




Частное учреждение высшего образования
«Институт государственного администрирования»

Психолого-педагогический факультет
Кафедра психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

П.Н. Рузанов
«28» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ С ОСНОВАМИ
ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО**

Направление подготовки **44.03.02**

Психолого-педагогическое образование

Направленности (профили) подготовки

Психология и педагогика дошкольного образования

Психология и педагогика начального образования

Психология и социальная педагогика

Уровень **бакалавриат**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Форма обучения **очная, очно-заочная, заочная**

Москва 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» составлена на основании ФГОС ВО и ОП ВО по направлению подготовки бакалавриата 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, профили: Психология и педагогика дошкольного образования, Психология и педагогика начального образования, Психология и социальная педагогика; формы обучения: очная, очно-заочная, заочная.

СОСТАВИТЕЛЬ

К.п.с.н., доц. Борисова Т.П.
(расшифровка подписи)

РАССМОТРЕНА

на заседании кафедры психологии и педагогики
06 октября 2022 г., протокол № 3

Заведующий кафедрой



Д.п.с.н., проф. Тышковский А.В.

(подпись)

(расшифровка подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Начальник
учебно-методического отдела

Попова Т.В.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Аннотация

Рабочая программа дисциплины Б1.О.06.05. «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.02. «Психолого-педагогическое образование», направленности «Психология и педагогика дошкольного образования», «Психология и педагогика начального образования», «Психология и социальная педагогика» утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.02.2018 №122

Дисциплина «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» направлена на формирование у студентов:

- основного понятийного аппарата современной организационной психологии,
- систематизированных представлений об общих принципах построения современной организации, ее видах, эффективности и ее влиянии на поведение сотрудников; о методах управления поведением людей и групп в организациях;
- практических навыков владения приемами управления поведением людей и групп в организациях
- теоретических знаний о добровольчестве (волонтерстве) как ресурсе личностного роста и общественного развития,
- представлений о многообразии добровольческой (волонтерской) деятельности и мотивации добровольцев (волонтеров);
- практических навыков в сфере организации труда добровольцев (волонтеров), взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям.

Дисциплина «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» реализуется в рамках обязательной (базовой) части Социально-психологического модуля Учебного плана обучающимися очной и заочной формы обучения (квалификация - бакалавр).

Общая трудоемкость дисциплины по Учебному плану составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, продолжительность обучения – 1 семестр, экзамен

Оглавление

1. Выписка из ФГОС
2. Выписка из Учебного Плана
- 2.1. Трудоёмкость дисциплины
- 2.2. Компетенции, закрепленные за дисциплиной
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине
4. Место дисциплины в структуре образовательной программы
5. Объем дисциплины и виды учебной работы
6. Содержание, структура и трудоёмкость дисциплины
7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
8. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине
 - 8.1. Виды и трудоемкость самостоятельной работы
 - 8.2. Информационно-методические ресурсы самостоятельной работы
 - 8.3. Самостоятельное изучение тем/разделов дисциплины
 - 8.4. Требования к обучающимся в ходе выполнения самостоятельной работы
9. Методические указания к оформлению разных форм отчетности по самостоятельной работе
 - 9.1. Эссе
 - 9.2. Реферат
 - 9.3. Дискуссия
10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
 - 10.1. Примерный перечень вопросов к экзамену
 - 10.2. Оценивание обучающегося на экзамене
11. Основная и дополнительная учебная литература дисциплины
 - 11.1. Основная литература
 - 11.2. Дополнительная литература
12. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» дисциплины
13. Информационные технологии, используемые для осуществления образовательного процесса по дисциплине
 - 13.1. Информационные технологии
 - 13.2. Информационные справочные системы
14. Материально-техническое обеспечение дисциплины
15. Дополнения и изменения рабочей программы дисциплины
16. Современные электронные учебные и справочные системы и профессиональные базы данных
17. Комплект лицензионного программного обеспечения

1. Выписка из стандарта

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО)

Утвержден приказом Минобрнауки РФ №122 от 22.02.2018

Направление подготовки – **44.03.02 Психолого-педагогическое образование**

Направленности (профили) подготовки:

Психология и педагогика дошкольного образования,

Психология и педагогика начального образования

Психология и социальная педагогика

Квалификация – бакалавр

2. Выписка из Учебного плана

2.1 Трудоемкость дисциплины

Общий объем часов: 108 часа, 3 ЗЕТ

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Всего часов	108	108	108
Лекции	24	14	6
Практические занятия	24	20	6
Лабораторные занятия	-	-	-
Всего (контактная раб)	48	34	12
Самостоятельная работа	33	47	87
Форма контроля	Экзамен - 27	Экзамен-27	Экзамен-9

2.2 Компетенции, закрепленные за дисциплиной:

В результате освоения дисциплины «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» в соответствии с ФГОС ВО выпускник программы бакалавриата должен обладать следующими компетенциями:

УК-2; УК-3; ОПК-3; ОПК-6; ОПК-7, ПК-1

Коды компетенций	Индикаторы достижения компетенций
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм УК-2.2. Определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели УК-2.3. Оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач УК-2.4. Определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач
УК-3 Способен осуществлять	УК-3.1.

<p>социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Демонстрирует способность работать в команде УК-3.2. Способен определять свою роль в команде, занимать активную, ответственную, лидерскую позицию в команде, демонстрирует лидерские качества и умения УК-3.3. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор осуществляется в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>
<p>ОПК-3. Способен организовать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность обучающихся, в том числе, с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов</p>	<p>ОПК-3.1. Устанавливает позитивные взаимоотношения с обучающимися, создает благоприятный психологический климат в процессе организации совместной деятельности обучающихся ОПК-3.5. Демонстрирует приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития</p>
<p>ОПК-6 Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями</p>	<p>ОПК-6.3. Демонстрирует понимание документации специалистов (педагогов, дефектологов, логопедов и т.д.) и рекомендаций по использованию индивидуально-ориентированных образовательных технологий с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся в учебной деятельности и воспитании личности</p>
<p>ОПК-7 Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ</p>	<p>ОПК-7.1. Объясняет закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально- психологические особенности, детско-родительские отношения</p>
<p><i>Для профиля «Психология и педагогика дошкольного образования»</i></p>	
<p>ПК-1 Способен к реализации различных видов деятельности детей дошкольного возраста</p>	<p>ПК-1.3. Владеет: - технологиями организации различных видов деятельности; - способами организации конструктивного взаи-</p>

	модействия детей и взрослых в разных видах деятельности
Для профиля «Психология и педагогика начального образования»	
ПК-5 Способен к реализации различных видов деятельности детей младшего школьного возраста	ПК-5.3. Владеет: - технологиями организации различных видов деятельности; - способами организации конструктивного взаимодействия детей и взрослых в разных видах деятельности
Для профиля «Психология и социальная педагогика»	
ПК-9 Способен к организации и исследованию социально и личностно значимой деятельности группы обучающихся, в том числе детей с ОВЗ	ПК-9..2. Анализирует, выбирает и демонстрирует действия по созданию благоприятных для каждого обучающегося в том числе детей с ОВЗ социально-психологического климата и микросреды, способствующих оптимальному жизненному и профессиональному самоопределению ПК-9.5. Владеет методами создания социально- психологических условий для профессионального и жизненного самоопределения – в том числе, и в определении индивидуальных маршрутов обучающихся

3. Требования к результатам обучения по дисциплине:

Цели и задачи дисциплины - формирование у студентов:

- основного понятийного аппарата современной организационной психологии,
- систематизированных представлений об общих принципах построения современной организации, ее видах, эффективности и ее влиянии на поведение сотрудников; о методах управления поведением людей и групп в организациях;
- практических навыков владения приемами управления поведением людей и групп в организациях
- теоретических знаний о добровольчестве (волонтерстве) как ресурсе личностного роста и общественного развития,
- представлений о многообразии добровольческой (волонтерской) деятельности и мотивации добровольцев (волонтеров);
- практических навыков в сфере организации труда добровольцев (волонтеров), взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям.

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (РО)	
	Знания, умения, навыки (содержание)	Коды
УК-2.1.	Определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, включая:	

	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> задачи организационной психологии, обеспечивающие достижение целей психолого-педагогической деятельности в образовательной организации 	РОЗ-1
УК-2.2.	<p>Определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели, включая:</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять приёмы управления поведением людей и групп в организациях 	РОУ-1
УК-2.3.	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками и опытом оценивать риски и ограничения при решении задач повышения эффективности организационного поведения (своего собственного и др. сотрудников образовательной организации) 	РОН-1
УК-2.4.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> Стандартные варианты решения поставленных задач реализации эффективного организационного поведения (своего собственного и др. сотрудников образовательной организации) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Определять ожидаемые результаты решения поставленных задач реализации эффективного организационного поведения (своего собственного и др. сотрудников образовательной организации) 	РОЗ-2 РОУ-2
УК-3.1.	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> Способностью, опытом и навыками работы в команде в условиях образовательной организации 	РОН-2
УК-3.2.	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> определять свою роль в команде, занимать активную, ответственную, лидерскую позицию в команде, демонстрирует лидерские качества и умения 	РОУ-3
УК-3.3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> понятийный аппарат современной организационной психологии, общие принципы построения современной организации, ее виды, <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками и опытом понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор осуществляется по признакам организационного поведения.); 	РОЗ-3 РОН-3
УК-3.4	Эффективно взаимодействует с другими членами команды (внутри и вне организации), в том числе:	

	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> теоретические основы организации волонтерской деятельности как ресурса личностного роста и общественного развития, её виды и формы, особенности мотивации добровольцев (волонтеров); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> взаимодействовать с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> совокупностью практических навыков владения приемами управления поведением людей и групп в организациях, в том числе, в сфере организации труда добровольцев (волонтеров) 	<p>РОЗ-4</p> <p>РОУ-4</p> <p>РОН-4</p>
ОПК-3.1.	<p>Устанавливает позитивные взаимоотношения с обучающимися, создает благоприятный психологический климат в процессе организации совместной деятельности обучающихся, включая:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> условия эффективности деятельности группы детей (класса) в условиях образовательной организации, её влияния на поведение членов групп, методы управления поведением людей и групп в условиях организациях 	РОЗ-5
ОПК-3.5	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Демонстрировать приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития в условиях образовательной организации 	РОУ-5
ОПК-6.3.	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> Опыт и навыками понимания рекомендаций по использованию образовательных технологий с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся в учебной деятельности и воспитании личности в условиях образовательной организации 	РОН-5
ОПК-7.1.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально- психологические особенности, детско-родительские отношения <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Применять в профессиональной деятельности закономерности и социально-психологические особенности формирования детско-взрослых сообществ и детско-родительских отношений 	<p>РОЗ-6</p> <p>РОУ-6</p>
Для профиля «Психология и педагогика дошкольного образования»		
ПК-1.3.	Владеть:	РОН-6

	<ul style="list-style-type: none"> технологиями организации различных видов деятельности детей в условиях ДОУ способами организации конструктивного взаимодействия детей и взрослых в разных видах деятельности в условиях ДОУ 	РОН-7
Для профиля «Психология и педагогика начального образования»		
ПК-5.3	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> технологиями организации различных видов деятельности младших школьников в условиях начальной школы в образовательной организации способами организации конструктивного взаимодействия детей и взрослых в разных видах деятельности в условиях начальной школы в образовательной организации 	РОН-8 РОН-9
Для профиля «Психология и социальная педагогика»		
ПК-9..2.	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> навыками и опытом анализировать, выбирать и демонстрировать действия по созданию благоприятных для каждого обучающегося, в том числе детей с ОВЗ, социально- психологического климата и микросреды в условиях образовательной организации 	РОН-10
ПК-9.5.	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> методами организационной психологии для создания социально- психологических условий профессионального и жизненного самоопределения обучающихся, в том числе, с ОВЗ 	РОН-11

В результате изучения дисциплины студенты будут

знать:

- основные понятия организационной психологии
- теоретические основы организации волонтерской деятельности;
- основные методологические подходы решения проблем, обеспечивающие повышение эффективности организационной и волонтерской деятельности;
- теоретические основы поведения человека в организации и взаимодействия с НКО;

уметь:

- выявить и раскрыть социально-психологическое содержание проблемы, связанной с профессиональной деятельностью в условиях организации;
- применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором» (в том числе, в процессе волонтерской деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО);
- анализировать и прогнозировать организационное поведение человека и группы;
- эффективно использовать мотивационный потенциал персонала в организациях.

владеть:

- приемами диагностики психологической составляющей организационного поведения человека и группы;

- навыками анализа и прогноза динамики развития психологических факторов организации
- навыками в сфере организации труда добровольцев (волонтеров), взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям

4. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» реализуется в обязательной (базовой) части Учебного плана в рамках ОП по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» очной, заочной формы обучения (квалификация - бакалавр).

4.1. Пререквизиты и постреквизиты дисциплины

Изучение дисциплины «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин-пререквизитов: Клиническая психология детей и подростков, педагогическая психология, Теория и технология развития речи, Гендерная психология, Психология семьи и семейного воспитания и др.

Изучение дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала в процессе преддипломной практики, подготовки и прохождения испытаний ГИА

5. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общий объем часов: 108 часа, 3 ЗЕТ

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Всего часов	108	108	108
Лекции	24	14	6
Практические занятия	24	20	6
Лабораторные занятия	-	-	-
Всего (контактная раб)	48	34	12
Самостоятельная работа	33	47	87
Форма контроля	Экзамен - 27	Экзамен-27	Экзамен-9

6. Содержание, структура и трудоемкость дисциплины

Очная форма обучения

№ семестра	№ раздела/темы	Наименование тем	Всего часов	из них:					Форма контроля	
				аудиторные занятия				СР		
				Л	ЛР	ПЗ	СМ			
Раздел 1. Модуль 1. «Организационная психология»										
8	1	Тема 1.1. Организационная психология как наука.		2		2		2	Логическая схема, доклад	РОЗ-1 РОУ-1 РОН-1 РОЗ-3
	2	Тема 1.2. Личность и ее поведение в организации.		2			3			

3	Тема 1.3. Группы в организации.		2		2		2	Коллективный тренинг, КЗ	РОЗ-5 РОУ-5 РОН-5
4	Тема 1.4. Человеческий капитал организации.		2		2		2		
5	Тема 1.5. Мотивация и удовлетворенность трудом в организации.		2		2		2	Логическая схема,	РОЗ-3 РОУ-3 РОН-3
Для профиля «Психология и педагогика дошкольного образования»									
6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.		2		2		2	Клდე-ктивный тренинг, КЗ	РОЗ-2 РОУ-2 РОН-2 РОЗ-6 РОУ-6 РОН-6
7	Тема 1.7. Лидерство в организации.		2		2		2		
8	Тема 1.8. Организационная культура.		2		2		2	Логическая схема, доклад	РОН-7
Для профиля «Психология и педагогика начального образования»									
6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.		2		2		2	Клდე-ктивный тренинг, КЗ	РОЗ-2 РОУ-2 РОН-2 РОЗ-6 РОУ-6 РОН-8
7	Тема 1.7. Лидерство в организации.		2		2		2		
8	Тема 1.8. Организационная культура.		2		2		2	Логическая схема, доклад	РОН-9
Для профиля «Психология и социальная педагогика»									
6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.		2		2		2	Клде-ктивный тренинг, КЗ	РОЗ-2 РОУ-2 РОН-2 РОЗ-6 РОУ-6 РОН-10
7	Тема 1.7. Лидерство в организации.		2		2		2		
8	Тема 1.8. Организационная культура.		2		2		2	Логическая схема, доклад	РОН-11
<i>Итого по модулю 1:</i>		47	16		14		17		
Для всех профилей									
Раздел 2. Модуль 2. «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО»									
	Тема 2.1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития		2		2		4	Тестирование	РОЗ-4
	Тема 2.2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской)		2		2		4	Деловая игра	РОЗ-4 РОУ-4

		деятельности								
		Тема 2.3. Организация работы с волонтерами		2		2		4	Деловая игра	РОЗ-4 РОУ-4 РОН-4
		Тема 2.4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями.		2		4		4	Проект	
		<i>Итого по модулю 2:</i>	34	8		10		16		
		Всего:	81	24		24		33		
		Промежуточная форма контроля (экзамен):	27							
		Итого:	108							

Очно-заочная форма обучения

№ семестра	№ раздела/темы	Наименование тем	Всего часов	из них:					Форма контроля	
				аудиторные занятия				СР		
				Л	ЛР	ПЗ	СМ			
		Раздел 1. Модуль 1. «Организационная психология»								
8	1	Тема 1.1. Организационная психология как наука.		2		2		4	Логическая схема, доклад	РОЗ-1 РОУ-1 РОН-1 РОЗ-3
	2	Тема 1.2. Личность и ее поведение в организации.					2			
	3	Тема 1.3. Группы в организации.				2		4	Коллективный тренинг, КЗ	РОЗ-5 РОУ-5 РОН-5
	4	Тема 1.4. Человеческий капитал организации.		2			4			
	5	Тема 1.5. Мотивация и удовлетворенность трудом в организации.				2		4	Логическая схема,	РОЗ-3 РОУ-3 РОН-3
		Для профиля «Психология и педагогика дошкольного образования»								
	6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.		2		2		4	Кллективный тренинг, КЗ	РОЗ-2 РОУ-2 РОН-2 РОЗ-6 РОУ-6 РОН-6 РОН-7
	7	Тема 1.7. Лидерство в организации.				2		4		
	8	Тема 1.8. Организационная культура.		2		2		4	Логическая схема, доклад	
		Для профиля «Психология и педагогика начального образования»								
	6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.		2		2		4	Кллективный	РОЗ-2 РОУ-2

Раздел 1. Модуль 1. «Организационная психология»									
8	1	Тема 1.1. Организационная психология как наука.					6	Логическая схема,	РОЗ-1 РОУ-1 РОН-1 РОЗ-3
	2	Тема 1.2. Личность и ее поведение в организации.					6	доклад	
	3	Тема 1.3. Группы в организации.	2		2		6	Коллективный тренинг,	РОЗ-5 РОУ-5 РОН-5
	4	Тема 1.4. Человеческий капитал организации.					6	КЗ	
	5	Тема 1.5. Мотивация и удовлетворенность трудом в организации.					5	Логическая схема,	РОЗ-3 РОУ-3 РОН-3
Для профиля «Психология и педагогика дошкольного образования»									
	6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.					6	Клдективный тренинг,	РОЗ-2 РОУ-2 РОН-2
	7	Тема 1.7. Лидерство в организации.	2		2		6	КЗ	РОЗ-6 РОУ-6 РОН-6
	8	Тема 1.8. Организационная культура.					6	Логическая схема, доклад	РОН-7
Для профиля «Психология и педагогика начального образования»									
	6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.					6	Клдективный тренинг,	РОЗ-2 РОУ-2 РОН-2
	7	Тема 1.7. Лидерство в организации.	2		2		6	КЗ	РОЗ-6 РОУ-6 РОН-8
	8	Тема 1.8. Организационная культура.					6	Логическая схема, доклад	РОН-9
Для профиля «Психология и социальная педагогика»									
	6	Тема 1.6. Коммуникации в организации.					6	Клдективный тренинг,	РОЗ-2 РОУ-2 РОН-2
	7	Тема 1.7. Лидерство в организации.	2		2		6	КЗ	РОЗ-6 РОУ-6 РОН-10
	8	Тема 1.8. Организационная культура.					6	Логическая схема, доклад	РОН-11
<i>Итого по модулю 1:</i>			55	4	4		47		
Для всех профилей									

	Раздел 2. Модуль 2. «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО»							
	Тема 2.1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития		1	1		10	Тестирование	РОЗ-4
	Тема 2.2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности						10	Деловая игра
	Тема 2.3. Организация работы с волонтерами		1	1		10	Деловая игра	РОЗ-4 РОУ-4 РОН-4
	Тема 2.4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями.						10	Проект
	<i>Итого по модулю 2:</i>	44	2	2		40		
	Всего:	99	6	6		87		
	Промежуточная форма контроля (экзамен):	9						
	Итого:	108						

Тематическое содержание разделов (модулей) дисциплины

Раздел 1. Модуль 1 «Организационная психология»

Тема 1.1. Организационная психология как наука.

Объект, предмет и задачи организационной психологии.

Тема 1.2. Личность и ее поведение в организации.

Теоретические аспекты влияния среды на личность и поведение. Я-концепция личности и самооценка.

Взаимодействие личности и организации. Мотивация личности как основа формирования организационного поведения

Тема 1.3. Группы в организации.

Механизмы групповой динамики в организации. Феномены групповой жизнедеятельности.

Распределение деловых ролей в организации

Тема 1.4. Человеческий капитал организации.

Понятие человеческого капитала. Классификация человеческого капитала. Совершенствования стиля и мотивации управления человеческим капиталом.

Тема 1.5. Мотивация и удовлетворенность трудом в организации.

Трудовая мотивация и ее свойства.

Теории мотивации.

Тема 1.6. Коммуникации в организации.

Подходы к раскрытию сущности коммуникации в организации. Коммуникация как реальность значений и описания действительности.

Коммуникативная среда организации. Коммуникация и культура в организации.

Тема 1.7. Лидерство в организации.

Руководство и лидерство как социальные феномены.

Роль лидера:

- в управлении организационной культурой;
- в управлении коммуникацией;
- в управлении группой;
- в управлении внешними связями;
- в управлении изменениями.

Тема 1.8. Организационная культура.

Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Формирование организационной культуры.

Раздел 2. Модуль 2. «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО»

Тема 2.1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития.

Понятие добровольчества (волонтерства), добровольческой (волонтерской) организации, организатора добровольческой (волонтерской) деятельности. Взаимосвязь добровольчества (волонтерства) с существенными и позитивными изменениями в личности человека. Государственная политика в области развития добровольчества (волонтерства). Возможности добровольчества (волонтерства) в решении вопросов местного значения, социально-экономическом развитии регионов и достижении целей национального развития.

В ходе обучения студенты активизируют личностные ресурсы, способствующие саморазвитию и самореализации, повышению уровня толерантности и личностной креативности как адаптационного ресурса и условия эффективной волонтерской деятельности, рефлексии, повышению устойчивости к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации.

Тема 2.2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности.

Цели и задачи добровольческой (волонтерской) деятельности. Формы и виды добровольческой (волонтерской) деятельности: разнообразие и взаимное влияние. Историческое наследие и направления добровольчества. Развитие волонтерства в различных сферах жизнедеятельности. Циклы развития волонтерской деятельности. Виды, типы и цели добровольчества (волонтерства): разнообразие и взаимное влияние. Механизмы и технологии добровольческой деятельности. Волонтерский менеджмент. Программы саморазвития личности в аспекте добровольчества. Социальное проектирование. Благотворительность.

Тема 2.3. Организация работы с волонтерами.

Организация работы с волонтерами: рекрутинг, повышение узнаваемости проектов, работа со СМИ, обучение, оценка эффективности волонтерской деятельности. Границы ответственности добровольцев (волонтеров), организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческих (волонтерских) организаций. Мотивация волонтеров. Проблема и профилактика эмоционального выгорания. Сравнительный анализ мотивации стихийных волонтеров, эпизодических волонтеров и волонтеров долгосрочных проектов. Диагностика мотивации волонтеров. Показано, что волонтерская деятельность выступает как условие и фактор формирования социально значимых личностных свойств человека. Определены основные потребности молодежи, реализуемые в рамках волонтерской деятельности: потребность человека быть нужным другому человеку, потребность в общении, потребность в творчестве, потреб-

ность в саморазвитии и построении карьеры, потребность в приобретении социального опыта, потребность в подтверждении самостоятельности и взрослости.

Обучение позволит освоить современные психологические технологии диагностики потенциальных волонтеров, с целью профессионального отбора; повышения уровня коммуникативной компетентности, развития профессиональной наблюдательности, анализа различных аспектов синдрома эмоционального выгорания.

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

Тема 2.4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями.

Инновации в добровольчестве (волонтерстве) и деятельности социально ориентированных НКО. Формы, механизмы и порядки взаимодействия с федеральными органами власти, органами власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, подведомственными им государственными и муниципальными учреждениями, иными организациями (по направлениям волонтерской деятельности).

Взаимодействия с социально ориентированными НКО, органами власти и подведомственными им организациями: причины провалов и лучшие практики.

Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями.

В результате обучения обучающиеся получают представление о знаниях о Способах построения конструктивного общения (взаимодействия) с представителями органами власти и различных социальных групп; приобретают способность демонстрировать коммуникационные умения в контексте социального партнерства.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

7.1. Общие положения.

Обучение по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и практических занятий/семинаров. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения содержания дисциплины и достижения поставленных целей необходимо познакомиться со следующими документами: выпиской из Учебного плана по данной дисциплине, основными положениями рабочей программы дисциплины, календарным учебно-тематическим планом дисциплины. Данный материал может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует данные локальной информационно-библиотечной системы Института.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в локальной информационно-библиотечной системе Института, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

7.2. Подготовка к лекции

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

1. знакомит с новым учебным материалом;

2. разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
3. систематизирует учебный материал;
4. ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

1. внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
2. ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
3. внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
4. запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
5. постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
6. узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

7.3. Подготовка к практическому занятию

При подготовке и работе во время проведения практических занятий следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к практическому занятию заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения практического занятия включает несколько моментов:

1. консультирование обучающихся преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;
2. самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждому практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

7.4. Подготовка к семинарским занятиям

Следует разумно организовывать работу по подготовке к семинарскому занятию. К теме каждого семинара даётся определённый план, состоящий из нескольких вопросов, рекомендуется список литературы, в том числе, и обязательной. Работу следует организовать в такой последовательности:

1. прочтение рекомендованных глав из различных учебников;
2. ознакомление с остальной рекомендованной литературой из обязательного списка;
3. чтение и анализ каждого источника (документа).

Прежде всего, следует ознакомиться с методическими указаниями к каждому семинару.

При работе с каждым документом надо ответить для себя на следующие вопросы:

1. Кто автор документа?
2. Какое место эти авторы занимали в обществе?
3. Как мы должны относиться к его свидетельствам, какой ракурс оценки событий он представлял?
4. Каковы причины различного отношения современников к событиям?
5. Следует уяснить значение тех архаичных и незнакомых терминов, что встречаются в тексте.

Выводы из анализа документа должны делаться самостоятельно: хотя в исторической науке не следует пренебрегать авторитетом знаменитых авторов, но следует помнить, что не все научные положения являются бесспорной истиной. Критическое отношение (конечно, обдуманное) является обязательным элементом научной аналитической работы.

Подготовьте ответы на каждый вопрос плана. Каждое положение ответа подтверждается (если форма семинара это предусматривает) выдержкой из документа. Подготовку следует отразить в виде плана в специальной тетради подготовки к семинарам.

Следует продумать ответы на так называемые «проблемно-логические» задания. Каждое из этих заданий связано с работой по сравнению различных исторических явлений, обоснованием какого-либо тезиса, раскрытием содержания определённого понятия. Их следует продумать, а те, которые указаны преподавателем, можно выполнить как краткую письменную работу на одной - двух тетрадных страничках.

Если преподавателем поручено подготовить доклад или сообщение по какой-то указанной теме, то он готовится и в письменной и в устной форме (в расчете на 5-7 минут сообщения). После этого он должен быть на семинаре обсуждён на предмет полноты, глубины раскрытия темы, самостоятельности выводов, логики развития мысли.

На семинарском занятии приветствуется любая форма вовлечённости: участие в обсуждении, дополнения, критика - всё, что помогает более полному и ясному пониманию проблемы.

Результаты работы на семинаре преподаватель оценивает и учитывает в ходе проведения рубежного контроля и промежуточной аттестации.

7.5. Самостоятельная работа

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

7.5.1 Примерное содержание контрольных заданий Модуля 1 «Организационная психология»

Вариант 1.

1. Проблемы менеджмента ... направления:
 - Научное изучение и рационализация труда и управление производством;
 - Профессиональный отбор персонала;
 - Профессиональное обучение персонала;
 - Проблема профессионального утомления;

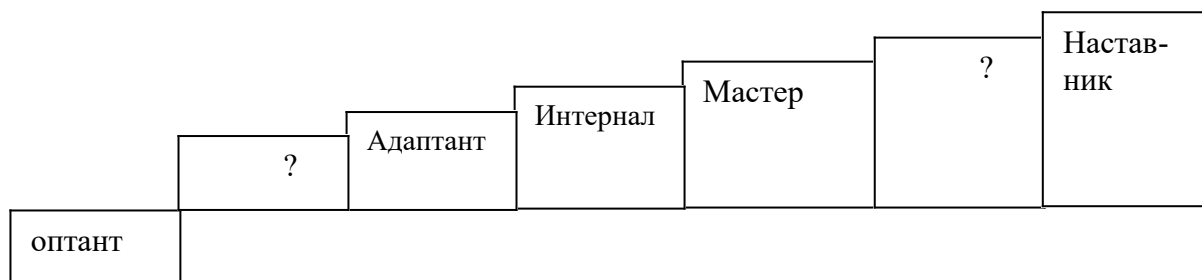
Вставьте пропущенное название направления в менеджменте, которое разрабатывает данные проблемы и остается актуальным по сегодняшний день.

2. Организационная психология в данный момент широко применяется в производственной практике.

Перечислите основные области применения в маркетинге на предприятии:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3. ... – это описание упорядоченной совокупности ПВК.
Вставьте понятие.
4. Составить психограмму успешного учителя с помощью таблицы.
5. Запишите недостающие стадии цикла профессионализации:



6. Когда в онтогенезе формируется индивидуальный стиль деятельности? В какой мере ИСД устойчив?
7. Перечислите и опишите важнейшие направления профориентационной работы психолога.
8. Составьте план профконсультирования безработных.
9. Составьте психологический портрет и план проведения собеседования с кандидатом на должность бухгалтера. Напишите, какие мероприятия будет включать мотивационная программа для стимулирования работы данного сотрудника (материальная, нематериальная: виды обучения и т.д.)

Вариант 2.

1. Проблемы менеджмента ... направления:
 - Удовлетворенность трудом и эффективность труда;
 - Трудовая мотивация и эффективность труда;
 - Лидерство и власть в производственных группах.

Вставьте пропущенное название направления в менеджменте, которое разрабатывает данные проблемы и остается актуальным по сегодняшний день.

2. Организационная психология в данный момент широко применяется в производственной практике.

Перечислите основные области применения организационной психологии в управлении персоналом на предприятии:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
3. ... – это итоговое описание профессии.

Вставьте понятие.

4. Составьте психограмму успешного менеджера по персоналу.

5. Подставьте следующие виды компетенции к определениям: специальная компетентность, социальная компетентность, личностная и индивидуальная компетентность.

...- владение приемами личностной саморегуляции, саморазвития; готовность к профессиональному росту.

...– умение выполнять профессиональные задачи на высоком уровне.

...- владение человеком коммуникативными навыками, умениями эффективно работать совместно.

6. Какие условия способствуют формированию индивидуального стиля деятельности?

7. Опишите традиционный подход профессионального развития личности в целях профконсультирования Д. Голланда.
8. Составьте план профконсультирования инвалидов.
9. Составьте психологический портрет и план проведения собеседования с кандидатом на должность психолога в организации. Напишите, какие мероприятия будет включать мотивационная программа для стимулирования работы данного сотрудника (материальная, нематериальная: виды обучения и т.д.)

Вариант 3.

1. Проблемы менеджмента ... направления:

- Представление об организации как открытой системе;
- Проблема принятия решений в менеджменте;
- Применение теории алгоритмов.

Вставьте пропущенное название направления в менеджменте, которое разрабатывает данные проблемы и остается актуальным по сегодняшний день.

2. Перечислите основные области применения организационной психологии в социальной практике:

- 1.
- 2.
- 3.

3. ... – это общественно-необходимая деятельность, требующая усилий в достижении определенных целей.

Вставьте понятие.

4. Составьте психограмму успешного руководителя.

5. Добавьте следующие виды кризисов профессионального развития личности к определениям: нормативные кризисы, ненормативные кризисы, кризис нереализованности, кризис бесперспективности, кризис опустошенности.

... - проявляется переживаниями человека, для которых характерно обесценивание достижений прошлого своего опыта.

... - это типичные для большинства людей события, обусловленные организацией социальной и трудовой жизни.

... - проявляется отсутствием значимых целей и потенциальных связей событий в будущем, что влияет на переживание ценности своей жизни в настоящем.

... - характеризуется тем, что отсутствуют причинно-целевые связи событий настоящего с прошлым и будущим, имеет место ситуация растерянности.

... - вызываются либо критическими событиями, имеющими смысло-жизненное значение, либо болезненным состоянием.

6. Возможно ли целенаправленное формирование эффективного индивидуального стиля деятельности?

7. Опишите традиционный подход профессионального развития личности в целях профконсультирования Е.А.Климова

8. Составьте план профконсультирования бывших военнослужащих.

9. Составьте психологический портрет и план проведения собеседования с кандидатом на должность менеджера по продажам. Напишите, какие мероприятия будет включать мотивационная программа для стимулирования работы данного сотрудника (материальная, нематериальная: виды обучения и т.д.)

Вариант 4.

1. Проблемы менеджментанаправления:

- Отказ от поиска универсальных законов управления;
- Разработка типологии производственных организаций;
- Рассмотрение каждой организации в ее развитии.

Вставьте пропущенное название направления в менеджменте, которое разрабатывает данные проблемы и остается актуальным по сегодняшний день.

2. Организационная психология в данный момент широко применяется в производственной практике.

Перечислите основные области применения психологии труда в управлении персоналом на предприятии:

1.

2.

3.

4.

5.

3. – это область общественного разделения труда, в которой создаются определенные продукты, имеющие потребительскую стоимость.

Вставьте понятие.

4. Составьте психограмму успешного психолога-консультанта с помощью таблицы.

5. Добавьте следующие виды профессиональной деформации к определениям: общепрофессиональная деформация, типологическая деформация, индивидуальная деформация. И приведите примеры.

... - образованные слиянием личностных особенностей и особенностей функционального строения профессиональной деятельности.

... - обусловлена особенностями используемых средств труда, предметов труда, профессиональных задач, установок, привычек.

... - обусловлены личностной направленностью, а не выполняемой трудовой деятельностью.

6. Индивидуальный стиль деятельности единственный для каждого человека или человек может владеть разными стилями индивидуальной деятельности? Почему?

7. Опишите теорию развития профессионального самоопределения по Д.Сьюперу.

8. Составьте план профконсультирования людей, вернувшихся из мест лишения свободы.

9. Составьте психологический портрет и план проведения собеседования с кандидатом на должность экономиста. Напишите, какие мероприятия будет включать мотивационная программа для стимулирования работы данного сотрудника (материальная, нематериальная: виды обучения и т.д.)

Вариант 5.

1. Проблемы менеджмента ... направления:

- Системное мышление менеджера и его развитие;

- Корпоративная культура;

- Тренинги персонала, управление карьерой.

Вставьте пропущенное название направления в менеджменте, которое разрабатывает данные проблемы и остается актуальным по сегодняшний день.

2. Психология труда в данный момент широко применяется в производственной практике.

Перечислите основные области применения психологии труда в маркетинге на предприятии:

1.

2.

3.

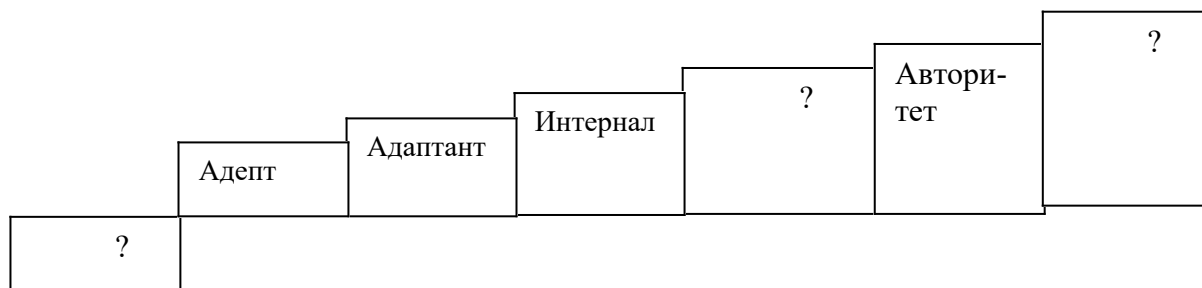
4.

5.

3. - это единица труда, которая предполагает выполнение трудовых действий.

Вставьте понятие.

4. Составьте психограмму успешного программиста с помощью таблицы.
5. Запишите недостающие стадии цикла профессионализации:



6. Какими методами исследуется индивидуальный стиль деятельности?
7. Опишите мотивационные теории профессионализации личности А.Роу. Почему данные теории не подтвердились на практике?
8. Составьте план карьерного консультирования.
9. Составьте психологический портрет и план проведения собеседования с кандидатом на должность секретаря. Напишите, какие мероприятия будет включать мотивационная программа для стимулирования работы данного сотрудника (материальная, нематериальная: виды обучения и т.д.)

7.5.2. Примерное содержание практических заданий Модуля 2 «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО».

Тема 2.1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития

1. Подготовить групповые презентации в MS PowerPoint на тему: «Востребованные направления волонтерской деятельности» (Выбрать одно из направлений, описать технологии волонтерской деятельности, реализуемые в рамках этого направления, проблемы и перспективы): социальное волонтерство; спортивное волонтерство; культурное волонтерство; экологическое волонтерство и помощь животным; событийное волонтерство; корпоративное волонтерство; волонтерство в сфере общественной безопасности; донорство; медиа-волонтерство; интернет-добровольчество.

2. Подготовить групповые презентации в MS PowerPoint на тему «Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке. Технологии социального волонтерства» (Выбрать одну из социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке, комплексно оценить ее проблемы и направления, технологии работы с ней волонтера): пожилые граждане; инвалиды; лица, без определенного места жительства; подростки с девиантным поведением; жертвы техногенных катастроф и стихийных бедствий, дети-сироты и др.

Тема 2.2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности

Перечень изучаемых элементов содержания

1. Социальное волонтерство;
2. Событийное волонтерство;
3. Спортивное волонтерство;
4. Экологическое волонтерство;
5. Арт-волонтерство;
6. Волонтерство в чрезвычайных ситуациях

Задания для самоподготовки:

Написать эссе на одну из предложенных тем:

1. Миссия и роли волонтерства.

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

Тема 2.3. Организация работы с волонтерами

Пройдите тестирование:

Из предложенных вариантов выберите правильный ответ:

1. Волонтер в дословном переводе означает:

- 1) человек, который работает безвозмездно, стремится внести свой вклад в реализации социально значимых проектов;
- 2) «доброволец», который безвозмездно занимается социально значимой деятельностью;
- 3) человек, добровольно взявший на себя какую-либо работу.

2. Согласно определению, «добровольцы» – это:

- 1) лицо, осуществляющее какую-либо деятельность добровольно, а также зачастую безвозмездно;
- 2) доброволец, человек, предпочитающий быть участником, а не зрителем, не ожидающий оплаты своего труда;
- 3) это люди, которые совершают общественно полезные деяния без материальной выгоды или какой-либо компенсации;
- 4) физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг.

3. Цели благотворительной деятельности определены в:

- 1) ФЗ РФ от 28.12.2013 №-442 ФЗ «Об основах социального обслуживания в РФ»;
- 2) ФЗ РФ от 11.08.95 №-135 ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- 3) Распоряжение правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р «О концепции долгосрочно социально-экономического развития РФ на период до 2020 года.

4. Что из перечисленного относится к благотворительной деятельности:

- 1) развитие частного бизнеса;
- 2) организация клубов по интересам;

3) содействие укрепления мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов.

5. Стать волонтером может:

1) любой гражданин, достигший совершеннолетия или 14 лет с письменного согласия родителей или лиц, их заменяющих;

2) любой гражданин, независимо от возраста; 3) гражданин в возрасте с 18 до 55 лет.

6. Среди многообразия благотворительных форм волонтер имеет право выбрать тот вид деятельности, который:

1) ему предложит организация; 2) ему более интересен;

3) имеется в наличии.

7. Что из перечисленного верно? Труд волонтера: 1) не оплачивается;

2) оплачивается в исключительных случаях;

3) не оплачивается, однако, компенсации подлежат расходы волонтера, связанные с его деятельностью

8. Каким документом определяется труд волонтера? 1) запись в трудовой книжке;

2) волонтерский договор; 3) трудовое соглашение.

Изучите темы и подготовьте доклады.

Тема 1. Волонтерство и его роль в системе социокультурных институтов.

1. Цели и задачи волонтерства.

2. Волонтерство и его роль в системе социокультурных институтов.

3. Международная практика волонтерской и добровольческой деятельности.

Тема 2. Организация волонтерской службы в учреждениях разных типов и видов.

1. Теоретические аспекты организации волонтерской службы в учреждениях разных типов и видов.

2. Концепция программы развития добровольческого и волонтерского движения.

3. Нормативно-правовая база деятельности волонтерской службы. 13

Тема 3. Система подготовки волонтеров и добровольцев по программе первичной профилактики наркозависимости, табакокурения и употребления ПАВ.

1. Подготовка волонтеров для ведения групповых занятий.

2. Подготовка волонтеров по проведению бесед по программе первичной профилактики наркозависимости, табакокурения и употребления ПАВ.

3. Модель волонтерской службы по профилактике наркозависимости, табакокурения, употребления ПАВ.

4. Организация работы агитбригад.

Тема 4. Методика работы волонтеров в условиях учреждений разных типов и видов.

Семейное волонтерство.

1. Методика работы волонтеров с разновозрастной аудиторией. 2. Методика работы волонтеров с младшими школьниками.

3. Методика работы со школьниками средней возрастной группы. 4. Методика работы со школьниками старшего возраста.

5. Технология уличной работы.

Тема 5. Психолого-педагогическая специфика работы волонтеров с разновозрастной аудиторией.

1. Возрастные особенности детей младшего, среднего и старшего школьного возраста.

2. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности волонтерской службы.

3. Специфика деятельности волонтерской службы в условиях учреждений разных типов и видов.

4. Программа психолого-педагогического сопровождения деятельности волонтерской службы.

Тема 6. Волонтерская служба в рамках реализации национальной программы развития молодежи.

1. Создание и рекрутинг молодых людей в волонтерскую службу.
2. Молодой человек, как потенциальный союзник в организации деятельности волонтерской службы крупных государственных мероприятий.
3. Модели взаимодействия волонтерской службы на международном уровне.
4. Практическая работа волонтера

Методические рекомендации по подготовке докладов.

Подготовка научного доклада выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов. Научный доклад представляет собой исследование по конкретной проблеме, изложенное перед аудиторией слушателей. Работа по подготовке доклада включает не только знакомство с литературой по избранной тематике, но и самостоятельное изучение определенных вопросов. Она требует от студента умения провести анализ, способности наглядно представить итоги проделанной работы, и что очень важно – заинтересовать аудиторию результатами своего исследования. Следовательно, подготовка научного доклада требует определенных навыков. Подготовка научного доклада включает несколько этапов работы:

1. Выбор темы научного доклада;
2. Подбор материалов;
3. Составление плана доклада. Работа над текстом;
4. Оформление материалов выступления;
5. Подготовка к выступлению.

Структура и содержание доклада. Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента. Тренинги на формирование навыков взаимодействия при организации волонтерской деятельности. Тренинг определяется как форма активного обучения посредством приобретения жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей. Тренинг обычно направлен на комплексное освоение теоретических знаний и практических умений, на формирование необходимых способностей, присвоение способов «правильного» поведения и действия, выявление и выработку способов преодоления типичных затруднений организации волонтерской деятельности.

Тема 2.4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями

Выполните задание:

- 1) Изучить нормативно-правовую базу в сфере взаимодействия органов власти и СО НКО и сформировать таблицу полезных ссылок.
- 2) На основе изученного материала сформировать предложения по разработке технологий взаимодействия органов власти и СО НКО по вопросу участия волонтеров.
- 3) Разработать проект по внедрению инноваций добровольческой деятельности в системе взаимодействия с СО НКО.

Темы для организации дискуссий:

1. Теоретико-правовые основы существования некоммерческих организаций.
2. Понятия, признаки и формы некоммерческих организаций.
3. Формы взаимодействия общественных организаций с органами местного самоуправления.
4. Как государство сейчас в целом относится к НКО и гражданским инициативам?
5. Законодательное регулирование добровольчества (волонтерства) в России и НКО, включая социально ориентированные организации.
6. Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели ресурсных центров, волонтерских центров, финансовая поддержка СО НКО и добровольчества (волон-

терства) на муниципальном, региональном, федеральном уровне (субсидии, гранты Фонда президентских грантов)

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

8. Мотивирование волонтеров и сотрудников СО НКО

9. Технология продвижения результатов совместной деятельности с СОНКО

10. Методы оценки эффективности деятельности СО НКО и волонтеров.

7.6. Подготовка к экзамену (зачету)

К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся как важный момент освоения содержания дисциплины «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО» и как составляющая образовательной программы высшего образования предполагает разнообразные виды и формы её проведения.

Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на самостоятельную работу на внеаудиторных занятиях, которые составляют около 80 % от общего объема дисциплины на заочной форме обучения.

В данном разделе предлагается учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся, которое выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. ТК – текущий контроль; ИК – итоговый контроль.

1.1. Виды самостоятельной работы (заочная форма обучения)

Вид самостоятельной работы
Подготовка курсовой работы (по Учебному плану)
Подготовка реферата, эссе, расчетно-графических работ (по Учебному плану)
Подготовка к контрольной работе (по Учебному плану)
Подготовка к практическим и семинарским занятиям
Подготовка домашнего задания (подготовка сообщений, докладов, презентаций, решение задач и т.д.)
Проработка и повторение лекционного материала, материала учебников и учебных пособий
Работа с научной литературой
Самостоятельное изучение тем дисциплины
Прочие виды самостоятельной работы (подготовка к тестированию)

1.2. Самостоятельное изучение тем/разделов дисциплины

Основу работы при самостоятельном изучении тем/разделов дисциплины «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО» составляет работа с учебной и научной литературой, с интернет-ресурсами.

Последовательность действий, которых целесообразно придерживаться при работе с литературой:

1. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного).
2. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.
3. Чтение желательно сопровождать записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала не сложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:
 1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
 2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
 3. Подготовка тезисов – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
 4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
 5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект - это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект - составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Требования к обучающимся в ходе выполнения самостоятельной работы

Обучающийся должен быть готов к регулярной самостоятельной образовательной деятельности, а именно:

1. К освоению новых технологий, новых систем знаний;
2. К самостоятельному планированию, проектированию и внедрению новшеств;
3. К самообразованию (самостоятельно и охотно приобретать недостающие знания из разных источников);
4. К развитию у себя исследовательских умений (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения экспериментов, анализа, построения гипотез, обобщения);
5. К развитию системного мышления;
6. К самооценке своего образовательного результата.

9. Методические указания к оформлению разных форм отчетности по самостоятельной работе

9.1. Эссе

9.1.1. Написание эссе – это вариант творческой работы, в которой должна быть выражена позиция автора по избранной теме.

Эссе – прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, трактующее тему и представляющее попытку передать индивидуальные впечатления и соображения, так или иначе, с ней связанные.

9.1.2. Алгоритм выполнения задания:

6. Выбрать тему эссе, если она не задана изначально.
7. Сформулировать предмет анализа в эссе или исходные тезисы.
8. Правильно подобрать и эффективно использовать необходимые источники (желательно, чтобы в их число входили первоисточники).
9. Критически проанализировать различные факты и оценить их интерпретацию.
10. Сформулировать собственные суждения и оценки, основанные на свидетельствах и тщательном изучении источника.

Эссе должно включать следующие части, отвечающие определенным требованиям:

1. Краткое содержание, в котором необходимо:
 - 1.1. четко определить тему и предмет исследования или основные тезисы;
 - 1.2. кратко описать структуру и логику развития материала;
 - 1.3. сформулировать основные выводы.
2. Основная часть эссе содержит основные положения и аргументацию.
3. Заключение, в котором следует:
 - 3.1. четко выделить результаты исследования и полученные выводы;
 - 3.2. обозначить вопросы, которые не были решены, и новые вопросы, появившиеся в процессе исследования.
4. Библиография.

9.1.3. Тематика эссе по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО»

1. Цели коммуникаций в организации.
2. Коммуникативная структура организации и критерии ее оценки.
3. Межличностные и организационные барьеры коммуникаций в организации.
4. Информационное пространство организации.
5. Проблемы, связанные с информационными потоками в организации.
6. Сущность метода делегирования полномочий.
7. Организационно-психологические барьеры для внедрения делегирования полномочий.
8. Условия, способствующие успешному внедрению делегирования полномочий.
9. Ограничения для внедрения делегирования полномочий.
10. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
11. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.
12. Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации.
13. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации.
14. Понятие организационного поведения.
15. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой.
16. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

17. Подходы к понятию «Организационная культура»
18. Типологии организационных культур.
19. Источники формирования организационной культуры.
20. Методы диагностики организационной культуры.
21. Миссия и роли волонтерства.
22. Трудный и вдохновляющий опыт волонтерства.
23. Здесь и сейчас в волонтерском опыте.
24. Что такое милосердие?
25. Волонтерство как образ жизни современной молодежи.
26. Почему я волонтер?
27. Почему я буду волонтером? Мотивация волонтерской деятельности.
28. 10 причин стать волонтером: мотивационное эссе.
29. Границы ответственности волонтера.
30. Поиск ресурса: статья подопечным самому себе.
31. Эмоциональное выгорание и профилактика стресса волонтера.
32. Творчество и юмор как профилактика эмоционального выгорания волонтера.
33. Баланс занятости и отдыха волонтера.
34. Мой план волонтерской работы на год. Возможности Волонтерского Центра.
35. Методы поощрения волонтеров
36. Ресурсы и риски моего нового волонтерского сезона.
37. Волонтерские технологии и техники.
38. Современные навыки, необходимые волонтеру.
39. Информационные технологии в работе волонтеров.
40. Основы проектирования и проведения социальных дел.
41. Игровые технологии в работе волонтера.
42. Лучшая награда волонтера (об оценке эффективности работы волонтера).
43. Организационные вопросы деятельности добровольческого объединения.
44. Современный взгляд на волонтерский менеджмент.
45. Современная документация в волонтерском менеджменте.

9.2. Реферат

9.2.1. Рефераты – Реферат самая простая форма самостоятельной письменной студенческой работы. Реферат должен включать оглавление, введение, несколько глав (от 2 до 5), заключение и список литературы.

Желательно наличие ссылок. Ссылки в реферате, как впрочем, и в других студенческих работах (курсовых и дипломах), можно делать двумя способами - внизу страницы или в квадратных скобках с указанием номера источника по списку литературы. Первый вариант удобнее и нагляднее. Нормальное количество ссылок для реферата - от 2 до 8. Формально к оформлению реферата предъявляются следующие требования.

Объем реферата - 10-20 страниц (в идеале - 15 стр.) - сюда не включаются титульный лист и возможные приложения. Шрифт обычно Times New Roman, кегль (или размер шрифта) - 14, интервал (расстояние между строчками) - 1,5 - стандарт, которым печатали пишущие машинки при двойном интервале. Поля - стандартные для Microsoft Word.

9.2.2. Тематика рефератов по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО»

1. Основные психологические проблемы в организациях.
2. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.
3. Организация как система. Общие характеристики организации.
4. Жизненный цикл организации.

5. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.
6. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
7. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
8. Типологии организационных культур.
9. Проблемы власти и руководства в организациях.
10. Источники власти в организации, их классификации.
11. Соотношение руководства и лидерства в организации.
12. Теории лидерства.
13. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.
14. Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.
15. Виды групп в организациях.
16. Понятие команды. Процесс командообразования.
17. Психологическая совместимость в команде и ее влияние на управление.
18. Модель «пять больших личностных черт» в диагностике сотрудников и командообразовании.
19. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт в командообразовании.
20. Поведение, ориентированное на себя и на команду
21. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.
22. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.
23. Диспозиционные теории трудовой мотивации.
24. Когнитивные теории мотивации.
25. Проблемы и методы стимулирования труда.
26. Пути и способы повышения трудовой мотивации. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.
27. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.
28. Модели коммуникативного процесса.
29. Каналы и сети организационных коммуникаций.
30. Барьеры коммуникаций в организациях.

9.3. Дискуссия (в том числе, в режиме он-лайн)

Дискуссия является одной из важнейших форм образовательной деятельности, стимулирующей инициативность учащихся, развитие рефлексивного мышления. В основе дискуссии - метод обсуждения и разрешения спорных вопросов. В отличие от обсуждения как обмена мнениями, дискуссией называют обсуждение-спор, столкновение точек зрения, позиций и т.д. Дискуссия – равноправное обсуждение студентами (под руководством и с учетом планирования преподавателем) вопросов, на которых нет единого ответа в ходе освоения материала изучаемой дисциплины. Результатом дискуссии может быть общее соглашение, лучшее понимание, новый взгляд на проблему, совместное решение.¹

Дискуссия в ходе освоения дисциплины «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО» выполняет также тренинговую функцию, погружая обучающихся в дискуссионную ситуацию, типичную для процессов организационного взаимодействия.

Тематика дискуссий находится в полном соответствии с программой курса. В он-лайн режиме студентам предлагается обсудить заявленную тему, найти способы профессионального поведения в той или иной ситуации. Преподаватель выполняет функции ведущего дискуссии. Он оценивает: - активность каждого участника; - степень владения знаниями каждого участника; - оригинальность предлагаемых идей, решений.

Тематика дискуссий:

1. Адаптация молодежи на производстве

¹Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике./ <http://citoweb.yspu.org/link1/metod/met49/node20.html>

2. Проблема интеграции организационных культур
3. Психологический контракт и карьера
4. Мотивация и удовлетворенность трудом
5. Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации.
6. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации.
7. Понятие организационного поведения.
8. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой.
9. Современные подходы к пониманию организационного поведения.
10. Подходы к понятию «Организационная культура»
11. Типологии организационных культур.
12. Источники формирования организационной культуры.
13. Теоретико-правовые основы существования некоммерческих организаций.
14. Понятия, признаки и формы некоммерческих организаций.
15. Формы взаимодействия общественных организаций с органами местного самоуправления.
16. Как государство сейчас в целом относится к НКО и гражданским инициативам?
17. Законодательное регулирование добровольчества (волонтерства) в России и НКО, включая социально ориентированные организации.
18. Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели ресурсных центров, волонтерских центров, финансовая поддержка СО НКО и добровольчества (волонтерства) на муниципальном, региональном, федеральном уровне (субсидии, гранты Фонда президентских грантов)
19. Организационные структуры НКО. Виды и уровни управления. Органы управления в СО НКО, особенности функционирования.
20. Мотивирование волонтеров и сотрудников СО НКО
21. Технология продвижения результатов совместной деятельности с СОНКО
22. Методы оценки эффективности деятельности СО НКО и волонтеров.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО»

В соответствии с требованиями ФГОС для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ОП ВО фонд оценочных средств (далее ФОС) предназначен для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

1. Задания для практических занятий
2. Тесты

Целью создания ФОС учебной дисциплины является установление соответствия уровня подготовки студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

При формировании ФОС по дисциплине должно быть обеспечено его соответствие:

- ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- ООП и учебному плану направления подготовки;
- рабочей программе дисциплины;
- образовательным технологиям, используемым в преподавании данной дисциплины.

ТК – текущий контроль, ИК – итоговый контроль.

10.1 Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Дайте характеристику психологической природы организаций.
2. Раскройте организацию как современную форму социального бытия.
3. Дайте основные характеристики организации.
4. Дайте характеристику организации как открытой системы.
5. Назовите и раскройте основные организационные цели.
6. Обоснуйте жизненный цикл организации.
7. Раскройте влияние среды на организацию.
8. Раскройте основные проблемы сознания в условиях организационной деятельности.
9. Дайте характеристику централизации власти.
10. Раскройте сущность формализации организационного поведения.
11. Дайте определение организационной структуры.
12. Назовите и раскройте классические теории организации.
13. Раскройте сущность организационной концепции человеческих отношений.
14. Дайте характеристику ситуационным теориям организации.
15. Раскройте роль технологии в организации.
16. Охарактеризуйте организацию как социотехническую систему.
17. Дайте характеристику управления организацией как искусства.
18. Назовите и раскройте мотивы и потребности людей в организациях.
19. Раскройте взаимосвязи между потребностями и их суммарным эффектом.
20. Дайте характеристику программ и методов стимулирования эффективной деятельности работников.
21. Раскройте сущность управления по целям.
22. Охарактеризуйте понятие организационной культуры.
23. Раскройте структуру организационной культуры.
24. Раскройте содержание организационной культуры.
25. Охарактеризуйте формирование организационной культуры.
26. Дайте характеристику взаимодействия между культурами.
27. Раскройте сущность изменения в организационной культуре.
28. Дайте характеристику организационного развития.
29. Раскройте сущность планирования организационного развития.
30. Назовите и раскройте типы и методы организационного развития.
31. Раскройте основы группового поведения.
32. Дайте характеристику природы групп в организации.
33. Охарактеризуйте статус и роли в организации.
34. Раскройте процесс общения в организации.
35. Раскройте коммуникативную функцию общения.
36. Охарактеризуйте перцептивную функцию общения.
37. Назовите и раскройте особенности межличностного восприятия.
38. Раскройте роль общения и понимания в организации.
39. Дайте характеристику системы организационного общения.
40. Раскройте роль личности в организации.
41. Охарактеризуйте ценности и организационное поведение.
42. Назовите и раскройте виды ценностей.
43. Охарактеризуйте динамику ценностных ориентаций.
44. Раскройте сущность удовлетворения трудом.
45. Назовите и охарактеризуйте цели и задачи профессионального отбора.
46. Дайте характеристику человеческим ресурсам и их ценности.
47. Назовите типы, виды и причины конфликтов.
48. Охарактеризуйте структуру конфликта.
49. Назовите основные особенности стилей конкуренции и приспособления.

50. Практическое задание: особенности применения стилей сотрудничества и компромисса.
51. Раскройте сферы применения стиля уклонения.
52. Охарактеризуйте факторы погашения агрессии и конструктивного разрешения конфликтов.
53. Дайте характеристику современным способам конструктивного разрешения конфликтов и модели неагрессивного поведения.
54. Дайте определение понятия «имидж», охарактеризуйте его психологическое содержание.
55. Раскройте основные функции имиджа.
56. Назовите основные характеристики имиджа как психического образа, их сравнительный анализ.
57. Охарактеризуйте базовые структурные модели имиджа организации.
58. Раскройте сущность имиджа организации и ее названия (психологические требования и связи).
59. Дайте характеристику психологического требования к фирменному стилю организации.
60. Дайте психологические рекомендации по формированию имиджа персонала, его корпоративной культуры.
61. Дайте психологическую характеристику категорий «руководитель», «лидер», «авторитет».
62. Практическое задание: Охарактеризуйте психологические особенности взаимодействия должностных лиц в руководящем коллективе.
63. Дайте характеристику различных стилей руководства.
64. Раскройте психологическую сущность основных теорий и концепций управления.
65. Дайте характеристику основных психологических принципов управления.
66. Дайте характеристику теории соучастного управления как психологической теории управления.
67. Раскройте перцептивные, мнемические и регулятивные процессы, а также роль эмоционально-волевой регуляции в управлении персоналом.
68. Обоснуйте сущность попустительского стиля управления.
69. Раскройте основные методы управления и дайте им психологическую характеристику.
70. Обоснуйте психологическую сущность коммуникационного процесса в организации.
71. Раскройте основные профессиональные качества, присущие руководителю.
72. Дайте характеристику теоретического и практического интеллекта. Модели интеллекта. Природа и структура интеллекта.
73. Практическое задание: Раскройте содержание группы профессиональных качеств в плане определения профессионально важных качеств руководителя.
74. Обоснуйте сущность авторитарного стиля управления.
75. Раскройте содержание группы педагогических качеств в плане определения профессионально важных качеств руководителя.
76. Обоснуйте сущность демократического стиля управления.
77. Практическое задание: Раскройте содержание группы коммуникативных качеств в плане определения профессионально важных качеств руководителя.
78. Дайте характеристику основных методов, приемов и средств психологического воздействия.
79. Практическое задание: Раскройте содержание метода заражения в процессе организации деятельности коллектива.
80. Дайте психологическую характеристику основных методов управления.
81. Охарактеризуйте основные психологические критерии эффективного управления.

82. Практическое задание: Раскройте содержание метода личного примера в процессе организации деятельности коллектива.
83. Раскройте соотношение управленческой культуры, управленческой техники и управленческого искусства.
84. Охарактеризуйте психологические стороны «сильного» руководителя.
85. Практическое задание: Дайте психологическую характеристику административного пути формирования руководящей подсистемы.
86. Понятие НКО, СО НКО, НКО – поставщики услуг в социальной сфере, НКО – исполнители общественно полезных услуг, примеры.
87. Организационно-правовые формы НКО.
88. Количественные характеристики сектора негосударственных некоммерческих организаций в России.
89. Примеры добровольных объединений граждан в истории России.
90. Примеры форм добровольных объединений граждан за рубежом.
91. Волонтерство как практика гражданского общества: понятие и явление.
92. Исторические корни добровольческой деятельности в России.
93. Современные формы и направления волонтерской деятельности.
94. Масштабы участия россиян в волонтерской деятельности.
95. Примеры развития волонтерских практик за рубежом.
96. Нормативно-правовое регулирование деятельности НКО, включая социально ориентированные организации.
97. Нормативно-правовая база добровольчества (волонтерства) в России.
98. Основные направления государственной политики в области содействия развитию институтов гражданского общества, в том числе добровольчества (волонтерства) и СОНКО.
99. Формы государственной поддержки добровольчества (волонтерства) и СОНКО.
100. Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СОНКО 16. Организационные структуры НКО.
101. Виды, уровни и органы управления в НКО.
102. Особенности функционирования СОНКО, отличия от государственных организаций и коммерческих компаний.
103. Виды ресурсов СОНКО, ресурсы как объект управления.
104. Фандрайзинг: определение, методы и формы.
105. Технологии взаимодействия с частными и корпоративными донорами.
106. Проблемы прозрачности и доступности информации о СОНКО 23. Отчетность в НКО: требования, особенности.
107. Лидерство в НКО, роль руководителей в НКО.
108. Дизайн-мышление как метод совместной деятельности с добровольцами (волонтерами) и представителями СОНКО: суть и возможности применения.
109. Задачи и технологии взаимодействия с СОНКО, включая содействие укреплению их роли как поставщиков услуг в социальной сфере, организаторов волонтерской деятельности, внедрению инноваций.
110. Мотивирование волонтеров и сотрудников СОНКО.
111. Подходы к решению проблемы эмоционального и психологического выгорания.
112. Управление рисками в работе с СОНКО и волонтерами.
113. Разработка и принятие управленческих решений в сфере взаимодействия с СОНКО и волонтерами.
114. Технология продвижения результатов совместной деятельности с СОНКО и волонтерами.
115. Технологии взаимодействия с бизнес-организациями и корпоративными донорами.
116. Методики измерения экономической, коммерческой и бюджетной эффективности.
117. Нормативное регулирование оценки социально ориентированных проектов.
118. Инструменты оценки социальной эффективности.

119. Оценка проектов СОНКО: подходы и ограничения.
 120. Оценка эффективности деятельности СОНКО: методы и возможности применения.
 121. Оценка эффективности волонтерской деятельности: методы и границы применения.
 122. Система оценки вклада добровольчества в валовый внутренний продукт страны.
 123. Методы оценки волонтерского труда.
 124. Специфика организации корпоративного волонтерства.
 125. Принципы организации деятельности волонтерских центров образовательных организаций высшего образования.
 126. Место оценки волонтерской деятельности в менеджменте НКО. 44. Отраслевые направления развития добровольчества.
 127. Добровольчество в системе здравоохранения и социального обслуживания.
 128. Добровольчество в образовании и культуре.
 129. Добровольчество в сфере физической культуры и спорта.
 130. Добровольчество в сфере охраны природы, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

10.2. Оценивание обучающегося на экзамене (зачете)

Соотношение между оценками в баллах и их порядковыми и буквенными эквивалентами в системе ECTS устанавливается следующей таблицей:

Оценка результатов тестирования (ИК)	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо	Очень хорошо	Отлично
Правильные ответы (%)	0-49		50-69		70-89	90-94	95-100
Оценка ECTS	FX	F	E	D	C	B	A
	2	3-	3	3+	4	4+	5

Описание оценок ECTS (оценивание результативности выполнения практических заданий, эссе, рефератов, участия в он-лайн-дискуссиях и пр. - ТК):

A	«Отлично» - теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
B	«Очень хорошо» - теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному, однако есть несколько незначительных ошибок.
C	«Хорошо» - теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
D	«Удовлетворительно» - теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Е	« <i>Посредственно</i> » - теоретическое содержание дисциплины освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.
F	« <i>Неудовлетворительно с возможной передачей</i> » - теоретическое содержание дисциплины освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом дисциплины возможно повышение качества выполнения учебных заданий.
FX	« <i>Неудовлетворительно</i> » - теоретическое содержание дисциплины не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

Задания для практических занятий по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО» включают в себя разработку презентаций в формате Ppt,

10.3 Презентация — это документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т.п.). Цель презентации — донести до целевой аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

Стиль презентации

1. Вся презентация должна быть выдержана в едином стиле, на базе одного шаблона.
2. Стиль включает в себя:
 - 2.1. общую схему шаблона: способ размещения информационных блоков;
 - 2.2. общую цветовую схему дизайна слайда;
 - 2.3. цвет фона или фоновый рисунок, декоративный элемент небольшого размера и др.;
 - 2.4. параметры шрифтов (гарнитура, цвет, размер) и их оформления (эффекты), используемых для различных типов текстовой информации (заголовки, основной текст, выделенный текст, гиперссылки, списки, подписи);
 - 2.5. способы оформления иллюстраций, схем, диаграмм, таблиц и др.

Правила использования цвета.

Одним из основных компонентов дизайна учебной презентации является учет физиологических особенностей восприятия цветов человеком. К наиболее значимым из них относят:

1. стимулирующие (теплые) цвета способствуют возбуждению и действуют как раздражители (в порядке убывания интенсивности воздействия): красный, оранжевый, желтый;
2. дезинтегрирующие (холодные) цвета успокаивают, вызывают сонное состояние (в том же порядке): фиолетовый, синий, голубой, сине-зеленый; зеленый;
3. нейтральные цвета: светло-розовый, серо-голубой, желто-зеленый, коричневый;
4. сочетание двух цветов — цвета знака и цвета фона — существенно влияет на зрительный комфорт, причем некоторые пары цветов не только утомляют зрение, но и могут привести к стрессу (например, зеленые буквы на красном фоне);

Правила использования фона

1. Фон является элементом заднего (второго) плана, должен выделять, оттенять, подчеркивать информацию, находящуюся на слайде, но не заслонять ее.
2. Легкие пастельные тона лучше подходят для фона, чем белый цвет.
3. Для фона предпочтительны холодные тона.

Правила использования текстовой информации

Не рекомендуется:

1. перегружать слайд текстовой информацией;
2. использовать блоки сплошного текста;
3. в нумерованных и маркированных списках использовать уровень вложения глубже двух;
4. использовать переносы слов;
5. использовать наклонное и вертикальное расположение подписей и текстовых блоков;
6. текст слайда не должен повторять текст, который преподаватель произносит вслух (зрители прочитают его быстрее, чем расскажет преподаватель, и потеряют интерес к его словам).

Рекомендуется:

1. сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста: короткие тезисы, даты, имена, термины — главные моменты опорного конспекта;
2. использование коротких слов и предложений, минимум предлогов, наречий, прилагательных;
3. использование нумерованных и маркированных списков вместо сплошного текста;
4. использование табличного (матричного) формата предъявления материала, который позволяет представить материал в компактной форме и наглядно показать связи между различными понятиями;
5. выполнение общих правил оформления текста;
6. тщательное выравнивание текста, буквиц, маркеров списков;

Правила использования шрифтов

При выборе шрифтов для представления вербальной информации презентации следует учитывать следующие правила:

1. Не рекомендуется смешивать разные типы шрифтов в одной презентации.
2. Учитывая, что гладкие (плакатные) шрифты, т. е. шрифты без засечек (типа Arial, Tahoma, Verdana и т.п.) легче читать с большого расстояния, чем шрифты с засечками (типа Times), то:
 - 2.1. для основного текста предпочтительно использовать плакатные шрифты;
 - 2.2. для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем и не контрастирует с основным шрифтом.
3. Текст должен быть читабельным (его должно быть легко прочитать с самого дальнего места).
4. Рекомендуемые размеры шрифтов:
 - 4.1. для заголовков — не менее 32 пунктов и не более 50, оптимально — 36 пункта;
 - 4.2. для основного текста — не менее 18 пунктов и не более 32, оптимально — 24 пункта.

Правила использования графической информации

Динамика взаимоотношений визуальных и вербальных элементов и их количество определяются функциональной направленностью учебного материала. Изображение информативнее, нагляднее, оно легче запоминается, чем текст. Поэтому, если можно заменить текст информативной иллюстрацией, то лучше это сделать.

При использовании графики в презентации следует выполнять следующие правила и рекомендации, обусловленные законами восприятия человеком зрительной информации:

Анимационные эффекты

1. Рекомендуется использовать возможности компьютерной анимации для представления информации на слайде. Однако не стоит чрезмерно насыщать презентацию такими эффектами, иначе это вызовет негативную реакцию аудитории.
2. Анимация должна быть сдержанна, хорошо продумана и допустима:
 - 2.1. для демонстрации динамичных процессов;

- 2.2. для привлечения внимания слушателей, создания определенной атмосферы презентации.
3. Анимация текста должна быть удобной для восприятия: темп должен соответствовать технике чтения обучающихся.
 4. Не стоит злоупотреблять различными анимационными эффектами, они не должны отвлекать внимание от содержания информации на слайде.
 5. Анимация не должна быть слишком активной. Особенно нежелательны такие эффекты, как вылет, вращение, волна, побуквенное появление текста и т.д. В учебных презентациях для детей и подростков такие эффекты, как движущиеся строки по горизонтали и вертикали, запрещены нормативными документами.

Важнейшим свойством мультимедийного блока является скорость и качество его работы в составе презентации. С этой точки зрения наличие большого количества мультимедийных блоков в презентации нецелесообразно, так как может значительно замедлить ее работу.

Учет указанных особенностей конструирования и оформления презентации в значительной степени влияет на эффективность восприятия представленной в ней информации.

Примеры тематики заданий для практических занятий (в форме презентаций):

По модулю 1 «Организационная психология»

1. Основные психологические проблемы в организациях.
2. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.
3. Организация как система. Общие характеристики организации.
4. Жизненный цикл организации.
5. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.
6. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
7. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
8. Типологии организационных культур.
9. Проблемы власти и руководства в организациях.
10. Источники власти в организации, их классификации.
11. Соотношение руководства и лидерства в организации.
12. Теории лидерства.
13. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.
14. Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.
15. Виды групп в организациях.
16. Модель «Пять больших личностных черт» в диагностике сотрудников и командообразовании.
17. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт в командообразовании.
18. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.
19. Диспозиционные теории трудовой мотивации.
20. Когнитивные теории мотивации.
21. Проблемы и методы стимулирования труда.
22. Пути и способы повышения трудовой мотивации. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.
23. Модели коммуникативного процесса.
24. Каналы и сети организационных коммуникаций.
25. Барьеры коммуникаций в организациях.

По модулю 2 «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО»

1. Теория и практика волонтерского движения.

2. Волонтерство и его роль в системе социокультурных институтов.
3. Теоретические аспекты организации волонтерской службы в учреждениях разных типов и видов.
4. Концепция программы развития добровольческого и волонтерского движения.
5. Нормативно-правовая база деятельности волонтерской службы.
6. Система подготовки волонтеров и добровольцев по программе первичной профилактики наркозависимости, табакокурения и употребления ПАВ.
7. Основные направления волонтерской деятельности в учреждениях разных типов и видов.
8. Методика работы волонтеров с младшими школьниками.
9. Методика работы со школьниками средней возрастной группы. 10. Методика работы со школьниками старшего возраста.
11. Технология уличной работы.
12. Организация и проведение волонтерами массовых мероприятий.
13. Особенности работы волонтеров с младшими школьниками. Типы и виды занятий с младшими школьниками.
14. Методика проведения волонтерских мероприятий с младшими школьниками.
15. Особенности работы волонтеров со школьниками средней и старшей возрастной групп.
16. Типы и виды занятий со школьниками средней и старшей возрастной групп. 17. Методика проведения волонтерских акций со школьниками средней и старшей возрастной групп.
18. Психолого-педагогическая специфика работы волонтеров с детьми младшего, среднего и старшего школьного возраста.
19. Педагог как «потенциальный союзник» в организации деятельности волонтерской службы.
20. Модели взаимодействия волонтерской службы с другими организациями и учреждениями.
21. В чем заключается обучение волонтеров?
22. Основные принципы работы волонтеров.

10.4 Тесты по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО» представлены в ФОС.

Пример тестового задания по модулю 1 «Организационная психология»:

Теорию ожидания можно сформулировать как учение, описывающее зависимость мотивации от ...

- 1) трех моментов: поставленной цели, наличия ресурсов и желания человека
- 2) двух моментов: уровня желаний человека и его возможностей
- 3) двух моментов: как много человек хотел бы получить и насколько возможно для него получить то, что он хотел бы получить**
- 4) трех моментов: условий существования, существующих потребностей и социального окружения

Пример тестового задания по модулю 2 «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО»

Из предложенных вариантов выберите правильный ответ:

Согласно определению, «добровольцы» – это:

- 1) лицо, осуществляющее какую-либо деятельность добровольно, а также зачастую безвозмездно;

- 2) доброволец, человек, предпочитающий быть участником, а не зрителем, не ожидающий оплаты своего труда;
- 3) это люди, которые совершают общественно полезные деяния без материальной выгоды или какой-либо компенсации;
- 4) физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг.

11. Основная и дополнительная учебная литература дисциплины

11.1 Основная литература к модулю 1 «Организационная психология»

1. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235> (дата обращения: 04.10.2021).
2. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие / Афанасьева Е.А.- С.: Вузовское образование, 2021. - 337 с. - <http://www.iprbookshop.ru/19273/>
3. Организационная психология. Учебник (под ред. А.Б. Леоновой). М.: ИНФРА-М. 2021

11.2. Дополнительная литература к модулю 1 «Организационная психология»

1. Гибсон Дж., Иванцевич Дж., Доннелли Дж. Организации: поведение, структура, процессы. - М.: Инфра-М, 2000.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб., 2000.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. – М., 2000.
4. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение.- СПб.: Питер, 2000.
5. Организационная психология: Хрестоматия / Отв. ред. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк.- СПб., 2001.
6. Свенцицкий А. Л. Социальная психология. Учебник. М., Юрайт, 2014, 408 с.
7. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс]/ А.А. Алдашева [и др.]- Электрон. текстовые данные.- М.: Институт психологии РАН, 2015.- 712 с. <http://www.iprbookshop.ru/51961>
8. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала.- СПб.: Речь, 2004

11.3. Основная и дополнительная литература к модулю 2 «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО»

К теме 2.1:

Основная литература и источники:

1. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2019 [№ 407-ФЗ](#)) «Об общественных объединениях».
2. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018 № 469-ФЗ) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ (ред. от 03.08.2018 [N 290-ФЗ](#)) «О некоммерческих организациях».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Концепция содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».
5. Беневоленский В.Б., Мерсиянова И.В. Понятие добровольчества в российской и зарубежной науке // В кн.: Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой

деятельности: методические подходы и проблемы реализации / Под общ. ред. [И.В. Мерсияновой](#). М., СПб.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. Гл. 1. С. 15-22.

6. Туманова А.С. Добровольчество в истории России: сферы приложения труда // В кн.: Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / Под общ. ред. [И.В. Мерсияновой](#). М., СПб.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. Гл. 2. С. 23-32.

Дополнительная литература:

7. Певная М.В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: Монография. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. Гл.1-2. С. 4-211.

8. Ромм Т.А., Богданова Е.В. Воспитание. Волонтерство. Молодежь: Монография. Новосибирск: Изд-во СО РАН, Изд-во НГТУ, 2015. Гл. 3. С. 113-156.

9. Бодренкова Г.П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учебно-методическое пособие. М.: АНО «СПО СОТИС», 2013.

10. Мерсиянова И.В., Малахов Д. И., Иванова Н. В. Роль семьи в качестве канала межпоколенческой передачи традиций волонтерства в современной России // Экономическая социология. 2019. Т. 20. № 3. С. 66-89.

К теме 2.2:

Основная литература и источники:

1. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2019 [№ 407-ФЗ](#)) «Об общественных объединениях».

2. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018 № 469-ФЗ) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ (ред. от 03.08.2018 [N 290-ФЗ](#)) «О некоммерческих организациях».

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Концепция содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

5. Певная М.В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: Монография. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. Гл.1-2. С. 4-211.

6. Ромм Т.А., Богданова Е.В. Воспитание. Волонтерство. Молодежь: Монография. Новосибирск: Изд-во СО РАН, Изд-во НГТУ, 2015. Гл. 3. С. 113-156.

7. Бодренкова Г.П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учебно-методическое пособие. М.: АНО «СПО СОТИС», 2013.

Дополнительная литература:

8. Савчук П.О. Методические рекомендации по организации работы добровольцев (волонтеров) в сфере охраны здоровья / П.О. Савчук, Г.Г. Надарейшвили, Н.В. Белокопытова, А.П. Метелев, Т.Н. Арсеньева, В. В. Хромов, М.С. Якунчикова. М., 2018.

9. Социальное волонтерство под ключ. Меняем мир вместе / Добровольческое движение «Даниловцы». Москва: Омега-Л, 2017.

10. Петрова Е.Ю. Добровольчество в образовании: включение детей и молодежи в добровольческую деятельность: методическое пособие. СПб, 2018.

11. Теоретико-практические основания развития добровольческого движения: Методическое пособие / Под ред. В.С. Басюка, А.А. Крюковой; Авт.-сост.: Арсеньева Т.Н., Зотова В.А., Маслова Д.Д., Покровский Д.Е., Федоров А.С. М., 2018. URL: http://www.edu-mezhgorie.ru/rdsh/2metodrekomendacii_volontery.pdf (дата обращения: 06.11.2019).

12. Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. / авт.-сост. Метелев А.П., Белецкая Е.С., Валиуллина Р.Р., Аплевич О. А., Бродовская Ю.И., Прокохина М.И., Мхитарьян Г.С., Суркова И.М., Лагутин А.О., Галямова К.В., Санча В.С. М. Издательство Перо, 2019.

13. Особенности волонтерской деятельности в сфере культуры [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--b1aedacfkrijqgbzj3aoc9lpa.xn--p1ai/news/2016-06-01-81> (дата обращения: 06.11.2019).

14. Горлова Н.И. Мир спортивного волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018.

15. Данилина Е.В. Спортивное волонтерство как способ самореализации // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по мат. XXXII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(32). URL: [http://sibac.info/archive/guman/5\(32\).pdf](http://sibac.info/archive/guman/5(32).pdf) (дата обращения: 06.11.2019).

16. Материалы о Всероссийском добровольном пожарном обществе [Сайт]. URL: <https://www.vdpo.ru/> (дата обращения: 06.11.2019).

17. Материалы об Обществе добровольных лесных пожарных [Сайт]. URL: <https://www.forestfire.ru/> (дата обращения: 06.11.2019).

18. Верещак Ю.В. Мир экологического волонтерства. М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018.

К теме 2.3:

Основная литература и источники:

1. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2019 [№ 407-ФЗ](#)) «Об общественных объединениях».

2. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018 № 469-ФЗ) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 03.08.2018 [N 290-ФЗ](#)) «О некоммерческих организациях».

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Концепция содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

5. 5 ключей успешной волонтерской программы. Стандарты волонтерского участия / Решетников О.В., Швец И.Ю., Ширшова И.В., [Кондарианцева К.А.](#) М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. URL: <https://mosvolonter.ru/biblioteka/5%20%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%B9%20%D1%83%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%88%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%91%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D1%80%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D1%8B.pdf> (дата обращения: 06.11.2019)

6. Нежина Т.Г., Петухова К.А., Четчикова Н.И., Миндарова И.С. Мотивация участия молодежи в волонтерском движении // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. Т. 3. С. 49-71.

7. Певная М.В. Студенческое волонтерство в России: особенности деятельности и мотивации волонтеров // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 81-88.

Дополнительная литература:

8. Метелев А.П., Белецкая Е.С., Козак Е.М. Модель регионального ресурсного центра добровольчества. М.: Издательство «Перо», 2018.

9. Материалы о деятельности Ассоциации волонтерских центров [сайт]. URL: <http://avcrf.ru> (дата обращения: 06.11.2019).

К теме 2.4:

Основная литература и источники:

1. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2019 [№ 407-ФЗ](#)) «Об общественных объединениях».

2. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018 № 469-ФЗ) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 03.08.2018 [N 290-ФЗ](#)) «О некоммерческих организациях».

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Концепция содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

5. Конституционно-правовой статус общественных объединений в современной России // Авторы-составители: Комарова В. В., Васильев С. А., Володина С. В., Ермоленко А. С., Заикин С. С., Нарутто С. В., Осавелюк А. М.: Норма: ИНФРА-М, 2019.

6. Общественные объединения и некоммерческие организации: деятельность и поддержка (монография). Под ред. Петровой Т. Э. М: Инфра-М, 2018.

Дополнительная литература:

7. Некоммерческие организации в международном и национальном праве: Монография / Под ред. Хабриевой Т.Я., Чиркина В. Е. М.: ИЗиСП: Норма: ИНФРА-М, 2017.

8. Туманова А.С. Общественные организации в России: правовое положение. 1860–1930-е гг.: Монография. М.: Проспект, 2019.

9. Организация волонтерской (добровольческой) деятельности в некоммерческой организации / Авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев; под ред. Т.Н. Арсеньевой. М.: АВЦ, 2017.

12. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» дисциплины

13. Информационные технологии

13.1 Информационные технологии, используемые для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО»

Информационные технологии охватывают все ресурсы, необходимые для управления информацией, особенно компьютеры, программное обеспечение и сети, необходимые для создания, хранения, управления, передачи и поиска информации. Информационные технологии, используемые в учебном процессе: компьютерные сети, терминалы (компьютер, сотовые телефоны, телевизор), услуги (электронная почта, поисковые системы).

1. Реализация учебной дисциплины требует наличия компьютерного класса со следующим обеспечением:
2. Из расчёта 1 помещение на 1 (одну) группу из 15 человек обучаемых и 1 (один) преподаватель предоставляется помещение с 16-ю рабочими местами с компьютерами (Автоматизированные Рабочие Места, АРМ), объединёнными в локальную сеть (ЛВС).
3. Преподавателю предоставляется учётная запись с правами локального и сетевого администратора на всех АРМ.
4. Характеристики АРМ: ОС не ниже Windows XP SP3, IE 6.0; аппаратное обеспечение: не ниже Intel Pentium III 1000 МГц, 512 Мб RAM, 80 Гб HDD, SVGA (1024x768x32), 100 Мбит Ethernet Adapter.
5. Характеристики сети: 100 Мбит Fast Ethernet, наличие доступа в Интернет.
6. Проектор с возможностью подключения к разъёму D-Sub и, желательно, DVI или возможность подключения Flash-накопителя.
7. Проекционный экран с белым проекционным полотном без крупных физических дефектов.
8. ЛВС должна иметь высокоскоростное подключение к сети Internet.

13.2 Информационные учебные и справочные системы

Для организации самостоятельной подготовки обучающихся по дисциплине «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО» им требуется обеспечить доступ к следующим электронным учебным и справочным ресурсам:

1. Библиотека «Знаниум», URL: <http://znanium.com/>

II. Электронные учебные и справочные ресурсы:

1. <http://psyjournal.ru/>
2. <http://www.mbs-seminar.ru/>
3. <http://www.erickson.ru/what-is-coaching.htm>
4. <http://www.psychology.ru/>
5. <http://www.effecton.ru/778.html>
6. <http://www.jurpsy.ru/rubricator/index.php?rid=24580>
7. http://samopoznanie.ru/schools/organizacionnaya_psihologiya
8. <http://www.peoplesplanet.ru/glossary/>
9. <http://orgpsyjournal.hse.ru/>

14 Материально-техническое обеспечение дисциплины

При реализации образовательной программы необходимо использовать следующие компоненты материально-технической базы Института для изучения дисциплины «Организационная психология с основами добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО»:

1. Аудиторный фонд.
2. Материально-технический фонд.
3. Библиотечный фонд.

Аудиторный фонд Института предлагает обустроенные аудитории для проведения лекционных занятий, практических занятий, проведение семинарских занятий. Они оснащены столами, стульями, досками, техническим оборудованием.

Материально-технический фонд Института располагает проведением лекционных и практических занятий.

Проведение лекций обеспечено наличием мультимедийного проектора, ноутбука, экрана для демонстраций, мультимедийных презентаций, разработанных в программе Power Point.

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью; техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью; техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью, техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду Института, программным обеспечением).

Материально-техническое обеспечение занятий по дисциплине в интерактивной форме отображено в таблице.

№	Наименование тем занятий в интерактивной форме	Оборудование
Он-лайн дискуссия на темы:		
1	Адаптация молодежи на производстве	Сеть 100 Мбит Fast Ethernet, наличие доступа в Интернет, (Web-камера, скайп. – желательно) Ноутбук, (мультимедийный проектор, экран для
2	Проблема интеграции организационных культур	
3	Психологический контракт и карьера	
4	Мотивация и удовлетворенность трудом	
5	Теоретико-правовые основы существования некоммерческих организаций.	
6	Понятия, признаки и формы некоммерческих организаций	

№	Наименование тем занятий в интерактивной форме	Оборудование
7	Формы взаимодействия общественных организаций с органами местного самоуправления.	демонстраций - желательного).
8	Инфраструктура развития волонтерской деятельности и СО НКО: модели ресурсных центров, волонтерских центров, финансовая поддержка СО НКО и добровольчества (волонтерства) на муниципальном, региональном, федеральном уровне (субсидии, гранты Фонда президентских грантов)	

Библиотечный фонд Института обеспечивает доступ каждого обучающегося к базам данных, формируемым по полному перечню дисциплин. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечены доступом к сети Интернет.

15. Дополнения и изменения рабочей программы дисциплины

Год переутверждения рабочей программы	2022	2023	2024	2025	2026
Дата и номер протокола заседания кафедры	16.05.2022 Протокол №10				

16. Современные электронные учебные и справочные системы и профессиональные базы данных

Для организации самостоятельной подготовки обучающихся по дисциплине им требуется обеспечить доступ к следующим электронным учебным и справочным ресурсам:

1. <http://www.iprbookshop.ru/52058>. – электронная библиотечная система «IPRbooks», доступ в on-line режим к большому числу наименований монографий, учебников, справочников, научных журналов, диссертаций и научных статей в различных областях знаний. Фонд ЭБС постоянно пополняется электронными версиями изданий российских издательств, а также произведениями отдельных авторов.

121590 – Общее количество публикаций, 367 – Журналов ВАК, 681 – Всего журналов, 24185 – Учебных изданий (ФГОС ВО), 7849 – Научных изданий, 2085 - Аудиоизданий

2. <http://urait.ru> (ранее www.biblio-online.ru)– электронная библиотечная система «Юрайт», доступ в on-line режим к большому числу наименований монографий, учебников, справочников, научных журналов, диссертаций и научных статей в различных областях знаний. Фонд ЭБС постоянно пополняется электронными версиями изданий российских издательств, а также произведениями отдельных авторов.

Фонд электронной библиотеки составляет более **6000** учебников и учебных пособий

3. <http://www.garant.ru/> Справочная правовая система «Гарант».

4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru)

5. <http://www.informika.ru> (Информационный центр Министерства образования и науки РФ)

6. <http://www.auditorium.ru/> (Информационный образовательный портал)

7. <http://www.catalog.unicor.ru/> (Международный Интернет-каталог «Информационные ресурсы открытой образовательной системы»)

8. <http://teachpro.ru/> (Образовательные ресурсы)

9. www.ikprao.ru/ – Интернет-портал Института коррекционной педагогики РАО

10. <http://www.gnpbu.ru/> Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского.

Энциклопедии, образовательные ресурсы, справочники, периодические издания

1. <http://www.informika.ru> (Информационный центр Министерства образования и науки РФ).
2. Edu.ru
3. Google.com
4. <http://www.encyclopedia.ru> (Каталог русскоязычных энциклопедий)
5. <http://www.megakm.ru> (Сборник энциклопедий «Кирилл и Мефодий»)
6. <http://www.searchengines.ru> (Энциклопедия поисковых систем)
7. <http://www.allbest.ru/union/> (Союз образовательных сайтов)
8. <http://www.ido.ru> (Система открытого образования с использованием дистанционных технологий)
9. <http://catalog.alledu.ru/> (Каталог «Все образование»)
10. <http://www.auditorium.ru> (Информационный образовательный портал)
11. <http://www.catalog.unicon.ru> (Международный Интернет-каталог «Информационные ресурсы открытой образовательной системы»)
12. <http://teachpro.ru/> (Образовательные ресурсы)
13. <http://www.rsl.ru> Российская государственная библиотека;
14. <http://www.fonema.ru/> (научно-методический портал)
15. <http://www.pedlib.ru/> (педагогическая литература)
16. Открытое образование URL: <https://openedu.ru/>
17. Онлайн курсы на платформе УЗНАЙ.PRO URL: <https://обучение.добровольцыроссии.рф/>
18. Онлайн-университет социальных наук «Добро.Университет» URL: <http://университет.добро.рф>
19. Единая информационная система в сфере развития добровольчества (волонтерства) URL: <https://добровольцыроссии.рф> / volunteers.ru
20. Материалы Ассоциации «Юристы за гражданское общество» <http://lawcs.ru/>

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы, порталы и сайты

1. <http://adalin.mospsy.ru/>
2. <http://depositfiles.com/ru/files/>
3. <http://festival.1september.ru/>
4. <http://www.fonema.ru/>
5. <http://www.boltun-spb.ru/>
6. <http://www.krok.org.ua/logo-rus.php>
7. <http://www.logobaza.narod.ru/>
8. <http://www.logolife.ru/>
9. <http://www.ourkids.ru/>
10. <http://www.pedlib.ru/>
11. <http://www.stuttering.ru/>

17. Комплект лицензионного программного обеспечения

Для повышения качества подготовки и оценки полученных знаний часть семинарских занятий планируется проводить в компьютерном классе с использованием компонентов Microsoft Office 2010: Word, Excel, Access, PowerPoint, Visio.

Документы, подтверждающие наличие в организации, осуществляющей образовательную деятельность, материально-технической базы, соответствующей требованиям ФГОС, и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом

Microsoft Office 365.

Сублицензионный договор № 1012/18Д от 10.12.2018 г. на передачу прав программного продукта Office 0365

Срок действия с 10.12.2018 г – бессрочный

Лицензионная программа Windos 8.1

Акт на передачу прав 07.10.2015 г. № РкЛ00000202964

Лицензионная программа Windows 7

Акт на передачу прав 09.11.2015 г. №00000232760

Лицензионная программа Windows 7

Акт на передачу прав 27.02.2015 г. №38842

Лицензионная программа Windos 8.1

Акт на передачу прав 09.12.2015 г. №00000253981

Лицензионная программа Windows 7

Акт на передачу прав 23.11.2015 г. №242591

Лицензионная программа Windos 8.1

Акт на передачу прав 01.04.2016 г. №0000066397

Лицензионная программа Windos 7

Акт на передачу прав 20.07.2016 г. №00000161381

Лицензионная программа Windos 8

Акт на передачу прав 17.03.2016 г. № РкЛ-00000056208

Лицензионная программа Windows XP

Акт на передачу прав 16.11.2016 г. № 242416

Лицензионная программа Windows 10

Лицензионная программа Windos 10

Акт на передачу прав 14.12.2016 г. № РкЛ -00000268851

Лицензионная программа Windos 7

Акт на передачу прав 06.04.2016 г. № РкЛ-00000071860

Лицензионная программа Windos 10

Акт на передачу прав 23.03.2017 г. №00000059361

Лицензионная программа Windos 10

Акт на передачу прав 10.05.2017 г. № РкЛ 00000095199

Лицензионная программа Windos 10

Акт на передачу прав 18.09.2017 г. № РкЛ -00000186969

Лицензионная программа Windos 10

Акт на передачу прав 22.09.2017 г. № РкЛ -00000191790