Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО». По специальности Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: И.А. Близнец, д.ю.н., профессор

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	И.А. Близнец, д.ю.н., профессор
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 17 до 34
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	34
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Знает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели. ИУК-3.2. Умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий. ИУК-3.3. Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК 5.1. Знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей. ИУК 5.2. Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития</td><td>УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.1. Знает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.</td><td>Задания закрытого типа на установление соответствия.
Задание 1. Соотнесите понятие и его характеристику:
<table>
<tr><th colspan="2">Понятие</th><th colspan="2">Характеристика</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Волонтёрская организация</td><td>А</td><td>Гражданин, добровольно и безвозмездно участвующий в общественно полезных инициативах</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Доброволец (волонтёр)</td><td>Б</td><td>Структура, объединяющая волонтёров и реализующая социальные проекты</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Организатор добровольческой деятельности</td><td>В</td><td>Лицо/структура, координирующее работу волонтёров и организующее условия их деятельности</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Социально значимый</td><td>Г</td><td>Положительные изменения в обществе или жизни конкретных групп населения</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>результат волонтёрства</td><td></td><td></td></tr>
</table>
Ключ: 1–Б; 2–А; 3–В; 4–Г
Задание 2.
<table>
<tr><th colspan="2">Термин</th><th colspan="2">Определение</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Экологическое волонтёрство</td><td>А</td><td>Участие в помощи больницам, медучреждениям</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Событийное волонтёрство</td><td>Б</td><td>Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Патриотическое волонтёрство</td><td>В</td><td>Защита природы и экологические проекты</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Медицинское волонтёрство</td><td>Г</td><td>Проекты, направленные на сохранение культурной и исторической памяти</td></tr>
</table>
Ключ: 1–В; 2–Б; 3–Г; 4–А
</td></tr>
<tr><td>Тема 1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития</td><td>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного</td><td>ИУК 5.1. Знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления</td><td>Задания закрытого типа на установление последовательности.

Задание 1. Расставьте этапы формирования профессиональных качеств волонтёра:
А) Практическое участие в проекте
Б) Самооценка собственных навыков
В) Развитие коммуникативных навыков
Г) Освоение правил взаимодействия с различными социальными</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td>взаимодействия</td><td>социальных обычаев и различий в поведении людей.</td><td>группами
Ключ:
<table><tr><td>Б</td><td>Г</td><td>В</td><td>А</td></tr></table>
Задание 2. Расположите этапы вовлечения гражданина в волонтёрскую деятельность:
А) Первичное знакомство с проектом
Б) Регистрация и подача заявки
В) Обучение волонтёра
Г) Участие в мероприятиях
Д) Подведение итогов и обратная связь

<table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td><td>Д</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Тема 1. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития</td><td>УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.2. Умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.</td><td>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.
Задание 2. Какое правило поведения является ключевым при взаимодействии волонтёра с представителями различных культурных и этнических групп? Объясните
а) Строгое следование личным предпочтениям
б) Уважение и принятие культурных особенностей
в) Минимальное общение для избегания конфликтов
г) Игнорирование культурных различий
Ответ: б)
Пояснение: уважение к культурному разнообразию снижает риск конфликтов и повышает эффективность взаимодействия.

Задание 2. Выберите ответ и объясните: Главный принцип работы волонтёра при решении вопросов местного значения:
а) Стремление к личной выгоде
б) Поддержка социальной сплочённости</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>в) Минимальное участие в коммуникации
г) Бесконтрольная инициатива
Ответ: б)
Пояснение: волонтёрская деятельность направлена на развитие локального сообщества и укрепление социальных связей.</td></tr>
<tr><td>Тема 2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности</td><td>УК-3.
Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.3. Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</td><td>Задания закрытого типа на установление соответствия.

Задание 1. Соотнесите вид волонтёрства и описание:
<table>
<tr><th colspan="2">Вид волонтерства</th><th colspan="2">Описание вида волонтерства</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Экологическое</td><td>А</td><td>Помощь на мероприятиях</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Социальное</td><td>Б</td><td>Защита природы и участие в экологических акциях</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Эвент-волонтёрство</td><td>В</td><td>Поддержка уязвимых групп населения</td></tr>
</table>
Ключ: 1–Б, 2–В, 3–А

Задание 2. Соотнесите вид деятельности и пример:
<table>
<tr><th colspan="2">Вид деятельности</th><th colspan="2">Пример вида деятельности</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Медицинское волонтёрство</td><td>А</td><td>Помощь на выставках и фестивалях</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Культурное волонтёрство</td><td>Б</td><td>Поддержка медперсонала в больницах</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Спортивное волонтёрство</td><td>В</td><td>Организация забегов и спортивных мероприятий</td></tr>
</table>
Ключ: 1–Б, 2–А, 3–В</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности	**УК-5.** Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК 5.2. Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	**Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.** **Задание 1. Какой способ мотивации наиболее эффективен для долгосрочных волонтёров? Почему?** а) Материальная поддержка б) Признание и обратная связь в) Жёсткий контроль г) Одноразовые бонусы Ключ: б) Пояснение: долгосрочных волонтёров мотивирует чувство значимости и признание их вклада; материальные и разовые стимулы дают слабый эффект. ***Задание 2. Что необходимо учитывать при обучении новых волонтёров? Объясните свой выбор*** а) Требовать максимальную загрузку б) Уровень их опыта и индивидуальных навыков в) Исключать обсуждение проблем г) Обучать только теории Ключ: б) Пояснение: обучение эффективно только при учёте подготовки, опыта и особенностей волонтёра; остальные варианты ухудшают адаптацию.
Тема 2. Многообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельности	**УК-3.** Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	ИУК-3.1. Знает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	**Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.** **Задание 1. Выберите инструменты работы со СМИ для продвижения волонтёрского проекта. Поясните свой выбор** а) Пресс-релизы б) Посты в соцсетях в) Финансовые отчёты г) Интервью

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	достижения поставленной цели		д) Локальные события **Ключ: а, б, г, д** Пояснение: эти инструменты дают инфоповоды, охват и публичность; финансовые отчёты не являются инструментом PR. ***Задание 2. Выберите меры по снижению эмоционального выгорания волонтёров. Поясните свой выбор*** а) Перерывы в работе б) Психологическая поддержка в) Игнорирование стресса г) Ротация задач д) Увеличение нагрузки **Ключ: а, б, г** Пояснение: перерывы, поддержка и смена задач уменьшают нагрузку; игнорирование стресса и увеличение нагрузки усиливают выгорание.
Тема 3. Организация работы с волонтерам	**УК-3.** Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.2. Умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.	**Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.** **Задание 1.** Что помогает повысить мотивацию волонтёров в долгосрочных проектах? Почему? а) Увеличение нагрузки б) Публичное признание и благодарности в) Жёсткие регламенты г) Отсутствие обратной связи **Ключ: б)** Пояснение: признание укрепляет вовлечённость, повышает удовлетворённость и удерживает волонтёров. **Задание 2**. Что является наиболее эффективным способом предотвращения эмоционального выгорания? Почему?

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>а) Игнорирование жалоб
б) Поддерживающая среда и регулярные перерывы
в) Увеличение задач
г) Формальные отчёты
Ключ: б)
Пояснение: поддержка и отдых снижают стресс; увеличение нагрузки и игнорирование ухудшают состояние.</td></tr>
<tr><td>Тема 3. Организация работы с волонтерами</td><td>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</td><td>ИУК 5.2. Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</td><td>Задания закрытого типа на установление последовательности.
Задание 1. Расположите этапы рекрутинга волонтёров в правильной последовательности:
А) Проведение собеседований
Б) Привлечение и размещение объявлений
В) Отбор кандидатов
Г) Обучение новых волонтёров
Ключ:
<table><tr><td>Б</td><td>В</td><td>А</td><td>Г</td></tr></table>
Задание 2. Расположите этапы организации обучения волонтёров в правильном порядке:
А) Определение потребностей
Б) Подготовка материалов
В) Проведение обучения
Г) Оценка результатов
Ключ:
<table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Тема 3. Организация работы с</td><td>УК-5. Способен анализировать</td><td>ИУК 5.1. Знает особенности поведения и мотивации людей</td><td>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
волонтерами	и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	**Задание 1**. Какие из перечисленных инструментов относятся к способам профилактики эмоционального выгорания волонтёров? Выберите все верные варианты. а) Регулярные встречи для обмена опытом б) Увеличение нагрузки для повышения эффективности в) Гибкое распределение задач г) Психологическая поддержка и супервизии д) Игнорирование жалоб, чтобы волонтёры становились «крепче» Правильные ответы: а, в, г Пояснение: Обмен опытом, гибкость в нагрузке и психологическая поддержка — признанные методы профилактики выгорания. Увеличение нагрузки и игнорирование проблем — усугубляют эмоциональное состояние добровольцев. **Задание 2.** Выберите инструменты работы со СМИ для продвижения волонтёрского проекта. Поясните свой выбор а) Пресс-релизы б) Посты в соцсетях в) Финансовые отчёты г) Интервью д) Локальные события Ключ: а, б, г, д Пояснение: эти инструменты дают инфоповоды, охват и публичность; финансовые отчёты не являются инструментом PR.
Тема 3. Организация работы с волонтерами	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	ИУК-3.3. Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. .	**Задания открытого типа с развернутым ответом.** **Задание 1.** Сформулируйте одним словом (существительным) конечную цель, которую преследует организатор, применяя предложенный алгоритм реагирования на признаки эмоционального выгорания в волонтёрской команде (выявление признаков → обсуждение → предоставление отдыха/ротации → психологическая поддержка → мониторинг).

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td>достижения поставленной цели</td><td></td><td>Ключ: Реабилитация
Обоснование: Все меры направлены на сохранение психологического здоровья волонтёров и предотвращение их выбытия из команды.

Задание 2.
Сформулируйте одним словом (существительным) итоговый результат, к которому должен привести предложенный алгоритм действий координатора при работе с волонтёром со сниженной мотивацией (определение причин → индивидуальная беседа → предложение поддержки/смены задач → постановка новых целей → контроль).

Ключ: Реинтеграция
Обоснование: Все шаги алгоритма направлены на возвращение волонтёра к продуктивной деятельности и восстановление его внутреннего интереса к работе.</td></tr>
<tr><td>Тема 4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями</td><td>УК-3.
Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.2. Умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.</td><td>Задания закрытого типа на установление соответствия.
Задание 1. Установите соответствие между формой взаимодействия и её описанием:
<table>
<tr><th colspan="2">Форма взаимодействия</th><th colspan="2">Описание формы взаимодействия</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Партнёрские соглашения</td><td>А</td><td>Предоставление материальной или финансовой поддержки проектам</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Грантовая поддержка</td><td>Б</td><td>Совместная реализация мероприятий на основе официального документа</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Информационное сотрудничество</td><td>В</td><td>Обмен данными, публикациями, освещение деятельности</td></tr>
</table>
Ключ: 1–Б, 2–А, 3–В

Задание 2. Установите соответствие между участником взаимодействия и его функцией:</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">Участники взаимодействия</th><th colspan="2">Функции</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Органы власти</td><td>А</td><td>Реализация социальных проектов на местах</td></tr>
<tr><td>2</td><td>НКО</td><td>Б</td><td>Формирование нормативно-правовых условий</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Инициативные группы</td><td>В</td><td>Самоорганизация, решение локальных проблем</td></tr>
</table>
Ключ: 1–Б, 2–А, 3–В
</td></tr>
<tr><td>Тема 4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями</td><td>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</td><td>ИУК 5.1. Знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.</td><td>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.
Задание 1. Что является ключевым условием успешного взаимодействия НКО с органами власти? Объясните
а) Жёсткое подчинение НКО требованиям администрации
б) Прозрачность и открытость деятельности
в) Исключение отчётности
г) Минимизация контактов
Ключ: б)
Пояснение: открытость формирует доверие и снижает риски недопонимания между сторонами

Задание 2. Что помогает предотвратить конфликт между НКО и органом власти при реализации проекта? Объясните
а) Игнорирование разногласий
б) Чёткое распределение ролей и ответственности
в) Увеличение нагрузки на команду
г) Устные договорённости без документов</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ключ: б) **Пояснение**: формализованные роли уменьшают риск нарушения договорённостей.
Тема 4. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями	**УК-3.** Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Знает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	**Задания открытого типа с развернутым ответом.** **Задание 1.** Сформулируйте одним словом (существительным) ключевой результат, ради которого организатор волонтёрской программы выполняет последовательные действия при взаимодействии с органами власти для согласования крупного мероприятия (подготовка документов → подача заявки → согласование площадки и безопасности → регулярная коммуникация → получение разрешений → отчёт). **Ключ: Легитимизация** **Обоснование**: Все шаги алгоритма направлены на официальное получение права на проведение мероприятия от уполномоченных государственных структур. **Задание 2.** Сформулируйте одним словом (существительным) итоговую цель, которую преследует координатор, применяя предложенный порядок действий при возникновении риска срыва совместного проекта с НКО (выявление причины → экстренное совещание → перераспределение ресурсов / обновление плана → коммуникация с партнёрами → документирование решений → контроль выполнения). **Ключ: Купирование** **Обоснование**: Все меры направлены на устранение угрозы срыва проекта и сохранение партнёрских отношений с НКО.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий