волонтерских (добровольческих) организаций. Выработка критериев эффективности деятельности волонтера (добровольца).
4. Технологии оценки эффективности.

***Работа на занятии.*** Решение проблемно-ситуационных задач.

***Задания для самостоятельной работы***

1. В благотворительный фонд помощи воспитанникам детских домов обратилась с просьбой о финансовой поддержке выпускница детского дома, попавшая в трудную жизненную ситуацию. Имеет ли право администрация фонда оказать финансовую помощь девушке? При каких условиях?

2. Молодежная добровольческая организация, помогающая реставрировать памятники культуры, закупила книги по истории русской иконы, продала их по цене, на 20% выше закупочной, а выручку потратила на закупку расходных материалов для ремонта восстанавливаемой дворянской усадьбы. Имела ли право организация таким способом решать финансовые проблемы?

3. Вам пришла идея проведения городской акции, главная цель которой – привлечение внимания к экологическим проблемам города и региона. Бюджет мероприятия ограничен (не превышает 3 тыс. рублей). Кратко распишите возможный вариант сценария с перечислением всех возможных расходов.

4. Выскажите мнение по поводу правильности деятельности добровольца. Рассказ волонтера: *«Вчера после окончания рабочего дня у входа в офис я встретила пожилого мужчину, который попросил у меня помощи. Оказалось, что он приехал из другого региона, в нашем городе у него нет знакомых, а у него украли деньги и билеты на обратный путь. Остановиться ему было негде, и я предложила остаться у меня. Сегодня я купила на свои деньги билет и помогла ему уехать домой».*

5. Сделайте набросок основных идей проекта, направленного на решение одной из социальных проблем. Каковы его цели, задачи, ожидаемые результаты? Предусмотрите параметры, по которым можно отслеживать эффективность вашего проекта.

6. Объясните, как вы понимаете сущность методов оценки эффективности волонтерской (добровольческой) деятельности: отзывы благополучателей, отчеты о работе, открытость для общественности, освещение работы волонтеров в СМИ.

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [1,4]

### **Семинар № 17. Управление временем в работе волонтера (добровольца)**

#### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Феномен эмоционального выгорания волонтеров (добровольцев): понятие, причины, проявления.

2. Методы профилактики эмоционального выгорания.

3. Управление временем как метод профилактики эмоционального выгорания добровольцев. Понятие ресурса времени в управлении временем волонтера.

4. Определение целей деятельности. Категоризация целей. Планирование деятельности, направленной на достижение поставленных целей.

5. Управление незапланированными делами.

***Работа на занятии. Ролевая игра «Выкиньте свои проблемы»***

Большая часть волонтеров (добровольцев) регулярно сталкивается с разного рода проблемами личного или общественного плана. Участникам предлагается разрешить возникающие трудности.

По истечении времени каждая группа озвучивает полученное задание и решение к нему. Ролевая игра может плавно перерасти в дискуссию, что даст дополнительные результаты и более развернутую оценку.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Вы доброволец, который помогает престарелому человеку добраться до медицинского учреждения. Прием назначен за неделю, пропустить его – потерять драгоценное время, за которое состояние человека может ухудшиться. Вы не успеваете к назначенному времени, а о подмене в случае непредвиденных обстоятельств не было оговорено заранее. Визит к врачу находится на грани срыва. Ваши действия?

2. Волонтеры, выполняющие управленческие функции (координаторы, руководители волонтерских групп и направлений добровольческой деятельности) чаще других сталкиваются с феноменом дефицита времени для выполнения работы и тяжелей других восстанавливаются для дальнейшей практики. Делегирование полномочий — важнейшее средство расширения управленческих возможностей руководителя, повышения качества управления; при расширении объема управленческих обязанностей.

Ответьте «да» или «нет» на вопросы.

1. Продолжаете ли вы работать после окончания рабочего дня?  
2. Трудитесь ли вы дольше, чем ваши добровольцы?  
3. Часто ли вы выполняете за других работу, с которой те вполне могли бы справиться сами?

4. Удаётся ли вам найти в случае нужды добровольца, который помог бы вам?



5. Знают ли ваши добровольцы ваши задачи и сферу деятельности достаточно хорошо, чтобы заменить вас, если вы оставите (временно или постоянно) свою работу?

6. Хватает ли вам времени на планирование своих задач и деятельности?

7. Бывает ли «завален» письмами и документами ваш письменный стол, когда вы возвращаетесь из командировки?

8. Занимаетесь ли вы другими делами и проблемами из той сферы ответственности, которая была закреплена за вами до того, как вы стали координатором (руководителем)?

9. Часто ли вы бываете вынуждены откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие?

10. Часто ли вам приходится спешить, чтобы соблюсти важные сроки?

11. Расходуете ли вы время на рутинную работу, которую могут сделать другие?

12. Сами ли вы разрабатываете и пишете большую часть корреспонденции и отчетов?

13. Часто ли к вам обращаются по поводу задач, не выполненных вашими добровольцами?

14. Хватает ли вам времени на представительскую деятельность?

15. Стремитесь ли вы к тому, чтобы всюду быть в курсе дел и иметь информацию обо всем?

16. Стоит ли вам больших усилий придерживаться списка приоритетных дел?

*Ключи и результаты теста «Делегирование полномочий»*

Подсчитайте количество утвердительных ответов.

*До 3* – вы делегируете полномочия отлично!

*4–7* – у вас еще есть резервы для развития готовности и умения делегировать полномочия

*8 и более* – делегирование представляет для вас серьезную проблему, решению которой вы должны уделить первостепенное внимание.

**Литература:** [2]

## **Семинар № 18. Профилактика конфликтов в волонтерской (добровольческой) деятельности**

### ***Вопросы для разбора на семинаре***

1. Понятие конфликта. Причины конфликтов.
2. Субъекты конфликтов.

3. Способы профилактики конфликтных ситуаций.
4. Стратегии поведения в конфликте.

### ***Работа на занятии.***

#### ***Тренинговое упражнение «Арбитраж»***

Цель: приобретение опыта конструктивного противодействия и арбитража; ознакомление со всевозможными стратегиями ведения дискуссии.

Порядок проведения: Все участники разбиваются на тройки. Члены сформированных команд разыгрывают конфликт, который может возникнуть в ходе реализации добровольческих инициатив (конфликт должен быть максимально приближен к реальности). Двое участников являются конфликтующими сторонами, третий выступает в данном споре арбитром.

После проведения игры целесообразно подведение итогов в форме групповой дискуссии. Кого легче было изображать? Кого сложнее? В роли кого чувствовали себя уверенней? В чём трудность? Как можно было избежать конфликта? (вопрос всем).

Предложенные вопросы задаются и участникам, которые выступали наблюдателями конфликта.

#### ***Игра «Переговоры»***

Цель: приобретение навыков поиска совпадающих интересов, умений проводить анализ различающихся интересов.

Ведущий предлагает участникам разбиться на три группы: руководитель организации – координатор – волонтеры. Каждая из групп получает задание подготовиться к переговорам по вопросу, например, организации праздника в Доме ребенка, или проведения экологической акции, и т.п. По окончании подготовительного этапа, каждый участник получает карточки с уникальными заданиями, которые нельзя оглашать до окончания игры.

Обсуждение. Что помогало или, наоборот, препятствовало достижению согласия? Удовлетворены ли участники результатами переговоров? Какие приемы задействованы участниками при выполнении своих «секретных заданий»?

#### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Известно, что дети в доме ребенка отличаются меньшими требованиями и капризами, и вообще не имеют такой эмоциональности как дети из полноценных семей. Это объясняется тем, что ребенок не получает ответа на свои требования, в связи с чем, дан-

ное поведение не расценивается им как эффективное и перестает иметь место. Все это связано с тем, что воспитатели групп не в состоянии удовлетворить все потребности такого большого количества детей одновременно. Но после привлечения волонтеров, у каждого ребенка появляется индивидуальный наставник, который позволяет развиваться совершенно иному роду отношений. Требования становится больше, а главное, они подлежат удовлетворению. В результате развития таких взаимосвязей, ребенок уже с трудом переносит разлуку с волонтером, капризничает и даже плачет. В конечном итоге, после времяпрепровождения с волонтером, ребенок возвращается в группу расстроенным и капризным. Волонтер в данной ситуации начинает думать о том, что ребенку некомфортно со своими воспитателями, сотрудники в свою очередь делают выводы о неправильном обращении волонтера с воспитанниками. Какие действия нужно предпринять сотрудникам дома ребенка и волонтерам для предупреждения конфликтных ситуаций?

2. Волонтер, который берет шефство над ребенком, с течением времени чувствует его некую принадлежность к себе. И после того, как он замечает, как ребенок по окончании дня тянется к воспитателям, испытывает смешанные чувства, чаще всего, с негативным оттенком. Сходные чувства могут возникать и у сотрудников дома ребенка. Обе стороны могут начать соперничать друг с другом, предъявляя при этом обоюдные претензии. В конечном итоге, такая атмосфера может негативно сказаться на ребенке. Как можно изменить эту ситуацию, избежав прямого конфликта?

3. Вы приходите в волонтерский центр и желаете узнать, утвердили ли Вас к поездке на намеченный в скором времени форум. Директор волонтерского центра уже всё решил, но по каким-то причинам не хочет говорить раньше времени. Если Вы не узнаете дату сегодня, все ранее намеченные планы будут разрушены. Ваши действия?

В заключение семинара обсуждаются результаты выполнения заданий.

**Литература:** [8]

## ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Основные подходы к понятию «волонтерство»: историко-правовой, философский, социологический, психологический, педагогический.
2. Дифференциация понятий волонтерство и добровольчество, гражданское призвание и волонтерство, волонтерство и милосердие, волонтерство и благотворительность, волонтерство и социальная помощь, волонтерство и социальная работа.
3. История волонтерской деятельности: Древний мир, Средние века, Новое время.
4. История волонтерской деятельности: религиозное милосердие и светская благотворительность.
5. История волонтерской деятельности: становление современного общества и появление современного волонтерского движения.
6. Определения основных понятий, регламентирующих волонтерскую деятельность.
7. Международный опыт организации волонтерского движения. Организация волонтерской деятельности в разных странах.
8. Место волонтерства в общественной жизни. Виды волонтерской деятельности в молодежной среде.
9. Нормативно-правовая регуляция волонтерской деятельности (основные положения) на международном, федеральном, региональном уровнях.
10. Экономические основы волонтерской деятельности: основные источники материальных и финансовых ресурсов.
11. Экономические основы волонтерской деятельности: особенности деятельности благотворительных фондов.
12. Понятие и виды психологической готовности к волонтерской деятельности.
13. Основные мотивы волонтерской деятельности.
14. Личностные качества и профессиональная компетентность волонтера.
15. Активные социально-психологические методы развития компетентности волонтеров.
16. Организация волонтерской группы: этапы разработки программы деятельности группы.

17. Организация работы в волонтерской группе.
18. Волонтерство в России: история, проблемы, перспективы.
19. Технологии набора волонтеров.
20. Технологии организации групповых и массовых мероприятий в волонтерской деятельности.
21. Проблема оценки эффективности волонтерских организаций. Критерии и формы оценки.
22. Проблема вознаграждения труда добровольцев. Формы материального и морального стимулирования.
23. Работа со случаем: основные принципы оказания помощи и организация работы.
24. Принципы волонтерской деятельности.
25. Социальное партнерство в волонтерской деятельности

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение А

#### **Образцы документов, регламентирующих волонтерскую (добровольческую) деятельность (расписание работы)**

*Образец 1. (Составляется для посетителей)*

#### **Расписание работы консультантов по вопросам временного трудоустройства студентов**

Понедельник, среда, пятница с 11-30 до 15-00 и с 16-45 до 20-00  
ауд 505 общ. №5

*Образец 2. (Составляется для посетителей)*

#### **Расписание работы психолога-консультанта**

1 неделя – четверг, суббота 8-00 – 9-45 ауд 505 общ. №5

2 неделя – вторник, пятница 15-00 – 16-45 ауд 505 общ. №5

*Образец 3. (Выдается на руки волонтеру)*

#### **Индивидуальный график работы консультанта по вопросам временного трудоустройства студентов**

#### **Петровского Александра**

Понедельник 1 недели 16-45 – 20-00 ауд. 505 общ.

Среда 2 недели 11-30 – 15-00 ауд. 505 общ.

**Приложение Б**

**Сводный график работы консультантов  
по вопросам временного трудоустройства студентов  
(Составляется для координатора)**

		<b>Пн</b>	<b>Вт</b>	<b>Ср</b>	<b>Чт</b>	<b>Пт</b>	<b>Сб</b>	<b>Вс</b>
<b>Александр Петровский</b>	1 нед	16-45 – 20-00 505 общ.						
	2 нед			11-30 – 15-00 505 общ.				
<b>Людмила Киреева</b>	1 нед					11-30 – 15-00 505 общ.		
	2 нед	16-45 – 20-00 505 общ.						
<b>Ольга Семушкина</b>	1 нед	11-30 – 15-00 505 общ.						
	2 нед					16-45 – 20-00 505 общ.		
<b>Кирилл Игнатов</b>	1 нед			16-45 – 20-00 505 общ.		16-45 – 20-00 505 общ.		
	2 нед			16-45 – 20-00 505 общ.				
<b>Ирина Даниелян</b>	1 нед			11-30 – 15-00 505 общ.				
	2 нед	11-30 – 15-00 505 общ.						
<b>Михаил Ландер</b>	1 нед							
	2 нед					11-30 – 15-00 505 общ.		

**Приложение В.**

**Сетка занятости аудитории 505 (общ.№5)**

		<b>Пн</b>	<b>Вт</b>	<b>Ср</b>	<b>Чт</b>	<b>Пт</b>	<b>Сб</b>	<b>Вс</b>
<b>8-00</b>	1 нед	занят			психол кон- сульт	занят	психол кон- сульт	
	2 нед		занят	занят				
<b>9-45</b>	1 нед	занят			занят	занят	занят	
	2 нед	занят	занят		занят	занят	занят	
<b>11-30</b>	1 нед	трудо- устр	занят	трудо- устр	занят	трудо- устр	занят	
	2 нед	трудо- устр	занят	трудо- устр	занят	трудо- устр	занят	
<b>13-15</b>	1 нед	трудо- устр	занят	трудо- устр	занят	трудо- устр		
	2 нед	трудо- устр		трудо- устр	занят	трудо- устр		
<b>15-00</b>	1 нед	занят	занят	занят	занят	занят	занят	
	2 нед		психол кон- сульт	занят	занят	психол кон- сульт		
<b>16-45</b>	1 нед	трудо- устр		трудо- устр	занят	трудо- устр		
	2 нед	трудо- устр		трудо- устр		трудо- устр		
<b>18-30</b>	1 нед	трудо- устр		трудо- устр		трудо- устр		
	2 нед	трудо- устр		трудо- устр		трудо- устр		

*Примечание: психол консульт – психологическое консультирование  
трудоустр – консультирование по вопросам временного  
трудоустройства студентов  
занят – академические занятия по направлению  
подготовки «Организация работы с молодежью»*



**Приложение Г**

**Договор о добровольческой деятельности**  
(образец)

---

(название общественной организации)  
далее Организация, и \_\_\_\_\_, далее Доброволец  
заключили данный договор о том, что:

1. Организация берет на себя следующие обязательства:
  - предоставлять Добровольцу необходимую информацию, помощь и организовывать обучение, чтобы он мог успешно выполнять добровольческую деятельность согласно Уставу Организации;
  - обеспечить Добровольца руководством и поддержкой при выполнении им работы;
  - уважать способности, честь и индивидуальные потребности Добровольца и способствовать удовлетворению личных потребностей Добровольца, связанных с работой в Организации;
  - проводить собрания, на которых Доброволец может высказать свое мнение, замечания и идеи об улучшении работы Общества.
  
2. Доброволец берет на себя обязательства:
  - активно способствовать воплощению принципов, изложенных во Всемирной декларации волонтеров, разбираться в них и работать в рамках этих принципов;
  - пройти обучение, необходимое для деятельности в качестве добровольца;
  - соблюдать оговоренный режим работы или заранее предупредить координаторов о его изменениях;
  - эффективно и адресно использовать время и ресурсы, которые ему предоставляются Организацией в уставных целях;
  - участвовать в обсуждении и оценке мероприятий и качества работы Организации.

Испытательный срок – один месяц.

Срок действия договора \_\_\_\_\_

Дата

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Руководитель Организации

Доброволец

## Приложение Д

### Описание работы добровольца (образец)

Наименование должности: \_\_\_\_\_

Непосредственный руководитель: \_\_\_\_\_  
должность, ФИО координатора

Требования к Добровольцу: *формулируются требования по возрасту, полу, образованию, семейному положению, способностям, умениям, навыкам и проч. в зависимости от того, что необходимо будет выполнять Добровольцу.*

Общие задачи: *формулируются общие задачи деятельности Организации, например, оказание социальной помощи инвалидам или охрана исторических и культурных памятников в городе N.*

Специфические задачи: *формулируются задачи непосредственной деятельности в рамках должностных функций (например, ведение учетной документации, оказание консультативной помощи на телефоне доверия, прием и рассылка интернет-информации и т.п.)*

Рабочее место: *указывается место выполнения непосредственных обязанностей в рамках должностных функций.*

Время работы: *оговаривается согласованный с руководителем график работы.*

Условия досрочного прекращения работы \_\_\_\_\_

Отчетность: *оговаривается должностное лицо, как правило, координатор, форма и срок предоставления отчета о выполненной работе.*

Подпись инструктора \_\_\_\_\_

Подпись добровольца \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_



**Приложение Ж**

**Карта ведения случая**

ФИО просителя	
Дата рождения	
Место проживания	
Контактный телефон, адрес электронной почты	
Дата поступления просьбы, кто принял	
Источник поступления	<input checked="" type="checkbox"/> Лично <input checked="" type="checkbox"/> По телефону <input checked="" type="checkbox"/> По электронной почте <input checked="" type="checkbox"/> Письмом <input checked="" type="checkbox"/> Другое (что?) _____
Какая помощь требуется	
Что предпринято	
Кто выполнил	
Результат	
Дополнительные сведения	

## Приложение 3

### План ведения случая (образец)

План составлен сотрудником службы Чистяковым А.С.  
и просителем Соколовой Е.А. на период с 10.10.2015 по 30.10.2015  
Описание случая \_\_\_\_\_

<b>дата</b>	<b>Что должен сделать доброволец</b>	<b>Что должен сделать проситель</b>
10.10	<i>Консультация с юристом по делу ...</i>	<i>Собрать справки о ...</i>
20.10	<i>Написать письмо-ходатайство в Администрацию города</i>	<i>Отнести письмо в Администрацию, поставить входящий номер</i>
28.10	<i>Сообщить варианты ...</i>	<i>Принять решение о ...</i>

*Данный план составлен при моем участии, я готов выполнять указанные мероприятия в указанный срок*

Подпись просителя \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_  
Подпись сотрудника службы \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### Основная учебная литература

1. Дмитриев Ю.А., Кучерена А.Г. Гражданское общество в России. Проблемы становления и развития [Электронный ресурс] : учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2012. - 255 с. - Режим доступа <http://knigafund.ru>.

2. Социальная работа с молодежью [Электронный ресурс] : учеб. пособие / под ред. Н.Ф.Басова. – М.: Дашков и К, 2010. – 327 с. - Режим доступа <http://knigafund.ru>.

### Дополнительная литература

3. Восколович Н.А., Жильцов Е.Н., Еникеева С.Д. Экономика, организация и управление общественным сектором [Электронный ресурс]: учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 375 с. Режим доступа <http://knigafund.ru>.

4. Галасюк И.Н., Краснова О.В., Шинина Т.В. Психология социальной работы: учебник для бакалавров / под ред. О.В. Красновой. – М.: Дашков и К, 2014. – 303 с. Режим доступа <http://knigafund.ru>.

5. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 304 с. Режим доступа <http://knigafund.ru>.

6. Роль НКО в профилактике социального сиротства, поддержке материнства и детства [Текст]: сб. метод. матер. В рамках проведения межмуниципального форума. – Новочеркасск, 2014. – 100 с.

7. Социально-культурная работа за рубежом: учебное пособие / сост. Сугатова Е.П. – Барнаул: Изд-во АГАКИ, 2014. – 292 с. Режим доступа <http://knigafund.ru>.

8. Технология социальной работы [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / под ред. Е.И.Холостовой, Л.И.Кононова. – М.: Дашков и К, 2013. – 478 с. Режим доступа <http://knigafund.ru>.

9. Щербакова Л.И. Развитие групповой сплоченности как условие формирования социальных компетенций студентов технического вуза [Текст] / Коренюгина Т.Ю., Дагуева А.Э. – Новочеркасск: ЮРГТУ (НПИ), 2011. – 71 с.

10. Эффективные модели и лучшие практики профилактики социального сиротства, устройства в семьи детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и их сопровождения [Текст]:

сб. стат. Участников межмуниципального форума «Роль НКО в профилактике социального сиротства, поддержке материнства и детства». - Новочеркасск, 2014. – 48 с.

### **Официальные документы**

11. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 31.01.2016) [Электронный ресурс] Доступ: ИПС Консультант Плюс (тексты нормативных актов, комментарии экспертов, образцы документов, законопроекты) – локальная сеть ЮРГПУ(НПИ).

12. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 31.01.2016). [Электронный ресурс] Доступ: ИПС Консультант Плюс (тексты нормативных актов, комментарии экспертов, образцы документов, законопроекты) – локальная сеть ЮРГПУ(НПИ).

13. Федеральный закон "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 05.05.2014) [Электронный ресурс]. Доступ: ИПС Консультант Плюс (тексты нормативных актов, комментарии экспертов, образцы документов, законопроекты) – локальная сеть ЮРГПУ(НПИ).

### **Периодические издания**

14. Социально-гуманитарные знания [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>.

15. Социологические исследования [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>.

### **Интернет ресурсы**

16. Каталог сайтов о волонтерских организациях АПОРТ.

Учебно-методическое издание

## **ВОЛОНТЕРСТВО КАК ВИД СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Щербакова** Лидия Ильинична  
**Коренюгина** Татьяна Юрьевна  
**Коренюгина** Мария Федоровна  
**Бондаренко** Екатерина Александровна

Учебно-методическое пособие

---

Отв. за вып. Н.А.Юшко

Темплан 2016 г. Подписано в печать 03.02.2016.  
Формат 60x84 1/6. Бумага офсетная. Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 3,72. Уч.-изд. л. 3,75. Тираж 100 экз. Заказ №

Южно-Российский государственный политехнический университет  
(НПИ) имени М.И. Платова  
Редакционно-издательский отдел ЮРГПУ (НПИ)  
346428, г.Новочеркасск, ул.Просвещения, 132.

Отпечатано в ИД «Политехник»  
346428, Г.Новочеркасск, ул.Первомайская, 166  
idp\_npi@mail.tu