Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.09.2026 19:15:01
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

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

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ
И МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института иностранных языков и межкультурных коммуникаций
_____ Д.В. Парамонова
«23» декабря 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО
Направление подготовки:

45.03.02 Лингвистика
(уровень бакалавриата)

профиль:

«Теория и практика перевода»

форма обучения: **очная, заочная**

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО». Направление подготовки 45.03.02 Лингвистика, направленность (профиль/специализация): «Теория и практика перевода» / Парамонова Д.В. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Парамонова Д.В.

Заведующий кафедрой: _____/Парамонова Д.В.

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 взаимодействия с социально-ориентированными НКО» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия 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	Парамонова Д.В.
Кафедра	Европейских языков и международной коммуникации
Наименование дисциплины	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО
Факультет / институт	Международного института иностранных языков и межкультурных коммуникаций
Направление подготовки / специальность	45.03.02 Лингвистика
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	15-30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	30
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 (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)**
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1. Знает** принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия
		ИУК-3.2. Умеет применять навыки трудового взаимодействия
		ИУК-3.1. Владеет навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия

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. Правовые и организационные основы взаимодействия с волонтерами и социально-ориентированными НКО</td><td>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.1. Знает принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия</td><td>Задание 1. Установите соответствие между правовыми понятиями и их определениями в контексте волонтерской деятельности:

<table><tr><th>Понятие</th><th>Определение</th></tr><tr><td>А) Доброволец (волонтер)</td><td>1) НКО, систематически осуществляющая деятельность по привлечению и координации волонтеров</td></tr><tr><td>Б) Организатор добровольческой деятельности</td><td>2) Физическое лицо, осуществляющее добровольческую деятельность безвозмездно или за символическое вознаграждение</td></tr><tr><td>В) Добровольческая организация</td><td>3) Физическое или юридическое лицо, организующее деятельность волонтеров, включая НКО и органы власти</td></tr><tr><td>Г) Благополучатель</td><td>4) Лицо или организация, в интересах которой осуществляется волонтерская деятельность</td></tr></table>
Ответ: А-2, Б-3, В-1, Г-4

Задание 2. Установите правильную последовательность этапов формирования волонтерской команды для реализации социального проекта.

1. Проведение обучающих тренингов и инструктажей</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			2. Определение целей проекта и необходимых компетенций 3. Оценка эффективности работы команды и рефлексия 4. Рекрутинг и отбор кандидатов на основе критериев 5. Адаптация волонтеров и распределение ролей **Ответ:** 2 → 4 → 5 → 1 → 3 *Задание 3. При формировании волонтерской команды для работы с детьми с ОВЗ руководитель проекта должен в первую очередь обеспечить:* А) Наличие у волонтеров медицинской подготовки Б) Проведение инструктажа по этике взаимодействия и инклюзивным практикам В) Заключение договоров о материальной ответственности Г) Установление жесткого графика работы для всех участников Ответ: Б Обоснование выбора: Работа с уязвимыми категориями благополучателей требует, прежде всего, формирования у команды ценностно-этических установок и практических навыков инклюзивного взаимодействия. Медицинская подготовка (А) может быть полезна, но не является первостепенной для всех ролей. Договоры о материальной ответственности (В) не применяются к волонтерам в силу безвозмездного характера деятельности

<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>Задание 4. Какие условия могут быть включены в гражданско-правовой договор с волонтером в соответствии с законодательством РФ? (Выберите несколько вариантов)

А) Обязанность волонтера работать по утвержденному графику с фиксированным началом и окончанием рабочего дня
Б) Компенсация расходов на проезд, питание и проживание в ходе волонтерской деятельности
В) Оплата труда волонтера по ставке, установленной в штатном расписании организации
Г) Страхование жизни и здоровья волонтера на период деятельности
Д) Право волонтера в любой момент отказаться от деятельности с объяснением причин

Ответы: Б, Г, Д
Обоснование выбора: Согласно ст. 17.1 ФЗ-135, в договоре с волонтером допустимы положения о компенсации фактически понесенных расходов (Б), страховании (Г), а также право на отказ от деятельности (Д) как проявление добровольного характера участия</td></tr>
<tr><td>Тема 2. Командное управление волонтерским проектом: от планирования до реализации</td><td>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.1. Знает принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия</td><td>Задание 1. Установите соответствие между принципами работы в волонтерском коллективе и их содержательными характеристиками:

<table><tr><th>Понятие</th><th>Определение</th></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>А) Принцип добровольности</td><td>1) Предусматривает равное участие всех членов команды в принятии решений, независимо от статуса</td></tr>
<tr><td>Б) Принцип партисипативности</td><td>2) Основан на осознанном выборе участия в деятельности без принуждения</td></tr>
<tr><td>В) Принцип прозрачности</td><td>3) Предполагает открытость информации о целях, задачах и результатах работы команды для всех участников</td></tr>
<tr><td>Г) Принцип взаимной поддержки</td><td>4) Ориентирован на создание среды, где участники помогают друг другу в решении задач и преодолении трудностей</td></tr>
<tr><td>Д) Принцип признания вклада</td><td>5) Предусматривает публичное отмечание усилий и достижений волонтеров для поддержания мотивации</td></tr>
</table>

Ответ: А-2, Б-1, В-3, Г-4, Д-5

Задание 2. Установите правильную последовательность этапов теоретической модели формирования групповой динамики в волонтерской команде (по модели Б. Такмана).

1.Нормирование (нормализация) — выработка общих правил и сплочение
2.Формирование (образование) — знакомство, ориентация в задачах
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			3.Роспуск (завершение) — подведение итогов, рефлексия, завершение работы 4.Штормление (конфронтация) — возникновение разногласий, борьба за роли 5.Исполнение (функционирование) — продуктивная совместная деятельность Ответ: 2 → 4 → 1 → 5 → 3 *Задание 3. Выберите один правильный ответ и обоснуйте свой выбор.* *Какой из перечисленных принципов является ключевым отличием социального взаимодействия в волонтерском коллективе по сравнению с коммерческой организацией?* А) Принцип иерархической подчиненности Б) Принцип материальной заинтересованности В) Принцип ценностно-смысловой общности Г) Принцип формализованной отчетности Ответ: В Обоснование выбора: Волонтерские коллективы формируются на основе разделяемых участниками социальных ценностей (альтруизм, помощь, гражданская ответственность), а не материальных стимулов или формальных обязательств. Именно ценностно-смысловая общность выступает основным фактором сплочения, мотивации и устойчивости волонтерской команды. Принципы иерархической подчиненности (А) и формализованной отчетности (Г) характерны для бюрократических структур, а принцип материальной заинтересованности

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			(Б) противоречит безвозмездной природе волонтерства. Знание этого отличия критически важно для понимания специфики управления в социально-ориентированной среде. *Задание 4. Выберите все верные варианты ответа и обоснуйте свой выбор.* *Какие теоретические особенности социального взаимодействия характерны для волонтерского коллектива? (Выберите несколько вариантов)* А) Преобладание неформальных коммуникаций над формальными Б) Жесткая фиксация должностных инструкций для каждого участника В) Гибкость ролевой структуры и возможность ротации функций Г) Приоритет вертикальных коммуникаций (руководитель → исполнитель) Д) Высокая значимость эмоционально-психологического климата в команде **Ответы:** А, В, Д **Обоснование выбора:** Волонтерским коллективам теоретически присущи: (А) преобладание неформальных коммуникаций, обусловленное ценностной мотивацией и личностной вовлеченностью; (В) гибкость ролевой структуры, так как волонтеры часто совмещают функции и адаптируются под меняющиеся задачи проекта; (Д) высокая значимость психологического климата, поскольку отсутствие материальных стимулов делает эмоциональную поддержку и доверие ключевыми факторами удержания участников . Пункты (Б) и (Г) характерны

<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>для формализованных иерархических структур и противоречат принципам добровольчества, где важны автономия, инициатива и горизонтальные связи. Знание этих особенностей необходимо для адекватного проектирования системы взаимодействия в волонтерской команде.</td></tr>
<tr><td>Тема 3. Социокультурные аспекты взаимодействия в волонтерской среде</td><td>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.1. Знает принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия</td><td>Задание 1. Установите соответствие между типами культурных различий (по Г. Хофстеде) и их проявлениями в волонтерской команде:
<table>
<tr><th>Понятие</th><th>Определение</th></tr>
<tr><td>А) Дистанция власти</td><td>1) Волонтеры из коллективистских культур предпочитают групповые решения, индивидуалисты — личную ответственность</td></tr>
<tr><td>Б) Индивидуализм / Коллективизм</td><td>2) В командах с высокой неопределенностью волонтеры стремятся к четким инструкциям, с низкой — к импровизации</td></tr>
<tr><td>В) Избегание неопределенности</td><td>3) В культурах с высокой дистанцией волонтеры ожидают четкого руководства, с низкой — участвуют в принятии решений наравне</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>Г) Долгосрочная / краткосрочная ориентация</td><td>4) Одни волонтеры фокусируются на быстром результате, другие — на устойчивом развитии и долгосрочном эффекте проекта</td></tr>
<tr><td>Д) Маскулинность / Феминность</td><td>5) В «маскулинных» культурах акцент на достижениях и конкуренции, в «феминных» — на заботе и качестве отношений в команде</td></tr>
</table>

Ответ: А-3, Б-1, В-2, Г-4, Д-5

Задание 2. Установите правильную последовательность этапов построения доверия в волонтерской команде (по модели Р. Левина).

1.Когнитивное доверие — оценка надежности и компетентности партнера на основе фактов и репутации
2.Эмоциональное доверие — формирование привязанности и эмпатии через личный опыт взаимодействия
3.Поведенческое доверие — готовность делегировать задачи и полагаться на партнера в реальных ситуациях
4.Ориентировочный этап — первичное знакомство, сбор информации о ценностях и намерениях участников
5.Институциональное доверие — закрепление доверительных практик в нормах и процедурах команды

Ответ: 4 → 1 → 2 → 3 → 5</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Задание 3. Выберите один правильный ответ и обоснуйте свой выбор. *Какой из перечисленных типов конфликтов в волонтерской команде, согласно теоретическим исследованиям, наиболее характерен для межкультурного взаимодействия?* А) Конфликт интересов — столкновение материальных или статусных потребностей Б) Ценностно-нормативный конфликт — различия в представлениях о должном, этичном, приоритетном В) Ролевой конфликт — несовпадение ожиданий относительно функций участников Г) Информационный конфликт — недопонимание из-за недостатка или искажения данных **Ответ:** Б **Обоснование выбора:** В межкультурных волонтерских коллективах наиболее типичны конфликты, коренящиеся в различиях ценностных систем, этических норм и культурных сценариев поведения. Такие конфликты не сводятся к недопониманию (Г) или распределению ролей (В), а затрагивают глубинные основания взаимодействия. Конфликты интересов (А) менее характерны для волонтерства в силу его безвозмездной природы. Знание типологии конфликтов позволяет руководителю выбирать адекватные стратегии их разрешения: для ценностных конфликтов эффективны диалоговые и рефлексивные практики, а не административные решения.

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

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Правовые и организационные основы взаимодействия с волонтерами и социально-ориентированными НКО</td><td>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.2. Умеет применять навыки трудового взаимодействия</td><td>Задание 1. Установите соответствие между практической ситуацией в работе с волонтерами и рекомендуемым инструментом организационного взаимодействия:

<table>
<tr><th>Практическая ситуация</th><th>Инструмент организационного взаимодействия</th></tr>
<tr><td>А) Необходимо зафиксировать сроки, объем задач и ожидаемый результат волонтера без использования терминов трудового права</td><td>1)Гражданско-правовой договор на выполнение работ/оказание услуг</td></tr>
<tr><td>Б) Требуется обеспечить безопасность волонтера при выезде на мероприятие в другой регион</td><td>2) Оформление полиса добровольного страхования жизни и здоровья</td></tr>
<tr><td>В) Необходимо компенсировать волонтеру расходы на проезд и питание в рамках проекта</td><td>3) Акт выполненных работ с приложением авансового отчета и чеков</td></tr>
<tr><td>Г) Нужно официально зарегистрировать волонтера в информационной системе для учета часов и навыков</td><td>4) Создание профиля в АИС «Добровольцы России»</td></tr>
<tr><td>Д) Требуется согласовать план совместных мероприятий с социально-ориентированной НКО-партнером</td><td>5) Соглашение о сотрудничестве (партнерский меморандум)</td></tr>
</table>

Ответ: А-1, Б-2, В-3, Г-4, Д-5</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Задание 2. Установите логическую последовательность действий руководителя при организации взаимодействия волонтерской команды с социально-ориентированной НКО на старте проекта. 1.Проведение вводного брифинга для волонтеров с представителями НКО 2.Подписание соглашения о партнерстве и определение зон ответственности 3.Адаптация волонтеров под специфику целевой группы и внутренние регламенты НКО 4.Совместная разработка плана мероприятий и графика участия 5.Организация системы обратной связи и регулярных координационных встреч Ответ: 2 → 4 → 1 → 3 → 5 *Задание 3. Выберите один правильный ответ и обоснуйте свой выбор. Волонтерская команда готовит акцию в партнерстве с НКО. Организатор НКО просит включить в график волонтеров пункт «обязательное присутствие с 9:00 до 18:00 с перерывом на обед, как у штатных сотрудников». Как должен поступить руководитель волонтерской команды на практике?* А) Согласиться, так как партнер диктует условия взаимодействия Б) Предложить заменить формулировку на гибкий график с фиксацией выполненных задач и компенсацией фактических часов В) Отказать в участии, сославшись на несовместимость принципов Г) Оформить отношения как срочный трудовой договор для соблюдения графика Ответ: Б Обоснование выбора: Практическое применение навыков трудового

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			взаимодействия требует соблюдения добровольческого статуса и гибкости, характерной для волонтерства. Руководитель должен предложить альтернативу, сохраняющую партнерские отношения, но соответствующую ст. 17.1 ФЗ-135 (без трудового подчинения). Вариант (А) нарушает правовые основы, (В) неконструктивен, (Г) противозаконен для волонтерской деятельности. Умение предлагать альтернативные форматы координации демонстрирует развитый навык организационного взаимодействия.
Тема 2. Командное управление волонтерским проектом: от планирования до реализации	**УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.2. Умеет** применять навыки трудового взаимодействия	*Задание 1. Установите правильную последовательность действий руководителя при разрешении конфликта в волонтерской команде, вызванного неравномерной нагрузкой.* 1.Индивидуальные встречи с участниками конфликта для выявления позиций и эмоций 2.Совместная медиационная встреча с формулировкой правил диалога 3.Анализ фактической загрузки через журнал задач или трекер 4.Разработка и фиксация нового графика/распределения задач 5.Контрольная проверка через 2 недели и сбор обратной связи Ответ: 3 → 1 → 2 → 4 → 5 *Задание 2. Выберите один правильный ответ и обоснуйте свой выбор. Волонтерская команда из 15 человек работает над фестивалем. За 3 дня до события выясняется, что координатор логистики заболел. Какое действие руководителя наиболее эффективно с точки зрения применения навыков командного взаимодействия?* А) Взять логистику на себя и временно отменить все другие задачи Б) Провести экстренный брифинг, выявить волонтера с релевантным опытом, передать ему полномочия с четким чек-листом и поддержкой куратора В) Сократить программу фестиваля вдвое из-за нехватки ресурсов

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Г) Обратиться в НКО с просьбой прислать штатного сотрудника на замену Ответ: Б Обоснование выбора: Практическое применение навыков командного управления в кризисной ситуации требует делегирования, опоры на внутренние ресурсы команды и структурирования передачи знаний. Вариант (Б) использует принцип взаимозаменяемости, сохраняет мотивацию волонтера через доверие и обеспечивает непрерывность работы через чек-лист и кураторство. Варианты (А) и (В) ведут к выгоранию или снижению качества, (Г) нарушает автономию волонтерской команды. *Задание 3. Какие практические методы повышения эффективности трудового взаимодействия в волонтерской команде соответствуют современным управленческим подходам? (Выберите несколько вариантов)* А) Еженедельные рефлексивные сессии по методике «Start-Stop-Continue» Б) Внедрение системы штрафов за опоздания и невыполнение задач В) Использование визуальных досок (Kanban) для отслеживания статуса задач Г) Проведение регулярных one-to-one встреч для выявления барьеров и поддержки Д) Формализация отчетов в виде многостраничных текстовых документов для руководства **Ответ:** А, В, Г **Обоснование выбора:** Методы (А), (В), (Г) соответствуют agile-подходу и принципам вовлеченного лидерства: регулярная рефлексия, визуализация процессов и индивидуальная поддержка повышают прозрачность, вовлеченность и адаптивность команды. Штрафы (Б) противоречат добровольческой природе и снижают мотивацию, а тяжеловесные отчеты (Д) создают бюрократическую нагрузку, отнимая время от практической работы.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 3. Социокультурные аспекты взаимодействия в волонтерской среде	**УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1. Владеет** навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия	*Задание 1. Установите правильную последовательность действий при проведении инклюзивного тимбилдинга для разновозрастной волонтерской команды с участием лиц с ОВЗ.* 1. Предварительный опрос участников об индивидуальных потребностях и ограничениях 2. Адаптация формата, пространства и материалов под выявленные потребности 3. Проведение рефлексии после мероприятия с акцентом на эмоциональном опыте и инсайтах 4. Реализация основной программы с гибким графиком и ассистентской поддержкой 5. Формирование малых гетерогенных групп с учетом баланса компетенций и особенностей **Ответ:** 1 → 2 → 5 → 4 → 3 *Задание 2. Выберите один правильный ответ и обоснуйте свой выбор.* *В ходе межкультурного проекта волонтеры из разных регионов демонстрируют разное отношение к иерархии: одни ждут прямых указаний, другие предлагают самостоятельные решения. Какой подход руководителя демонстрирует владение навыками социокультурного взаимодействия?* А) Установить единый жесткий стиль руководства для всех, чтобы избежать путаницы

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Б) Применить ситуационный подход: сочетать четкие инструкции для одних с делегированием инициативы другим, объясняя логику выбора В) Игнорировать различия, считая их «личными особенностями», не влияющими на результат Г) Разделить команду на две подгруппы по стилю восприятия и работать с ними изолированно Ответ: Б Обоснование выбора: Ситуационное лидерство с учетом культурных паттернов дистанции власти демонстрирует профессиональное владение межкультурной коммуникацией. Руководитель адаптирует стиль, сохраняя единые цели и объясняя логику, что снижает тревожность и повышает вовлеченность. Варианты (А) и (В) игнорируют социокультурное разнообразие, (Г) разрушает командную целостность и усиливает сегрегацию. *Задание 3. Опишите практический алгоритм проведения дебрифинга (структурированной рефлексии) после волонтерского мероприятия в межкультурной команде. Укажите: этапы, используемые вопросы/техники, правила модерации, способы фиксации результатов. Обоснуйте, как каждый этап способствует развитию социокультурных навыков участников.* Эталон ответа: Подготовка (5 мин): Создание безопасного круга, озвучивание правил (конфиденциальность, «Я-высказывания», без оценок, право на молчание). Обоснование: Снижает защитные реакции, задает культуру уважения к различиям. Этап «Факты» (10 мин): Модератор задает вопросы: «Что произошло? Какие события запомнились?». Используется техника «кругового опроса» без перебиваний. Обоснование: Синхронизирует восприятие, выявляет культурные различия в акцентах внимания.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Этап «Чувства и реакции» (15 мин): Вопросы: «Что вызвало отклик? Где было комфортно/дискомфортно?». Применяется техника «цветных карточек» (эмоциональный спектр) для невербальной экспрессии. Обоснование: Легитимизирует эмоции, развивает эмпатию и эмоциональный интеллект в разнородной группе. Этап «Смыслы и уроки» (15 мин): Вопросы: «Что мы узнали о себе/других? Какие культурные/ценностные инсайты получили?». Используется техника «дерева опыта» (корни-ствол-крона). Обоснование: Переводит личный опыт в социокультурную компетентность, формирует разделяемое понимание. Этап «Действия» (10 мин): Вопросы: «Что возьмем в следующие проекты? Как изменим коммуникацию?». Фиксация в виде «соглашения команды» (3-5 пунктов). Обоснование: Закрепляет навыки, переводит рефлексию в практические договоренности. Завершение: Благодарность, символический жест завершения (например, «свеча опыта» или общее фото с цитатой). Фиксация ключевых выводов в общем журнале проекта.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
Хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя

неудовлетвори-тельно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Типовой вариант контрольной работы**	
			Вариант 1	**Вариант 2**
Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально-ориентированными НКО	**УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1. Владеет** навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия **ИУК-3.2. Умеет** применять навыки трудового взаимодействия	*Задание 1. Вы являетесь координатором волонтерского корпуса, привлекаемого для поддержки регионального социального форума. Мероприятие проводится при партнерстве трех организаций: муниципальной администрации, местной НКО «Помощь рядом» и федерального благотворительного фонда. В ваш адрес поступают противоречивые запросы: администрация требует строгого графика и отчетности по форме КНД, НКО настаивает на гибком подходе и этике ненасильственного общения, фонд запрашивает данные волонтеров для внесения в свою базу с целью последующего грантового учета.* ***Вопрос:*** *Разработайте алгоритм взаимодействия (5–7 шагов), который позволит согласовать требования всех партнеров, соблюсти законодательство о волонтерской деятельности (ФЗ-135) и обеспечить комфортные условия для*	*Задание 1. Ваша волонтерская организация планирует запустить новый проект по экопросвещению в сельских поселениях. Для реализации необходимо привлечь волонтеров из городских вузов, заключить договоры с местными администрациями и социально-ориентированной НКО, занимающейся развитием территорий. При этом бюджет проекта ограничен, а логистика усложнена удаленностью локаций.* *Вопрос:* *Составьте план организационного обеспечения проекта, который позволит эффективно координировать взаимодействие всех сторон. В ответе раскройте:* *Какие правовые формы взаимодействия с волонтерами и партнерами вы выберете и почему;* *Как вы организуете систему компенсации расходов волонтеров в рамках законодательства;*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы	
			Вариант 1	**Вариант 2**
			команды из 30 волонтеров. В ответе укажите: 1. *Какие документы необходимо подготовить и с кем их согласовать;* 2. *Как организовать коммуникацию между партнерами и волонтерами;* 3. *Какие инструменты цифровизации целесообразно использовать для учета часов и задач;* 4. *Как предусмотреть механизмы разрешения возможных конфликтов интересов.* **Эталонный ответ (ключевые элементы):** 1. Подготовка Соглашения о партнерстве с приложениями: план-график, матрица ответственности (RACI), форма отчетности, адаптированная под требования всех сторон. 2. Проведение установочной онлайн-встречи с представителями партнеров для синхронизации ожиданий; назначение кураторов от каждой организации. 3. Использование единой цифровой платформы (например,	*Какие инструменты удаленной координации и контроля качества вы внедрите;* *Как вы предусмотрите механизмы обратной связи от благополучателей (жителей сел) и партнеров.* Эталонный ответ (ключевые элементы): Правовые формы: с волонтерами — гражданско-правовые договоры с акцентом на компенсацию расходов (ст. 17.1 ФЗ-135); с администрациями — соглашения о содействии; с НКО — партнерский меморандум с разделением зон ответственности. Компенсация расходов: утверждение сметы с фиксацией нормативов на проезд, питание, проживание; сбор чеков и оформление авансовых отчетов; использование безналичных переводов для прозрачности. Удаленная координация: создание рабочего пространства в Notion/Trello с чек-листами для каждой локации; еженедельные онлайн-стендапы; назначение локальных кураторов из числа местных активистов.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы	
			Вариант 1	**Вариант 2**
			«Добровольцы России» + Trello/Notion) для учета часов, задач и обратной связи; настройка прав доступа для партнеров. 4. Внедрение регламента эскалации: волонтер → куратор направления → координатор → согласительная комиссия партнеров; фиксация решений в протоколах. 5. *Организация «горячей линии» или чата оперативной поддержки для волонтеров.* 6. *Проведение промежуточного дебрифинга с партнерами для оперативной коррекции процесса.* 7. *Подготовка сводного отчета по итогам мероприятия с разделением данных по запросам каждого партнера.* *Задание 2. Волонтерская команда из 12 человек реализует долгосрочный проект по сопровождению пожилых людей. Через два месяца после старта руководитель фиксирует признаки вы-*	Обратная связь: разработка простых бумажных анкет для жителей (с возможностью заполнения с помощью волонтера); проведение фокус-групп с представителями администраций; использование голосовых сообщений в мессенджерах для оперативной связи. *Задание 2. Волонтерская команда готовит крупное благотворительное событие. За неделю до мероприятия ключевой волонтер-координатор направления «Работа с участниками» сообщает о невозможности дальнейшего участия по личным обстоятельствам. В его зоне ответственности — 20 закрепленных благополучателей, логистика их доставки, индивидуальные сценарии участия.* *Вопрос:* *Разработайте антикризисный план действий руководителя, который позволит минимизировать риски срыва направления. В ответе обоснуйте:* *Как вы проведете экстренную передачу дел и знаний;* *Как вы перераспределите задачи внутри команды без перегрузки участников;*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы	
			Вариант 1	**Вариант 2**
			горания: снижение активности, пропуски смен, жалобы на эмоциональную перегрузку. При этом проект находится на критической стадии — необходимо подготовить итоговое мероприятие с участием благополучателей и спонсоров. *Вопрос:* *Предложите комплекс мер по восстановлению мотивации команды и предотвращению срыва проекта. В ответе обоснуйте:* *Какие диагностические инструменты вы используете для оценки состояния команды;* *Какие краткосрочные и долгосрочные меры поддержки волонтеров вы примените;* *Как вы перераспределите нагрузку и роли в команде на финальном этапе;* *Какие практики рефлексии и признания заслуг внедрите для укрепления командного духа.* **Эталонный ответ (ключевые элементы):** 1. Диагностика: анонимное анкетирование по шкале MBI (адаптированная версия), индивидуальные чекап-встречи, анализ	*Как вы обеспечите поддержку благополучателям, чтобы они не ощутили нестабильности;* *Какие уроки вы извлечете из ситуации для повышения устойчивости команды в будущем.* Эталонный ответ (ключевые элементы): Передача дел: экстренный брифинг с уходящим координатором для фиксации статусов, контактов, «подводных камней»; создание чек-листа «что важно знать новому ответственному»; назначение временного куратора из числа опытных волонтеров. Перераспределение задач: применение матрицы компетенций для делегирования подзадач (логистика, коммуникация, сценарий) разным участникам; привлечение резервного волонтера на роль ассистента; временное упрощение неключевых процессов. Поддержка благополучателям: персональное информирование о «незначительных изменениях в организации» (без акцента на проблеме); назначение персонального сопровождающего для

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы	
			Вариант 1	**Вариант 2**
			журнала посещаемости и активности в чатах. 2. Краткосрочные меры: введение «тихих дней» без смен, организация супервизии с психологом, ротация задач (смена эмоционально насыщенных обязанностей на административные). 3. Долгосрочные меры: внедрение системы наставничества (бадди), разработка индивидуального графика с учетом личных обстоятельств, планирование пост-проектного отдыха. 4. Перераспределение ролей: применение матрицы компетенций для делегирования задач по сильным сторонам; привлечение резервных волонтеров на техническую поддержку. 5. Практики признания: публичная благодарность на итоговом мероприятии, выдача именных сертификатов с описанием вклада, создание «стены славы» в цифровом пространстве проекта. 6. Рефлексия: проведение ретроспективы по методике «Start-Stop-Continue», сбор историй	каждого участника; усиление эмоциональной поддержки через приветственные звонки. Извлечение уроков: внедрение практики «дублирования ключевых ролей» (shadow-координатор); создание базы знаний с инструкциями по каждому направлению; регулярная ротация ответственных для повышения взаимозаменяемости.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы	
			Вариант 1	**Вариант 2**
			успеха для внутреннего дайджеста.	

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
Хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя 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, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка Компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 3.Командное управление волонтерским проектом: от планирования до реализации	**УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1. Владеет** навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия **ИУК-3.2. Умеет** применять навыки трудового взаимодействия	Задание 1. Выберите 3 реализованных волонтерских проекта (приоритет: региональные/федеральные кейсы 2022–2025 гг.). Источники: добровольцыроссии.рф, сайты НКО, отчеты грантодателей (Фонд президентских грантов, Росмолодежь), открытые публикации. 1. По каждому проекту соберите данные по параметрам: o Структура команды (ролевая модель, размер, состав) o Инструменты распределения задач (RACI, чек-листы, цифровые платформы) o Форматы коммуникации (частота, каналы, регламенты) o Система мотивации и признания 2. Оформите результаты в виде **сравнительной таблицы + аналитической записки**

Тема	Код и формулировка Компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			(1–1,5 стр.), где выделите общие закономерности, типичные ошибки и лучшие практики.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, прив ИОПК-3.2. умеет применять знания в области различного уровня закономерностей языка едены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
Зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые 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.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
1	**Тема 1. Правовые и организационные основы взаимодействия с волонтерами и социально-ориентированными НКО**	**УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1. Знает** принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия	1	*Задание 1. Установите соответствие между документом и его назначением в волонтерской деятельности.* А. Соглашение с волонтером Б. Положение о волонтерском центре В. Акт выполненных работ 1.Подтверждает факт выполнения волонтером определенных действий (для отчетности) 2.Фиксирует условия безвозмездной деятельности и компенсации расходов 3.Регламентирует структуру, цели и порядок работы организации	*Задание 1. Установите соответствие между термином и его значением в правовом поле волонтерства.* А. Доброволец (волонтер) Б. Благополучатель В. Организатор добровольческой деятельности 1. Лицо, получающее помощь в рамках программы 2. Физическое лицо, осуществляющее деятельность безвозмездно 3. Юридическое лицо, координирующее работу волонтеров

					Ответ: А-2, Б-3, В-1	**Ответ:** А-2, Б-1, В-3
				2	*Задание 2. Расположите этапы оформления соглашения с волонтером в правильном порядке:* 1.Ознакомление волонтера с условиями соглашения 2.Подписание документа обеими сторонами 3.Подготовка проекта соглашения координатором 4.Регистрация соглашения в журнале учета **Ответ:** 3 → 1 → 2 → 4 **Объяснение:** Сначала готовится документ, затем волонтер с ним знакомится, после — подписывает, и только потом документ регистрируется для учета.	*Задание 2. Расположите этапы правовой подготовки волонтерского мероприятия:* 1.Оформление соглашений и инструктажей 2.Определение правового статуса мероприятия и участников 3.Анализ требований законодательства к данному виду деятельности 4.Подготовка отчетной документации по итогам **Ответ:** 2 → 3 → 1 → 4 **Объяснение:** Сначала определяется статус, затем изучаются требования, после — оформляются документы, и в конце готовится отчетность.
				3	*Задание 3. Какой принцип НЕ является основанием добровольческой деятельности согласно ФЗ-135?* А) Безвозмездность Б) Добровольность В) Обязательная оплата труда Г) Социальная направленность **Ответ:** В	*Задание 4. В чем ключевое отличие соглашения с волонтером от трудового договора?* А) Соглашения всегда устные, договоры — письменные Б) В соглашении нет оплаты труда, возможна только компенсация расходов В) Трудовые договоры заключаются на более короткий срок Г) Различий нет

					Объяснение: Волонтерская деятельность по определению безвозмездна. Обязательная оплата труда противоречит сути волонтерства и переводит отношения в трудовую плоскость.	**Ответ:** Б **Объяснение:** Отсутствие вознаграждения за труд — принципиальное юридическое различие. Волонтерам компенсируются только фактические расходы, но не оплачивается работа.
				4	*Задание 4. Выберите документы, которые могут сопровождать волонтерскую деятельность (3 верных ответа):* А) Трудовой договор Б) Соглашение о компенсации расходов В) Инструктаж по технике безопасности Г) Приказ о назначении на должность Д) Памятка волонтера **Ответ:** Б, В, Д **Объяснение:** Трудовой договор и приказ о назначении относятся к трудовым отношениям. Соглашение о компенсации, инструктаж и памятка — уместные инструменты работы с волонтерами.	*Задание 4. Какие утверждения о правах волонтера верны согласно законодательству РФ? (3 верных ответа)* А) Волонтер имеет право получать информацию о рисках деятельности Б) Волонтер обязан работать не менее 40 часов в неделю В) Волонтер может получить компенсацию проезда и питания Г) Волонтер имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск Д) Волонтер имеет право на безопасные условия и необходимое оборудование **Ответ:** А, В, Д **Объяснение:** Права А, В, Д закреплены в ФЗ-135. Нормы о

						минимальной нагрузке и оплачиваемом отпуске относятся к трудовым, а не волонтерским отношениям.
				5	*Задание 5. Объясните, зачем необходимо оформлять отношения с волонтерами документально, даже если их труд безвозмездный. Назовите 2-3 причины.* **Пример ответа:** 1.Четкое определение прав и обязанностей снижает риск конфликтов; 2. Документальное оформление позволяет компенсировать расходы волонтера (проезд, питание) на законных основаниях; 3. Наличие соглашения упрощает выдачу официальных подтверждений (сертификатов, рекомендаций).	*Задание 5. Почему координатору волонтеров важно знать основные положения ФЗ-135? Назовите 2-3 практические причины.* **Пример ответа:** Чтобы правильно оформлять документы и избегать правовых рисков для организации; 2) Чтобы информировать волонтеров об их правах и гарантиях; 3) Чтобы соблюдать требования по отчетности перед государственными органами.
2	**Тема 2. Командное управление проектом**		**ИУК-3.2. Умеет** применять навыки трудового взаимодействия	1	*Задание 1. Соотнесите функцию управления с её описанием.* А. Планирование Б. Контроль В. Мотивация 1. Проверка соответствия результатов поставленным задачам 2. Определение целей, сроков и ресурсов проекта 3. Создание условий для заинтересованности волонтеров в работе	*Задание 1. Соотнесите роль в команде с её основным вкладом.* А. Организатор Б. Исполнитель В. Аналитик 1. Выполняет конкретные задачи в срок и с качеством 2. Собирает и анализирует информацию для решений 3. Координирует действия, распределяет ресурсы, контролирует сроки

					Ответ: А-2, Б-1, В-3	**Ответ:** А-3, Б-1, В-2
				2	*Задание 2. Расположите этапы управления проектом в логическом порядке:* Оценка результатов и рефлексия Распределение задач между участниками Постановка цели проекта Мониторинг выполнения задач **Ответ:** 3 → 2 → 4 → 1 **Объяснение:** Сначала ставится цель, затем распределяются задачи, далее отслеживается прогресс, и в конце — анализ итогов.	*Задание 2. Расположите шаги делегирования задачи волонтеру:* Обсудить возможные вопросы и оказать поддержку Четко сформулировать задачу, срок и критерии успеха Убедиться, что волонтер понял задачу (попросить повторить своими словами) Выбрать подходящего волонтера с учетом его навыков и интересов **Ответ:** 4 → 2 → 3 → 1 **Объяснение:** Сначала подбирается исполнитель, затем ставится задача, проверяется понимание, и только после этого оказывается поддержка в выполнении.
				3	*Задание 3. Какова главная цель инструктажа волонтеров перед мероприятием?* А) Назначить наказания за прошлые ошибки Б) Синхронизировать команду по целям, ролям и правилам безопасности	*Задание 3. Как эффективнее всего дать обратную связь волонтеру, допустившему ошибку?* А) Публично раскритиковать, чтобы другие не повторяли

					В) Собрать личные данные волонтеров Г) Объявить о выплатах вознаграждения **Ответ:** Б **Объяснение:** Инструктаж обеспечивает понимание каждым участником своей роли и общих правил, что необходимо для слаженной командной работы.	Б) Проигнорировать, чтобы не обидеть В) Обсудить наедине, сосредоточиться на действии, а не на личности, предложить пути улучшения Г) Немедленно отстранить от проекта **Ответ:** В **Объяснение:** Конструктивная обратная связь в уважительной форме сохраняет мотивацию и способствует обучению, что важно для поддержания работоспособности команды.
				4	*Задание 4. Какие действия помогают поддерживать мотивацию волонтеров в долгосрочном проекте? (3 верных ответа)* А) Регулярная обратная связь и признание вклада Б) Игнорирование мелких конфликтов во избежание напряжения В) Возможности для обучения и ротации ролей Г) Строгие наказания за любые отклонения от инструкций Д) Совместное празднование промежуточных успехов	*Задание 4. Какие инструменты помогают отслеживать прогресс в волонтерском проекте? (3 верных ответа)* А) Общая онлайн-доска задач (Trello, Notion) Б) Ежедневные письменные отчеты от каждого волонтера В) Регулярные короткие планерки Г) Микроменеджмент каждого действия Д) Визуальные диаграммы прогресса, доступные всей команде

					Ответ: А, В, Д **Объяснение:** Признание, развитие и совместные позитивные события укрепляют мотивацию. Игнорирование конфликтов и жесткие наказания демотивируют команду.	**Ответ:** А, В, Д **Объяснение:** Эти инструменты обеспечивают прозрачность и координацию без излишней бюрократии. Ежедневные отчеты и микроменеджмент перегружают волонтеров и снижают автономию.
				5	*Задание 5. Два волонтера спорят о способе выполнения задачи, что тормозит работу. Опишите 2-3 шага, которые вы предпримете как руководитель для решения этой ситуации.* **Пример ответа:** Организовать короткую встречу, где каждый аргументирует свою позицию; 2) Совместно оценить варианты по критериям эффективности и ресурсов; 3) Принять решение или запустить пилотный тест одного из подходов с последующим обсуждением результатов.	*Задание 5. Команда волонтеров сорвала важный дедлайн. Опишите 2-3 действия, которые вы предпримете как руководитель для анализа ситуации и предотвращения подобного в будущем.* **Пример ответа:** Провести ретроспективу без поиска виноватых, чтобы выявить коренные причины (неясные задачи? нехватка ресурсов?); 2) Скорректировать процесс планирования (добавить буферы времени, уточнить коммуникацию); 3) Зафиксировать извлеченные уроки в методичке проекта.
3	**Тема 3. Социокультурные аспекты взаимодей-**		**ИУК-3.3. Владеет** навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия	1	*Задание 1. Соотнесите понятие с определением в контексте межкультурного взаимодействия.* А. Эмпатия Б. Стереотип	*Задани1. Соотнесите барьер коммуникации с примером.* А. Языковой Б. Ценностный В. Невербальный

	ствия в волонтерской среде				В. Толерантность 1. Упрощенное обобщенное представление о группе, искажающее восприятие 2. Способность понимать и разделять чувства другого человека 3. Уважительное отношение к различиям в культуре и взглядах **Ответ:** А-2, Б-1, В-3 **Объяснение:** Эмпатия — понимание чувств, стереотип — упрощенное суждение, толерантность — принятие различий.	1. Разное толкование жестов: кивок в одной культуре — «да», в другой — «нет» 2. Незнание языка или терминологии команды 3. Различия в отношении ко времени, иерархии, гендерным ролям **Ответ:** А-2, Б-3, В-1 **Объяснение:** Языковой барьер — проблемы с языком, ценностный — различия в нормах, невербальный — различия в жестах и телесных сигналах.
				2	*Задание 2. Расположите шаги эффективного общения с человеком из иной культурной среды:* 1.Проявить уважение к особенностям собеседника 2.Уточнить, правильно ли вы поняли сказанное (перефразировать) 3.Внимательно выслушать, не перебивая 4.Адаптировать стиль общения (темп, жесты) под ситуацию **Ответ:** 3 → 1 → 4 → 2	*Задание 2. Расположите шаги разрешения недопонимания из-за культурных различий:* 1.Найти компромиссное решение, учитывающее интересы сторон 2.Выслушать позицию каждого участника без оценок 3.Зафиксировать договоренности для будущего взаимодействия 4.Определить, в чем именно заключается различие в восприятии ситуации **Ответ:** 2 → 4 → 1 → 3

					Объяснение: Сначала нужно выслушать, затем проявить уважение, адаптировать коммуникацию и в конце — проверить понимание.	**Объяснение:** Сначала нужно выслушать, затем выявить суть различий, после — найти решение и зафиксировать его для профилактики будущих конфликтов.
				3	*Задание 3. Зачем руководителю волонтеров важно осознавать собственные культурные предубеждения?* А) Чтобы избегать работы в разнородных командах Б) Чтобы понимать, как предубеждения могут влиять на решения и атмосферу в команде В) Чтобы доказать превосходство своей культуры Г) Чтобы устранить все культурные различия в команде **Ответ:** Б **Объяснение:** Саморефлексия помогает принимать справедливые решения и создавать инклюзивную среду, что критично для эффективного межкультурного взаимодействия.	*Задание 3. Что означает «активное слушание» в межкультурной коммуникации волонтеров?* А) Готовить свой ответ, пока говорит собеседник Б) Полностью сосредоточиться на говорящем, задавать уточняющие вопросы, перефразировать услышанное В) Слушать только то, что подтверждает вашу точку зрения Г) Делать детальные записи всего сказанного **Ответ:** Б **Объяснение:** Активное слушание обеспечивает точное понимание и демонстрирует уважение, что особенно важно при культурных различиях.

				4	*Задание 4. Какие практики способствуют инклюзивному общению в разнородной волонтерской команде? (3 верных ответа)* А) Использование простого языка без жаргона Б) Предположение, что у всех одинаковые праздники и традиции В) Проверка понимания через открытые вопросы Г) Избегание обсуждения культурных тем во избежание конфликтов Д) Создание возможностей для участников делиться своим опытом **Ответ:** А, В, Д **Объяснение:** Ясный язык, проверка понимания и открытость к опыту укрепляют доверие. Предположение об однородности и избегание тем ведут к недопониманию.	*Задание 4. Какие подходы помогают создать психологически безопасную среду в разнородной волонтерской команде? (3 верных ответа)* А) Установление четких правил против дискриминации и неуважения Б) Поощрение участников делиться культурными традициями и взглядами В) Требование ко всем использовать одинаковый стиль общения Г) Проведение тренингов по межкультурной коммуникации Д) Избегание упоминания культурных различий, чтобы не провоцировать конфликты **Ответ:** А, Б, Г **Объяснение:** Четкие нормы, открытость к обмену опытом и обучение формируют доверие. Принуждение к единообразию и игнорирование различий подавляют разнообразие и могут усилить напряжение.
				5	*Задание 5. Опишите ситуацию, когда культурные различия могут повлиять на волонтерскую работу (например,*	*Задание 5. Вы руководите командой волонтеров разного воз-*

					отношение ко времени, иерархии). Предложите одну стратегию, как руководитель может превратить это различие в преимущество команды. **Пример ответа:** Ситуация: в одной культуре прямое несогласие с лидером не приветствуется, поэтому волонтеры могут скрывать важные проблемы. Стратегия: создать анонимные каналы обратной связи или малые группы для обсуждения, где участники чувствуют себя безопаснее. Это позволяет учесть разные стили коммуникации и улучшить качество решений.	*раста (подростки и люди старшего возраста). Какие сложности могут возникнуть и как вы используете сильные стороны каждой группы?* **Пример ответа:** Сложности: разные предпочтения в коммуникации (мессенджеры vs личные встречи), разная физическая выносливость, стереотипы поколений. Стратегии: создать смешанные пары «наставник-ученик», использовать разные каналы связи, распределять роли по сильным сторонам (технические задачи — молодым, работа с воспоминаниями — старшим).

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