

**Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ
НАУК»**

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом ОАНО «МВШСЭН»
Протокол от «12» ноября 2020 г. №64
Ректор _____ С.Э. Зув



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

Осознанное волонтерство в музее

Москва, 2020

Руководители программы

Исполнительный директор
Ассоциации менеджеров
культуры



И.В. Прилежаева

(ученая степень и (или) ученое
звание, должность)

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Руководитель направления
музейно-проектной
деятельности Ассоциации
менеджеров культуры



Ю.Ю. Мацкевич

(ученая степень и (или) ученое
звание, должность)

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Дополнительная профессиональная программа утверждена на заседании ученого совета
«12» ноября 2020 г. №64

Оглавление

1. Общая характеристика программы.....	4
1.1. Цель реализации.....	4
1.2. Нормативная правовая база	4
1.3. Планируемые результаты освоения	5
1.4. Категория слушателей.....	5
1.5. Формы обучения и сроки освоения.....	5
1.6. Период обучения и режим занятий	6
1.7. Документ о квалификации	6
2. Содержание программы.....	6
2.1. Календарный учебный график.....	6
2.2. Учебный план.....	7
2.3. Рабочие программы модулей.....	8
3. Организационно-педагогическое обеспечение.....	19
3.1. Кадровое обеспечение	19
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы.....	20
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.....	21
4. Формы аттестации и оценочные материалы.....	23

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Цель программы «Осознанное волонтерство в музее» – сформировать у слушателей профессиональные компетенции, навыки и умения в области менеджмента музейного волонтерства, реализации волонтерских программ и проектов в музейных организациях, а также обеспечить слушателей базовыми знаниями в области культурного (музейного) волонтерства в общероссийском и международном контексте, понимания перспектив и основных направлений его развития в качестве ресурса становления музея как открытого социуму института.

Задачи программы:

- дать систематические знания о культурном (музейном) волонтерстве;
- обучить музейных сотрудников и волонтеров практическим навыкам двустороннего равноправного взаимодействия в системе «музей – волонтер»;
- ознакомить с лучшими практиками музейного волонтерства, соответствующими актуальным трендам влияния волонтерства на музей как: 1) открытый социуму институт, 2) инклюзивный/доступный институт, 3) агент значимого разнообразия в обществе; 4) ресурс повышения ментального, социального и пр. благополучия общества в целом и конкретных граждан, в том числе, волонтеров, - в частности;
- сформировать комплексное представление о музейном волонтерстве как о важнейшем ресурсе/инструменте позитивных изменений в музее, факторе его актуализации и развития.

1.2. Нормативная правовая база

Настоящая программа разработана на основании следующих нормативных документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, Раздел I Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях (Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).
- «Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн);
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент (уровень магистратуры)» (Зарегистрировано в Минюсте России 15 апреля 2015 г. N 36854) с изменениями и дополнениями от 9 сентября 2015 г., 13 июля 2017 г.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 года N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" с изменениями от 05 февраля 2018 г.
- Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до

2025 года (далее – Концепция) утверждена распоряжением Правительства от 27 декабря 2018 года №2950-р.

- Паспорт национального проекта "Культура" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

1.3. Планируемые результаты освоения

В результате освоения программы обучающимися будут усовершенствованы профессиональные компетенции, необходимые для управления волонтерскими практиками в музее или активного участия в волонтерских практиках, соответствующие видам профессиональной деятельности.

Перечень профессиональных компетенций и видов деятельности сформирован в соответствии с нормативными документами, указанными в п.1.2.

Таблица 1. Планируемые результаты освоения

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Должностные обязанности
Организационно-управленческая деятельность	ПК-1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Управлять волонтерским направлением в музее, в том числе: - организовывать эффективное взаимодействие музейных сотрудников и волонтеров, - формировать местное сообщество музейных волонтеров,
	ПК-2 – способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	- способствовать глубокому и качественному всестороннему вовлечению волонтеров в деятельность своего музея. Разрабатывать стратегические и тактические документы по развитию волонтерского направления: - документы концептуального характера о волонтерской деятельности в музее, - программы развития волонтерского направления в музее, - проекты с участием музейных волонтеров и обеспечивать их реализацию. Участвовать в качестве волонтера в основных направлениях музейной деятельности.

1.4. Категория слушателей

К освоению программы допускаются лица, имеющие высшее образование.

Направление (специальность), направленность (профиль, специализация) имеющегося профессионального образования: любое.

1.5. Формы обучения и сроки освоения

Трудоемкость программы – максимальная учебная нагрузка 40 ак.ч, из них: лекционных - 14 ак.ч, лабораторных - 2 ак.ч, практических - 12 ак.ч (28 ак.ч контактной работы со слушателями с применением дистанционных образовательных технологий, электронных форм обучения), а также 8 ак.ч самостоятельной работы слушателей и итоговая аттестация - 4 ак.ч. Форма обучения – очная (с применением технологий дистанционного обучения).

1.6. Период обучения и режим занятий

Длительность программы составляет 3 недели: 1 неделя – 12 ак. часов контактной работы, 2 неделя – 12 ак. часов контактной работы, 3 неделя – 4 ак. часа контактной работы, консультация, итоговая аттестация.

1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Московская высшая школа социальных и экономических наук»

2. Содержание программы

2.1. Календарный учебный график

УЗ — учебные занятия; К - консультации; ИА — итоговая аттестация

	Период обучения (неделя)		
	1 неделя	2 неделя	3 неделя
Понедельник	УЗ	УЗ	УЗ
Среда	УЗ	УЗ	К
Суббота	УЗ	УЗ	ИА

Таблица 3

2.2. Учебный план

Наименование модулей	Общая трудоемкость, час	Контактная работа				С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.				Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости ²	Промежуточная аттестация ³	Код компетенции	Перезачет	
		Всего	В том числе			Всего	В том числе								
			Лекции	Лабораторные занятия (практикум)	Практические (семинарские) занятия		Лекций	Лабораторные занятия (практикум)	Практические (семинарские) занятия						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Ценности и цели музейного волонтерства	16	-	-	-	-	12	5	2	5	4	-	-	ПК-1; ПК-2	-	
Влияние и эффективность волонтерства в музее	14	-	-	-	-	12	9	-	3	2	-	-	ПК-1	-	
Тактика ведения волонтерской деятельности: инструменты	6	-	-	-	-	6	-	-	4	2	-	-	ПК-1; ПК-2	-	
Итого:	36												-	-	
Итоговая аттестация	4	Итоговая аттестация – зачет (написание эссе / разработка проекта - по выбору слушателей)													
Всего:	40														

2.3. Рабочие программы модулей

Рабочие программы дисциплин выполнены в соответствии с локальными актами МВШСЭН.

2.3.1 Модуль «Ценности и цели музейного волонтерства»

Цель и задачи модуля

Цель данного модуля состоит в том, чтобы слушатели сформировали видение перспектив и основных направлений развития волонтерства как одного из важнейших факторов жизни современного музея и современного общества.

Задачи модуля:

- сформировать понимание музейного волонтерства в качестве ресурса становления музея как открытого социуму института, и волонтерства в целом как фактора, положительно влияющего на благополучие конкретных людей и общества в целом;
- выработать навыки стратегического и тактического планирования деятельности волонтеров в музее (анализа ситуации, постановки целей и задач, разработки критериев эффективности и др.), в том числе навыки создания следующих документов:
- концепций (долгосрочного/среднесрочного) развития волонтерской деятельности в музее;
- программ реализации концепций развития волонтерского направления в музее;
- проектов с участием музейных волонтеров.

Планируемые результаты обучения в рамках модуля

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПК и ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Организационно-управленческая деятельность	ПК-1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знать основные принципы командообразования и коммуникации в коллективе	Организовывать эффективное взаимодействие музейных сотрудников и волонтеров	Применять технологии качественного и всестороннего вовлечения волонтеров в деятельность музея

	ПК-2 – способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знать основные принципы планирования, реализации и аудита проектов по вовлечению волонтеров в музейную деятельность	Реалистично оценивать, планировать сроки и этапы внедрения волонтерского направления в музейную деятельность	Своевременно и продуктивно разрешать возникающие в коллективе конфликты, которые могут ставить реализацию проекта под угрозу
--	--	---	--	--

Объем модуля

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	-	12
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	5
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	2
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	5
Самостоятельная работа слушателя (СР)	-	4
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)	-	16

Структура модуля

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Общая трудоемкость, часы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточн

			Все го	Контакт ная работа		СР		Всего	Контактная работа			СР	ой аттестации
				Л	ЛЗ	ПЗ			Л	ЛЗ	ПЗ		
1.	Цели сотрудничеств а музея и волонтера	6	-		-	-	-	6	3	2	-	1	-
2.	Основные направления музейной деятельности и потенциал волонтерского вовлечения в них	3	-	-	-	-	-	3	2	-	-	1	-
3.	Система взаимоотноше ний музея и волонтера	3	-	-	-	-	-	3	-	-	2	1	-
4.	Этика сотрудничеств а. Бесконфликтна я коммуникация	4						4			3	1	
	Всего	16	-	-	-	-	-	-	5	2	5	4	-

Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1. Цели сотрудничества музея и волонтера	Мотивация к сотрудничеству с музеем со стороны волонтера. Общие ценности как платформа для сотрудничества. Специфика музейного волонтерства. Поиск общего поля для соединения запроса музея и мотивации волонтера.
Тема 2. Основные направления музейной деятельности и потенциал волонтерского вовлечения в них	Формирование и хранение музейной коллекции - основа музейной работы. Возможность привлечения волонтеров к работе с коллекцией: возможности и ограничения. Экспозиционно-выставочная деятельность музея. Волонтеры как сокураторы или волонтеры как помощники. Проекты в духе “культуры участия”, содержательно вовлекающие волонтеров в творческую работу.

Тема 3. Система взаимоотношений музея и волонтера (права и обязанности каждой стороны)	Принципы и правила сотрудничества. Взаимные обязательства сторон на разных этапах сотрудничества (от начального к финальному).
Тема 4. Этика сотрудничества. Бесконфликтная коммуникация	Методики распознавания конфликтов. Навыки профилактики и разрешения конфликтов в ситуациях, которые наиболее распространены в музейной жизни (пары музейный сотрудник – волонтер, волонтер – волонтер, волонтер – посетитель музея).

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины направлена на закрепление знаний, а также формирование умений и навыков без непосредственного участия преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю

Текущий контроль не предусмотрен. Промежуточная аттестация не предусмотрена.

2.3.2 Модуль «Влияние и эффективность волонтерства в музее»

Цель и задачи модуля

Цель модуля: сформировать у слушателей профессиональные компетенции, навыки и умения в области управления волонтерскими проектами и программами, позволяющие эффективно их реализовывать.

Задачи модуля:

- дать применимые на практике систематические знания о подготовке музея к началу работы с волонтерами, поиске и наборе волонтеров в музей, их обучении, делегировании задач и коммуникации между волонтерами и сотрудниками музея,
- дать рекомендации по применению ресурсов инфраструктуры культурного волонтерства в России,
- обучить практическим навыкам составления вакансии “Волонтер”, определения волонтерской мотивации, проведения анкетирования среди волонтеров, постановки задач по методике SMART и анализа каналов коммуникации с волонтерами по методике SWOT.

Познакомить с реальными примерами управления волонтерскими программами в Политехническом музее, Государственном историческом музее и Национальном музее Республики Карелия, а также с возможностями обучения волонтеров и их координаторов на вне музейных примерах программы “Волонтер в музее” МОСГОРТУРА.

Планируемые результаты обучения в рамках модуля

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПК и ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Организационно-управленческая деятельность	ПК-1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Понимать значение подготовки музея к началу работы с волонтерским направлением, механику набора волонтеров и делегирования задач.	Эффективно вести рекрутинг и управление волонтерской программой с помощью бесплатных инструментов - Google Forms, Google Spreadsheets, Google Jamboard. Определение мотивации волонтеров на собеседовании в	Владение навыками поиска и рекрутинга волонтеров, а также адаптации их в музейной среде

			соответствии с представленной классификацией.	
--	--	--	---	--

Объем модуля

Вид учебной работы	Количество часов (час.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	-	12
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	9
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	3
Самостоятельная работа слушателя (СР)	-	2
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)	-	14

Структура модуля

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Общая трудоемкость, часы	Количество часов (час.)				С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Все го	Контактная работа			С Р	Все го	Контактная работа			С Р	
				Л	ЛЗ	ПЗ			Л	ЛЗ			ПЗ
1.	Менеджмент волонтерской программы.	3	-	-	-	-	3	3	-	-	-		

	Рекрутинг и обучение волонтеров												
2.	Навыки и компетенции волонтеров в музее	3	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	
3.	Основные компоненты системы управления волонтерской программой	4	-	-	-	-	-	4	-	-	3	1	
4.	Перспективные направления развития деятельности музейных волонтеров	4	-	-	-	-	-	4	3	-	-	1	
Всего		14	-	-	-	-	-	14	9	-	3	2	

Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1. Менеджмент волонтерской программы. Рекрутинг и обучение волонтеров	Разбор на примере Политехнического музея, Государственного исторического музея и “Мосгортур” инструментов для управления волонтерской командой: от первичного анкетирования и фиксации навыков волонтеров до каналов коммуникации и получения обратной связи.
Тема 2. Навыки и компетенции волонтеров в музее	Разбор классификации мотивов волонтера - первичных, ведущих и временных с практикумом по их определению. Анализ самых распространенных задач для волонтеров в музее и подробное описание базовых и профильных компетенций, которыми волонтер должен обладать для их выполнения.
Тема 3. Разработка системы управления волонтерской программой	Анализ имеющихся ресурсов для выбора инструментария по управлению волонтерской командой. Разбор ведения учета волонтерских задач с помощью Google-таблиц. Тренировка метода постановки задач и целей SMART и анализ каналов коммуникации по методике SWOT.
Тема 4. Перспективные направления развития деятельности музейных волонтеров	Вызовы, порожденные пандемией COVID-19, и возможности оперативного перестраивания волонтерской программы, системы коммуникации с волонтерами. Диджитал-волонтерство как растущее направление в современных условиях.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по модулю

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины направлена на закрепление знаний, а также формирование умений и навыков без непосредственного участия преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Текущий контроль не предусмотрен.

2.3.3 Модуль “Тактика ведения волонтерской деятельности: инструменты”

Цель и задачи модуля

Цель модуля: сформировать у слушателей умения применять тактические инструменты волонтерской деятельности.

Задачи модуля:

- дать применимые на практике инструменты формирования волонтерских сообществ;
- дать рекомендации и инструменты по поддержке профессионального здоровья волонтеров и менеджеров волонтерского направления в музее;
- обучить практическим навыкам предотвращения и разрешения конфликтов в пространстве музея.

Планируемые результаты обучения в рамках модуля

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПК и ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Организационно-управленческая деятельность	ПК-1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знать современные инструменты эффективной речевой коммуникации и инструменты профилактики профессионального выгорания	Уметь распознавать симптомы профессионального выгорания; выстраивать эффективную (бесконфликтную) между музейными сотрудниками, волонтерами и посетителями; создавать линии коммуникации между музеем и местными сообществами	Самодиагностика профессионального здоровья музейного сотрудника и волонтера; распознавание типа конфликта и его разрешение; анализ запроса местного сообщества к музею

Объем модуля

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных

		технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	-	4
лекционного типа (Л)	-	-
Практические (семинарские) занятия (ПЗ)	-	4
Самостоятельная работа слушателя (СР)	-	2
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)	-	6

Структура модуля

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Общая трудоемкость, часы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)					С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Всего	Контактная работа			СР	Всего	Контактная работа			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ			Л	ЛЗ	ПЗ		
1.	Бесконфликтная коммуникация в музейном пространстве	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-
2.	Практикум по профилактике профессионального выгорания музейных сотрудников (координаторов волонтеров)	3	-	-	-	-	-	3	-	-	2	1	-

	и музейных волонтеров												
3	Волонтерство как способ формирования местного сообщества	3						3			2	1	-
Всего		8	-	-	-	-	-	8	-	-	6	2	-

Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1. Профилактика профессионального выгорания	Профессиональное здоровье и профессиональное выгорание. Корневые проблемы и симптомы синдрома профессионального выгорания. Качества личности музейного сотрудника и музейного волонтера, способствующие профессиональному выгоранию. Внутренние и внешние факторы риска для профессиональной деятельности музейного работника и волонтера. Инструменты профилактики профессионального выгорания.
Тема 2. Бесконфликтное общение в музейном пространстве	Понятие конфликта. Типы конфликтов. Основные конфликтогены. Поведения музейного сотрудника и музейного волонтера в конфликтных ситуациях. Предупреждение и разрешение конфликтов.
Тема 3. Волонтерство как способ формирования местного сообщества	Понятие "местное сообщество". Сравнительный анализ характеристик местного сообщества и музейной аудитории. Волонтер как представитель/лидер местного сообщества. Поиск проектных идей, соединяющих музей и местное сообщество.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по модулю

Самостоятельная работа обучающихся в рамках модуля направлена на закрепление знаний, а также формирование умений и навыков без непосредственного участия преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю

Текущий контроль не предусмотрен. Промежуточная аттестация не предусмотрена.

3. Организационно-педагогическое обеспечение

3.1. Кадровое обеспечение

Сведения о профессорско-преподавательском составе

Ф.И.О. преподавателя	Наименование образовательной организации, которую окончил, направление (специальность) и квалификация по диплому	Основное/дополнительное* место работы, должность, ученая степень, ученое (почетное) звание, дополнительная квалификация	Стаж работы в области профессиональной деятельности и или дополнительная квалификация	Стаж научно-педагогической работы		Наименование читаемой дисциплины (модуля), практики/ стажировки (при наличии) по данной программе
					В том числе по читаемой дисциплине (модулю)	
1	2	3	4	5	6	7
Карпова Ольга Викторовна	Высшее образование, Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, Специальность - история, Квалификация - историк, преподаватель истории, Профпереподготовка - АНХ при Правительстве РФ, Менеджмент в сфере культуры, Robert Gordon University(Cultural Management)	Основное место работы – штатный, руководитель отдела развития и образовательных инициатив МВШСЭН, ученая степень – отсутствует, ученое (почетное) звание - отсутствует	17	12	12	Ценности и цели музейного волонтерства
Зайцева Светлана Александровна	Высшее образование, Московский Государственный университет культуры (1997) Министерство Культуры РФ, Российский институт культурологии (2003)	Основное место работы – штатный, доцент кафедры Менеджмента и культурной политики МВШСЭН. MA in Cultural Management.	10	10	10	Влияние и эффективность волонтерства в музее

	MA in Cultural Management (The University of Manchester), - факультет управления социокультурным и проектами Московской высшей школы социальных и экономических наук (МВШСЭН).					
Невердовская Марина Александровна	Высшее образование, магистратура МВШСЭН, направление Менеджмент	Основное место работы – штатный, преподаватель кафедры менеджмента и культурной политики МВШСЭН, ученая степень – отсутствует, ученое (почетное) звание - отсутствует	10	5	5	Тактика ведения волонтерской деятельности: инструменты

3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Дисциплина преподается полностью дистанционно: с применением современных дистанционных образовательных технологий на платформе видеоконференций и вебинаров Enabley. Одним из базовых условий обучения является наличие у слушателей технической возможности онлайн-обучения с нормальным качеством интернет-соединения.

Лекционные занятия, а также лабораторные и практические занятия, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, итоговая аттестация осуществляются в сопровождении специалистов, оказывающих техническую поддержку в режиме реального времени. Слушателям накануне занятий предоставляются инструкции по использованию дистанционных образовательных технологий. Оперативная коммуникация со слушателями вне занятий (консультативного характера) осуществляется с помощью электронной переписки, а также в закрытой группе в социальной сети Facebook.

На платформе Enabley применяются встроенные инструменты коллективной работы, включая сессионные конференц-залы, совместное использование содержимого, опросы и групповые чаты, а также возможности контроля посещаемости и отслеживания внимательности обучающихся. Преподаватели дисциплины сопровождают занятия онлайн-презентациями, применяя опцию “демонстрация экрана”.

В ходе и по результатам занятий дисциплины обучающимся предоставляются информационно-методические материалы (видеозаписи лекционных и лабораторных занятий, методические рекомендации, различные формы закрепления полученных знаний и навыков).

3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон от 11 августа 1995 года N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" с изменениями от 05 февраля 2018 г.
2. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (далее – Концепция) утверждена распоряжением Правительства от 27 декабря 2018 года №2950-р.
3. "Паспорт национального проекта "Культура" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

Основная литература:

1. Горлова, Н.И. Становление и развитие института волонтерства в России: история и современность / Н.И. Горлова ; Министерство культуры Российской Федерации, Российский научно-исследовательский институт культурного и природного наследия имени Д. С. Лихачёва. – Москва : Институт Наследия, 2019. – 290 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571000>

Дополнительная литература:

1. Байрнс, У.Д. Менеджмент и культура=Management and the arts / У.Д. Байрнс ; под науч. ред. И. Чубарова ; пер. с англ. И. Кушнаревой. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. – 624 с. : ил. – (Исследования культуры). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577242>

Интернет-ресурсы

1. Сайт общественного движения “Волонтеры культуры” волонтерыкультуры.рф
2. Сайт Ассоциации менеджеров культуры / Проект “Думать.Делиться.Действовать” <http://amcult.ru/dumat-delitsja-dejstvovat>
3. Сайт Общественного движения “Волонтеры культуры”и Ассоциации волонтерских центров dobro.ru
4. Дайджест Ассоциации менеджеров культуры “Музей - волонтер - общество” <http://amcult.ru/dajdzhest-1muzej-volonter-obschestvo>
5. Дайджест Ассоциации менеджеров культуры “Волонтерство как фактор wellbeing” <http://amcult.ru/dajdzhest-2-volonterstvo-kak-faktor-wellbeing>
6. Дайджест Ассоциации менеджеров культуры “Музейное волонтерство в цифровой среде” <http://amcult.ru/dajdzhest-3-muzejnoe-volonterstvo-v-tsifrovoj-srede>

Справочные системы

1. Библиотека ресурсного центра “Мосволонтер” mosvolonter.ru/static/library

2. Платформа “Смартека” Агентства социальных инноваций
<https://asi.ru/leaders/initiatives/smarteka/>

Иные источники

1. Волонтер в музее. - М.: Фонд Потанина, МОСГОРТУР, 2019.
2. Гнедовский, М. (2019) Музейные волонтеры: кто они? В сборнике: Гринько, И.А. (Ред) Волонтеры в музее. Мосгортур – Благотворительный фонд В.Потанина
3. Максимова, А. (2020) Отчет исследования «Музейное волонтерство в России». Ассоциация менеджеров культуры.
4. Наумов, В. (2020) Заметки психолога. Психология заботы. Опыт работы социально-волонтерского центра музея истории ГУЛАГа.
5. Сборник волонтерских практик в сфере культуры: методические рекомендации. - М., 2019.
6. Bourdieu, P. (1972) Outline of a theory of practice. Cambridge University Press
7. Chatterjee, H.J., Noble G. Museums, Health and Well-Being. 2013.
8. Clary, E.G., Snyder, M. (1991) A functional analysis of altruism and prosocial behaviour: the case of volunteerism. In Clark, M.S. (Ed) Prosocial Behavior (pp.119-148) California, CA: Sage
9. Clary, E.G. et al (1998) Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. Journal of personality and social psychology, 74 (6), 1516.
10. Снаан, R.A., Goldberg-Glen, R.S. (1991) Measuring motivation to volunteer in human service. The journal of applied behavioural science, 27 (3), 269-284
11. Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., Darcy, S. (2006) Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach. Management Review, 9 (2), 141-163
12. Cuskelly, G., McIntyre, N., Boag, A. (1998) A longitudinal study of the development of organisational commitment among volunteer sport administrators. Journal of Sport Management, 12, 181-202
13. Chatterjee, H.J., Noble G. Museums, Health and Well-Being. 2013.
14. Dodd J., Jones C. Mind, Body, Spirit: How Museums Impact Health and Wellbeing. 2014.
15. Davis Smith, J. (1998) The 1997 National Survey of Volunteering, London: Institute for Volunteering Research
16. Dodd J., Jones C. Mind, Body, Spirit: How Museums Impact Health and Wellbeing. 201
17. Dolnicar, S., Randle, M. (2007) What motives which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organisations. 18 (2), 135-155
18. Dose, J. (1997) Work values: an integrative framework and illustrative application to organisational socialization. Journal of Occupational and Organisational Psychology, 70, 219-240
19. Fallon, B.J., Rice S.M., (2015) Investment in staff development within an emergency service organisations: comparing future intention of volunteers and paid employees.

- The International Journal of Human Resources Management, 26 (4), 485-500
20. Farmer, S., Fedor, D. (1999) Volunteer participation and withdrawal: a psychological contract perspective on the role of expectations and organisational support". *Non-profit management and leadership*, 9 (4), 349-367
 21. Graham, M. (2004) Volunteering as heritage/ volunteering in heritage. In R.Stebbing and M.Graham (Eds) *Volunteering as leisure / leisure as volunteering: an international assessment*. Oxfordshire, UK: Cabi Publishing, 13-30
 22. Gourievidis, L. (2014) *Museums and Migration. History, Memory and Politics*. Routledge: London and New York
 23. Haski-Leventhal, D. (2009) Altruism and volunteerism: the perceptions of altruism in four disciplines and their impact of the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39 (3), 271-299
 24. Haski-Leventhal, D. et al (2018) Measuring Volunteerability and Capacity to Volunteer among Non-Volunteers: Implications for social policy. *Social Policy and Administration*, 52 (5), 1139-1167
 25. Hooper-Greenhill, E. (2000) Changing values in the art museum: rethinking communication and learning, *International Journal of Heritage Studies*, 6 (1), 9-31
 26. Hustinx, L., Cnaan, R.A., Handy, F. (2010) Navigating theories of volunteering: a hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the theory of Social Behaviour*, 40 (4), 410-434
 27. Kragt, D., Holtorp, D. Volunteering research in Australia: a narrative review. Curtin University, Faculty of Business and Law, Future of Work Institute
 28. Kim, E., Fredline, L., Cuskelly, G. (2018) Heterogeneity of sport event volunteer motivations: a segmentation approach. *Tourism Management*, 68, 375-386
 29. Locke, M., Ellis, A., Smith, J.D. (2003) Hold on to what you've got: the volunteer retention literature. *Voluntary Action*, 5 (3), 81-99
 30. Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991) A three-component conceptualization of organisational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89
 31. Thomas-Zaremba, M., Rowson Love, A. (2015) Perceptions of our museum: older adult experiences as volunteers. In: H. Robertson (Ed) *The Caring Museum: new models of engagement with ageing*. Museumsetc, Edinburgh, Boston
 32. Warburton, J., Stirling, C. (2007) Factors Affecting Volunteering among older rural and city dwelling adults in Australia.
 33. Wilson, J. (2000) Volunteering. *Annual Review of sociology*, 26 (1), 215-240

4. Формы аттестации и оценочные материалы

Форма текущего контроля – не проводится.

Форма промежуточной аттестации – не проводится.

Итоговая аттестация проводится в форме итогового эссе или проекта. Слушателям предлагается на выбор два типа итоговых аттестационных задания: эссе (п.1) или проект (п.2). Для проведения итоговой аттестации слушателей данной программы создается итоговая аттестационная комиссия, состоящая из председателя и как минимум двух членов.

На подготовку к итоговой аттестации слушателям программы отводится 4 часа.

П.1. Слушатель пишет эссе объемом 1000-1500 слов.

Темы эссе (на выбор):

- Полезно ли музейное волонтерство для здоровья? Моя точка зрения.
- Волонтер, музейный сотрудник, музей: кто кому нужнее?
- Как музею эффективно управлять волонтерской программой?
- Волонтерство в моем музее: цели и задачи развития.
- Волонтерство во время пандемии: есть ли решения на будущее для моего музея?
- Волонтер и музей: как связаны права и обязанности обеих сотрудничающих сторон?
 - Чему нужно обучить волонтеров и (или) менеджера волонтеров в моем музее. Моя точка зрения.
 - Музейное волонтерство: что его отличает от других сфер приложения сил добровольных помощников

Критерии оценивания итоговой аттестационной работы слушателя (эссе):

Оценка	Критерии оценки
Зачтено	Работа: <ul style="list-style-type: none">a. показывает способность обучающегося к критическому мышлению, пониманию предмета;b. соответствует заявленной теме;c. содержит постановку актуальной проблемы в рамках заявленной темы;d. отличается последовательностью изложения и умением объединять детали в целое;e. включает аргументированное заключение с перечислением основных выводов;f. содержит незначительные стилистические погрешности.
Не зачтено	Работа: <ul style="list-style-type: none">g. показывает неадекватное понимание обучающимся фактов и проблем;h. не полностью соответствует заявленной теме;i. не включает в себя постановку актуальной проблемы в рамках заявленной темы;j. демонстрирует отсутствие умения обучающегося выдерживать структуру аргументации;k. не содержит выводов либо включает выводы, не вытекающие из аналитической части;l. содержит большие стилистические погрешности, мешающие восприятию текста.

П.2. Слушатель разрабатывает индивидуальный проект запуска волонтерского направления в музее. Рекомендованный объем описания: 1000-1500 слов.

Рекомендованная структура проекта:

- 1) цель и задачи проекта, 2) суть проекта, 3) проблемы, которые решает проект – для

музея, для волонтеров, для общества, 4) команда и партнеры проекта; 5) график реализации проекта; 6) необходимые ресурсы (материальные, технические и т.п.); 7) что появится в результате проекта (продукты); 8) критерии оценки эффективности проекта; 9) перспективы развития проекта.

Форма оценивания: зачет /незачет.

Критерии оценивания итоговой аттестационной работы слушателя (эссе):

Оценка	Критерии оценки
Зачтено	<p>Работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> m. показывает способность обучающегося к критическому мышлению, пониманию предмета; n. соответствует заявленной теме; o. содержит постановку уместных целей проектирования; p. отличается последовательностью изложения и умением объединять детали в целое; q. включает аргументированное заключение с перечислением основных выводов; r. содержит незначительные стилистические погрешности.
Не зачтено	<p>Работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> s. показывает неадекватное понимание обучающимся фактов и проблем; t. не полностью соответствует заявленной теме; u. включает достижимые, но ограниченные цели проектирования; v. демонстрирует отсутствие умения обучающегося выдерживать структуру аргументации; w. не содержит выводов либо включает выводы, не вытекающие из аналитической и проектной части; x. содержит большие стилистические погрешности, мешающие восприятию текста.