

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 22.10.2025 16:23:13

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт менеджмента

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 1 от 29 августа 2025 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.11 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности
Основная профессиональная образовательная программа	39.03.03 Организация работы с молодежью программа Организация работы с молодежью

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2025

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Организация добровольческой (волонтерской) деятельности входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Компетенция	Предшествующие дисциплины по связям компетенций:	Последующие дисциплины по связям компетенций:
УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
УК-2.3 Выполняет задачи в зоне своей ответственности с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	Предпринимательское дело, Учебная практика: ознакомительная практика	Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.1: Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением", Адаптация лиц с ОВЗ, Производственная практика: проектно-технологическая практика	Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3.2: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением", Адаптация лиц с ОВЗ, Производственная практика: проектно-технологическая практика	Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3.3: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением", Адаптация лиц с ОВЗ, Производственная практика: проектно-технологическая практика	Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2 - Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия в сфере молодежной политики		
ПК-2.1 Формулирует цели, задачи и детальный план мероприятия в сфере молодежной политики	Общая педагогика, Экосистема молодежной политики, Организация мероприятий в области молодежной политики, Молодежные движения в России и за рубежом, Психология молодежи, Консультационный проект,	Консультационный проект, Инновационные образовательные технологии для молодежи, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

	Инновационные образовательные технологии для молодежи, Предпринимательское право, Социология молодежи и молодежных субкультур, Этносоциология и этнопсихология, Производственная практика: проектно-технологическая практика	
ПК-2.2: Организовывает логистику, распределение ролей и координацию участников мероприятия в сфере молодежной политики	Психология молодежи, Грантрайтинг и фандрайзинг, Консультационный проект, Организация мероприятий в области молодежной политики, Инклюзивные технологии в молодежной среде, Правовые основы работы с молодежью, Предпринимательское право, Производственная практика: проектно-технологическая практика	Консультационный проект, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2.3: Собирает и анализирует данные по итогам мероприятия в сфере молодежной политики	Психология молодежи, Консультационный проект, Маркетинг и пиар-инструменты в молодежной политике, Предпринимательское право, Производственная практика: проектно-технологическая практика	Консультационный проект, Маркетинг и пиар-инструменты в молодежной политике, Предпринимательское право, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Организация добровольческой (волонтерской) деятельности в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-2.3 Выполняет задачи в зоне своей ответственности с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	Знать Знать суть и границы своих задач в рамках волонтерского проекта/мероприятия, запланированные результаты (KPI) своей деятельности, систему контроля и отчетности в волонтерской деятельности	Уметь Уметь планировать свои действия, работать с инструментами контроля, идентифицировать отклонения от плана, оперативно предлагать альтернативные способы решения задач, адекватно оценивать свои силы и ресурсы и вовремя сигнализировать о	Владеть Владеть навыком самоконтроля и самоменеджмента, техниками гибкого реагирования на изменения, проактивной позицией, развитым чувством личной ответственности за процесс и конечный результат своей работы перед командой, куратором и благополучателями.

		перегрузке или невозможности выполнения задачи.	
--	--	---	--

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-3.1:	Знать	Уметь	Владеть
Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знать принципы и преимущества сотрудничества, стадии развития команды, основные роли в команде по Белбину или другие модели ролей, факторы эффективной командной работы	Уметь анализировать поставленную задачу, проводить самоанализ для идентификации своих сильных качеств, слабых сторон и предпочтительной роли в команде, гибко принимать различные роли в зависимости от потребностей команды и этапа проекта, выходя за рамки привычной модели поведения.	Владеть навыком ситуационного лидерства, культурой конструктивной обратной связи, компетенцией разрешения конфликтов, рефлексивной практикой, способностью к эмпатии и поддержке.
УК-3.2: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	Знать основы социальной перцепции, понятия и виды социальной ответственности в контексте волонтерства, стадии групповой динамики и роль каждого участника в ее развитии, основные модели анализа последствий, этические кодексы и нормы добровольческой деятельности, определяющие рамки допустимого и желательного поведения.	Уметь проводить мысленное моделирование своих действий перед их совершением, идентифицировать "критические точки" в командной работе, где личные действия имеют наибольший вес, выстраивать коммуникацию с учетом прогнозируемой реакции, признавать и анализировать последствия своих уже совершенных действий	Владеть развитой социальной эмпатией: способностью не просто предугадывать, а чувствовать и проживать возможные последствия своих действий для других людей, навыком проактивной коммуникации, искусством этичного и экологичного влияния, устойчивой рефлексивной практикой: привычкой к постоянному самоанализу и "социальному ориентированию" в процессе всей деятельности.
УК-3.3: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Знать принципы эффективной коммуникации, барьеры коммуникации в волонтерских командах, форматы и каналы для обмена опытом, критерии оценки идей, основы фасилитации и модерации групповых обсуждений, чтобы обеспечить вклад	Уметь четко и структурированно передавать информацию, знания и опыт коллегам, адаптируя форму подачи под аудиторию, задавать уточняющие и проблематизирующие вопросы, применять критерии оценки идей на практике, конструктивно	Владеть навыком создания психологически безопасной среды, где каждый волонтер не боится делиться даже "сырыми" идеями и мнениями, искусством конструктивного конфликта идей, компетенцией наставничества и менторства внутри команды, развитым критическим мышлением,

	каждого участника.	высказывать свое мнение по идеям других, аргументировать согласие или несогласие, предлагать пути доработки.	
--	--------------------	--	--

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия в сфере молодежной политики

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-2.1	Знать	Уметь	Владеть
Формулирует цели, задачи и детальный план мероприятия в сфере молодежной политики	Знать иерархию целей в сфере молодежной политики, принципы целеполагания по SMART, структуру и элементы проекта/мероприятия, основы проектного менеджмента	Уметь проводить анализ потребностей целевой аудитории и на его основе определять актуальную и релевантную цель мероприятия, декомпозировать цель на конкретные, измеримые и логически выстроенные задачи, достижение которых приведет к реализации цели, разрабатывать детальный план-график, идентифицировать потенциальные риски, визуализировать план	Владеть технологией сквозного проектирования, навыком балансировки между идеальным сценарием и ресурсными ограничениями, искусством командного планирования, гибкостью и адаптивностью, навыком презентации и защиты плана
ПК-2.2: Организовывает логистику, распределение ролей и координацию участников мероприятия в сфере молодежной политики	Знать принципы логистики мероприятий, методики распределения ролей в команде, инструменты координации, психологические основы мотивации и особенности работы с волонтерами разного возраста и опыта, нормы безопасности и алгоритмы действий в нештатных ситуациях при организации массовых мероприятий	Уметь разрабатывать логистические схемы, проводить аудит потребностей в ресурсах и человеческих капиталах для каждого этапа мероприятия, составлять и вести реестр ролей и обязанностей с четким описанием функционала для каждой позиции, проводить инструктажи и брифинги, оперативно перераспределять ресурсы и обязанности при изменении условий проведения мероприятия	Владеть системным подходом к организации мероприятия, навыками ситуационного лидерства, предиктивным мышлением, технологией создания самоорганизующейся команды, искусством балансировки между контролем и доверием
ПК-2.3: Собирает и анализирует данные по итогам мероприятия в	Методы сбора данных, Виды и форматы данных, Основы построения выборки и обеспечения	Разрабатывать инструменты для сбора данных, организовывать процесс сбора информации на разных	Навыками критической оценки достоверности данных, Технологиями обработки больших массивов информации,

сфере молодежной политики	репрезентативности данных, Принципы работы с инструментами сбора данных, Показатели эффективности волонтерской деятельности	этапах мероприятия, систематизировать и визуализировать полученные данные, проводить базовый статистический анализ, формулировать выводы и рекомендации по итогам анализа	Методами презентации результатов анализа целевой аудитории, Навыками разработки рекомендаций для улучшения будущих мероприятий, Способностью интегрировать результаты анализа в планирование деятельности
---------------------------	---	---	---

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	53.85/1.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

4. Содержание дисциплины

Тематический план дисциплины Организация добровольческой (волонтерской) деятельности представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Добровольчество как социальный феномен и технология работы с молодежью	4	4			9	УК -2.3, УК-3.1, УК- 3.2, УК-3.3, ПК- 2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
2.	Современная типология и сферы добровольческой деятельности	2	2			9	УК -2.3, УК-3.1, УК- 3.2, УК-3.3, ПК- 2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
3.	Ресурсное обеспечение волонтерской деятельности.	4	4			9	УК -2.3, УК-3.1, УК- 3.2, УК-3.3, ПК- 2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
4.	Проектирование волонтерской программы: от идеи к плану	4	4			9	УК -2.3, УК-3.1, УК- 3.2, УК-3.3,

	действий						ПК- 2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
5.	Организация работы волонтеров: координация, коммуникация и мотивация	2	2			9	УК -2.3, УК-3.1, УК- 3.2, УК-3.3, ПК- 2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
6.	Оценка эффективности волонтерской деятельности и работа с результатами. Правовые и этические основы волонтерской деятельности	2	2			8,85	УК -2.3, УК-3.1, УК- 3.2, УК-3.3, ПК- 2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		53.85	

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. "Петрова, Т.Э. Добровольчество и волонтерство в России: традиции и тенденции : монография / Петрова Т.Э. — Москва : Русайнс, 2019. — 109 с. — ISBN 978-5-4365-2974-5. — URL: <https://book.ru/book/932523>

2. Событийное волонтерство : учебник для вузов / М. А. Мазниченко [и др.] ; под общей редакцией М. А. Мазниченко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20658-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567796>"

Дополнительная литература

1. Певная, М. В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики : монография / М. В. Певная ; под научной редакцией Г. Е. Зборовского. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 433 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-10984-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540308>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС ; ОС "Альт Рабочая станция" 10; ОС "Альт Образование" 10
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный, МойОфис Стандартный 3, МойОфис Профессиональный 3

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ

обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Организация добровольческой (волонтерской) деятельности:

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ	Критерии оценивания
1	При планировании волонтерского лагеря по восстановлению леса координатор должен учесть правовые нормы. Что является обязательным условием с точки зрения закона? а) Провести обязательный конкурсный отбор среди желающих. б) Обеспечить всех волонтеров сувенирной продукцией с символикой проекта. в) Заключить с добровольцами гражданско-правовые договоры и провести инструктаж по технике безопасности. г) Организовать для волонтеров	в	Указан единственно верный вариант ответа

	развлекательную программу после работ.			
2	Для обеспечения безопасности на массовом событийном мероприятии координатор определяет круг задач. Какая задача является приоритетной с точки зрения правовых норм и управления рисками? а) Сфотографировать всех волонтеров для отчета. б) Провести для волонтеров подробный инструктаж по их зоне ответственности и алгоритмам действий в нештатных ситуациях. в) Выдать волонтерам самую модную и яркую форму. г) Составить подробный сценарий мероприятия и раздать его волонтерам для ознакомления за день до начала.		б	Указан единственно верный вариант ответа
3	Координатору необходимо транспортировать 15 волонтеров к месту проведения субботника. Какой вариант оптимален с точки зрения правовых норм и ответственности? а) Попросить одного из волонтеров, у которого есть личный автомобиль, отвезти всех за символическую плату. б) Организовать перевозку на общественном транспорте, компенсировав волонтерам стоимость проезда. в) Нанять официального перевозчика (автобус) с договором и водителем, имеющим необходимую лицензию. г) Предложить волонтерам добраться самостоятельно на личном транспорте.		в	Указан единственно верный вариант ответа
4	Для привлечения волонтеров-программистов для разработки сайта НКО оптимальным с точки зрения закона и ресурсов является: а) Попросить сделать работу бесплатно, так как это волонтерство. б) Заключить с ними гражданско-правовой договор, четко фиксирующий объем работы, сроки и условия (например, компенсация расходов). в) Устроить их на оплачиваемую должность в штат. г) Найти другую НКО, у которой уже есть готовый сайт.		б	Указан единственно верный вариант ответа
5	При организации сбора денежных средств волонтерами (например, на благотворительной ярмарке) ключевая задача с точки зрения правовых норм и прозрачности: а) Сбор должен осуществляться только в непрозрачные ящики для сохранения инкогнито жертвователей. б) Необходимо использовать только личные электронные кошельки волонтеров для удобства. в) Обеспечить использование официальной, пронумерованной и опечатанной тары (ящиков для сбора), выдать волонтерам соответствующие удостоверения и обеспечить немедленную передачу собранных средств в бухгалтерию организации. г) Довериться честности волонтеров.		в	Указан единственно верный вариант ответа
6	Установите соответствие между Практической ситуацией и Алгоритмом оптимального решения. К каждой ситуации подберите один наиболее верный алгоритм действий.		1 -Д 2 -В 3 – А 4 – Г 5- Б	Указаны все верные варианты ответов
	Практической ситуацией	Алгоритмом оптимального		

	1. Для участия в многодневном экологическом лагере необходимо привлечь 10 волонтеров, в том числе 3-х несовершеннолетних. Каков оптимальный порядок действий с точки зрения правовых норм и управления рисками?	А. Разработать и провести обязательный обучающий интенсив по основам взаимодействия с подопечными, привлекая психолога и опытного волонтера. Закрепить за новичком наставника. Допустить к работе только после успешного прохождения подготовки и заключения договора.		
	2. Волонтерская организация получила разовый грант в размере 50 000 руб. на развитие своего направления. Цель – максимально эффективно использовать эти средства для долгосрочного укрепления организации. Что приоритетно?	Б. Организовать неформальную встречу-релакс (например, пикник, игра в мафию), где не будет речи о работе. Публично поблагодарить всех, отметить вклад каждого персонально и вручить благодарственные письма. Обсудить планы на будущее в легком формате, дать возможность высказаться.		
	3. Новый волонтер, желающий помогать в работе с детьми с ОВЗ, проявляет активность, но не имеет никакой подготовки и действует неуместно, что заметили родители. Как действовать координатору?	В. Направить основные средства на обучение ключевых волонтеров (координаторов) на профессиональных курсах, закупить базовую необходимую экипировку (брендированные жилеты/футболки) для создания командного духа и атрибутики, а остальное вложить в организацию одного качественного мотивационного мероприятия для всех волонтеров.		
	4. Запланирована уличная акция по сбору средств. Есть риск, что волонтеры столкнутся с негативом или нестандартными ситуациями (попытка мошенничества, агрессивные граждане). Как их подготовить?	Г. Провести отдельный инструктаж для всех участников акции: распечатать и раздать памятки с алгоритмами действий в конфликтных ситуациях, назначить старшего в каждой группе, обеспечить		

		связь (номера телефонов координаторов), использовать только официальные, опечатанные ящики для сбора и выдавать волонтерам удостоверения.		
	5. После крупного мероприятия команда волонтеров демотивирована, чувствуется усталость и эмоциональное выгорание. Цель – восстановить ресурс команды и сохранить ее для будущих проектов. Что организовать?	Д. Для совершеннолетних волонтеров заключить стандартные гражданско-правовые договоры. Для несовершеннолетних – дополнительно получить письменное согласие родителей (законных представителей) и предоставить им полную информацию о условиях труда и мерах безопасности. Для всех провести вводный инструктаж по технике безопасности и зафиксировать его в журнале.		
7	Установите соответствие между Практической ситуацией и Алгоритмом оптимального решения. К каждой ситуации подберите один наиболее верный алгоритм действий.			Указаны все верные варианты ответов
	Практической ситуацией	Алгоритмом оптимального		
	1. Организация планирует привлечь несовершеннолетних волонтеров (16-17 лет) для помощи в благоустройстве городской территории.	А. Организовать цикл обязательных обучающих тренингов с привлечением психолога и социального педагога. Заключить с каждым волонтером договор, в котором прописать его обязанности и правила конфиденциальности. Ввести институт наставничества.	1 Г 2 Б 3 А 4 В 5 Д	
	2. Волонтерский центр при университете имеет ограниченный бюджет, но хочет мотивировать студентов активнее участвовать в долгосрочных социальных проектах.	Б. Использовать систему нематериального поощрения: официальные благодарственные письма, запись в личную книжку волонтера, преимущество при получении путевок на всероссийские форумы, публичное признание заслуг на		

		университетских ресурсах.		
	3.Для работы с благополучателями (дети в трудной жизненной ситуации) приходят новые волонтеры без опыта и специальных знаний.	В. Обеспечить всех волонтеров официальными удостоверениями и опечатанными ящиками для сбора средств. Провести инструктаж о правилах общения с прохожими и действиях в конфликтных ситуациях. Все собранные средства в тот же день передать в бухгалтерию организации для оформления приходных ордеров.		
	4.Запланирован сбор частных пожертвований на улице с помощью волонтеров. Необходимо обеспечить законность, прозрачность и безопасность процесса.	Г. Получить письменное согласие родителей (законных представителей) на деятельность каждого несовершеннолетнего. Ограничить их рабочий время 4 часами в день. Исключить их участие в опасных работах. Провести обязательный инструктаж по технике безопасности.		
	5.После работы в зоне чрезвычайной ситуации (ликвидация последствий паводка) у волонтеров наблюдаются признаки эмоционального выгорания.	Д. Обеспечить возможность получения психологической помощи (организовать групповую супервизию с приглашенным психологом). Временно перевести часть волонтеров на менее стрессовые задачи. Организовать неформальное мероприятие для разрядки и групповой поддержки.		
8	Расположите действия координатора при получении предложения о сотрудничестве от коммерческой компании (возможный спонсор/партнер). в правильной логической последовательности: а) Провести переговоры и согласовать положения соглашения о сотрудничестве. б) Проанализировать цели, миссию и репутацию компании-партнера. с) Разработать и направить официальное предложение с конкретными вариантами		d - b - c - a - e	Дан верный ответ

	взаимодействия. d) Идентифицировать потребности и ресурсы своей организации (что можем предложить, что нам нужно). e) Подписать договор и реализовать пилотный совместный проект.		
9	Расположите действия по организации безопасного сбора благотворительных пожертвований на улице в правильной логической последовательности: a) Выдать волонтерам официальные удостоверения и опечатанные ящики для сбора. b) Инструктаж волонтеров по общению с донорами и действиям в нестандартных ситуациях. c) Получить необходимые разрешения от местных властей (если требуется). d) Передать собранные средства в бухгалтерию для оприходования по всем правилам. e) Определить места и время сбора, соответствующие правилам и обеспечивающие безопасность.	c – e – a – b - d	Дан верный ответ
10	Волонтер требует компенсацию проезда, которая не была оговорена заранее. На что должен сослаться координатор, отказывая в выплате, исходя из правовых норм?	Договор волонтера	Указан единственно верный вариант ответа
11	Корпоративный партнер предложил сделать денежное пожертвование не на расчетный счет, а наличными через волонтеров. Какое действие является юридически корректным?	Направить в бухгалтерию	Указан единственно верный вариант ответа
12	Новый волонтер пришел помогать в хоспис. Какое первоочередное действие должен инициировать координатор, исходя из этических и правовых норм работы с уязвимой группой?	Инструктаж	Указан единственно верный вариант ответа
13	Для участия в организации городского праздника привлекаются несовершеннолетние волонтеры. Какое обязательное документальное условие должно быть выполнено перед допуском к работе, помимо инструктажа?	Согласие родителей	Указан единственно верный вариант ответа
14	Волонтер, работающий с документами, случайно удалил общую базу данных участников. Резервной копии нет. Какой ваш первый управленческий шаг для решения проблемы?	Оценить ущерб / Восстановить данные	Указан верный вариант ответа
15	Муниципальные власти предложили вашей организации провести праздник для многодетных семей, взяв на себя всю организацию. На подготовку — 3 дня. Ваш ключевой ресурс — 5 проверенных координаторов. От чего вы оттолкнетесь, принимая решение?	Наличие ресурсов	Указан верный вариант ответа
16	На сборе средств для детского дома прохожий попытался вскрыть ящик для пожертвований. Волонтер-студент вступил с ним в конфликт, который перешел в словесную перепалку. Что должно быть прописано в инструкции для волонтеров как главное правило в такой	Сообщить координатору	Указан верный вариант ответа

	ситуации?		
17	Волонтер, занимающийся доставкой продуктов пожилым людям, потерял блокнот с адресами и телефонами подопечных. Данные могут попасть в руки третьих лиц. Какие первые два действия вы должны предпринять как координатор?	Уведомить благополучателей	Указан верный вариант ответа

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ	Критерии оценивания
1	Ключевой признак эффективной команды в волонтерской деятельности — это: а) Отсутствие каких-либо конфликтов и разногласий. б) Единомыслие всех ее участников. в) Способность к совместному достижению целей при взаимном уважении и доверии. г) Наличие самого опытного и авторитарного лидера.	в	Указан единственно верный вариант ответа
2	Координатор попросил вашу команду подготовить презентацию о проекте. Наиболее эффективный способ разделить работу: а) Каждый делает свою часть независимо от других, а потом все части склеиваются воедино. б) Сначала команда вместе определяет структуру, ключевые идеи и единый стиль, а затем распределяет задачи для самостоятельного выполнения. в) Самый опытный участник делает всю презентацию сам. г) Ждать последнего дня, чтобы работать в условиях цейтнота, что мобилизует силы.	б	Указан единственно верный вариант ответа
3	При решении командной задачи важнее всего: а) Реализация собственных амбиций. б) Достижение личного комфорта. в) Достижение общей цели. г) Критика недостатков других участников.	в	Указан единственно верный вариант ответа
4	Что является основой конструктивной обратной связи, которую вы дадите коллеге по команде? а) Критика его личных качеств. б) Оценка действий, а не личности, с предложением альтернатив. в) Общие фразы («Молодец», «Можно было лучше») г) Публичное осуждение ошибки.	б	Указан единственно верный вариант ответа
5	Вы не согласны с решением, принятым большинством команды. Ваши действия: а) Принять решение команды и работать над его реализацией, так как командный результат важнее. б) Саботировать выполнение решения, чтобы доказать свою правоту. в) Уйти из проекта, так как ваше мнение не оценили. г) Постоянно напоминать команде о своей правоте в процессе работы.	а	Указан единственно верный вариант ответа
6	Установите соответствие между ситуацией, возникающей в волонтерской команде, и наиболее эффективной стратегией поведения/действия, направленной на конструктивное социальное взаимодействие и реализацию своей роли.	1 Г 2 А 3 В 4 Д 5 Б	Указаны все верные варианты ответов

	Ситуация	Стратегия		
	1. В команде новый человек. Он молчалив, не проявляет инициативы и держится обособленно.	А. Вежливо, но уверенно вмешаться, предложить структурировать дискуссию: озвучить точки согласия и разногласия, перевести разговор в русло поиска компромисса, основываясь на целях задачи, а не на личных предпочтениях.		
	2. Во время группового обсуждения идеи двух участников конфликтуют, переводя аргументы в личные оскорбления. Обсуждение зашло в тупик.	Б. Не обвинять публично. Подойти к человеку наедине, выразить поддержку, поинтересоваться, нет ли трудностей, с которыми может помочь команда, и мягко обсудить, как его действия влияют на общий результат.		
	3. Координатор поручил команде задачу, но не назначил ответственного. Работа движется медленно, каждый ждет, что начнет другой.	В. Взять на себя инициативу и предложить команде на первом же собрании распределить роли и задачи, исходя из сильных сторон каждого, и назначить ответственных за блоки, договорившись о контрольных точках.		
	4. Вы точно знаете, что предложенный командой план действий содержит серьезную ошибку, которая станет очевидна позже.	Г. Проявить эмпатию и включить новичка. Обратиться к нему по имени, задать простое мнение, предложить выполнить конкретную небольшую задачу в паре с более опытным волонтером.		
	5. Один из членов команды постоянно опаздывает на встречи и срывает сроки сдачи своей части работы, ссылаясь на личные обстоятельства.	Д. Корректно и аргументированно высказать свое мнение, предложив альтернативный вариант или указав на риски текущего плана. Сделать акцент на общей цели, а не на желании доказать свою правоту.		
7	Установите соответствие между Конфликтной или сложной ситуацией в волонтерской команде и наиболее эффективной стратегией поведения, направленной на разрешение ситуации и укрепление командного взаимодействия.		1 В 2 Б 3 Д 4 Г 5 А	Указаны все верные варианты ответов
	Ситуация	Стратегия поведения		

	Два волонтера активно спорят о распределении обязанностей на мероприятии, их конфликт мешает работе всей команды.	А. Предложить провести ретроспективу мероприятия для анализа ошибок без персонификации, фокусируется на выводы и улучшение процессов в будущем.		
	Волонтер постоянно опаздывает на встречи и срывает сроки выполнения задач, ссылаясь на личные обстоятельства.	Б. Организовать личную беседу, выяснить причины недисциплинированности, предложить помощь или скорректировать график/обязанности.		
	Член команды открыто критикует решения координатора в присутствии других волонтеров, подрывая его авторитет.	В. Вежливо прервать конфликт, перевести обсуждение в конструктивное русло, предложив конкретные критерии для распределения задач (опыт, навыки, пожелания).		
	При планировании проекта несколько участников заняли пассивную позицию («пусть решают другие»).	Г. Назначить модератора, который будет напрямую вовлекать пассивных участников в обсуждение, задавая им прямые, но открытые вопросы.		
	После неудачного мероприятия в команде начинаются взаимные обвинения и поиск виноватых.	Д. Наедине указать на недопустимость подобного поведения, предложить открыто высказывать конструктивные предложения на этапе обсуждения, а не критиковать после принятия решения.		
8	Расположите предложенные действия разрешение конфликта между двумя волонтерами по поводу методов работы: а) Вынести конфликт на общее обсуждение, чтобы вся команда приняла участие в его разрешении. б) Выслушать позицию каждой из сторон конфликта наедине, давая возможность высказаться без interruptions. с) Предложить конфликтующим сторонам найти компромиссное решение, основанное на общих целях проекта. д) Организовать личную встречу с участием		b – d – c – e - a	Дан верный ответ

	обоих волонтеров для открытого диалога. е) Зафиксировать соглашение и проследить за его выполнением.		
9	Расположите предложенные действия подготовки команды к ответственному мероприятию: а) Провести детальный брифинг по ролям и зонам ответственности каждого участника. б) Организовать репетицию или тренировку ключевых сценариев. с) Создать атмосферу взаимной поддержки и мотивации. д) Распределить задачи в соответствии с навыками и опытом волонтеров. е) Подвести итоги мероприятия и провести работу над ошибками.	d-a-b-c-e	Дан верный ответ
10	Что является главным в конструктивной обратной связи, которую вы даете коллеге по команде?	Предложение решения.	Указан единственно верный вариант ответа
11	Что важнее всего сделать сразу после завершения командного проекта?	Проанализировать результат.	Указан единственно верный вариант ответа
12	Какое качество является наиболее важным для человека, берущего на себя роль модератора командного обсуждения?	Нейтральность.	Указан единственно верный вариант ответа
13	Что является основным признаком того, что команда волонтеров эффективна?	Синергия.	Указан единственно верный вариант ответа
14	Волонтерский отряд готовится к городскому экологическому фестивалю. Координатор назначил ответственных за разные зоны, но двое волонтеров — Аня и Максим — отказались от предложенных им ролей. Аня хочет работать только в зоне мастер-классов, а Максим настаивает на организации квестов. Остальные участники начинают возмущаться, что им не позволили выбрать себе задания. Какую стратегию следует применить координатору, чтобы сохранить командный дух и учесть интересы всех?	Провести собрание	Указан верный вариант ответа
15	Команда волонтеров организовала сбор средств для детского дома. Вечером после акции обнаружилось, что часть денег отсутствует. Участники начинают обвинять друг друга. Что следует сделать в первую очередь, чтобы сохранить доверие в команде?	Проверить отчетность	Указан верный вариант ответа
16	При планировании благотворительного забега два активиста — Сергей и Дарья — постоянно спорят из-за деталей. Их конфликт тормозит подготовку. Как нейтрализовать конфликт и перенаправить энергию спорящих в продуктивное русло?	Назначить модератора	Указан верный вариант ответа
17	Координатор поручил группе волонтеров разработать концепцию мероприятия. Участники собрались, но обсуждение идет медленно: все ждут инициативы от других. Какой прием поможет активизировать групповую работу?	Мозговой штурм	Указан верный вариант ответа

ПК-2 - Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия в сфере молодежной политики

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ	Критерии оценивания				
1	Информационно-методическое обеспечение волонтеров – это: а) Выдача им униформы. б) Предоставление четких инструкций, сценариев, бланков, контактов ответственных и иных рабочих материалов. в) Организация проезда до места проведения мероприятия. г) Обеспечение карманными деньгами.	б	Указан единственно верный вариант ответа				
2	При разработке программы наставничества для трудных подростков волонтерами из числа студенческой молодежи, ключевым этическим принципом является: а) Скорость достижения результата. б) Конфиденциальность и уважение к личности подопечного. в) Публичная отчетность о успехах подростков. г) Материальная заинтересованность наставника.	б	Указан единственно верный вариант ответа				
3	Что понимается под технологией «тимбилдинга» в подготовке волонтерской команды? а) Проведение специальных мероприятий для сплочения группы и формирования навыков командной работы. б) Составление индивидуальных графиков дежурств. в) Проведение инструктажа по технике безопасности. г) Написание должностных инструкций.	а	Указан единственно верный вариант ответа				
4	Какой инструмент является наиболее эффективным для текущей координации волонтеров во время реализации масштабного мероприятия? а) Ежедневные общие собрания. б) Центр оперативного управления и система раций/мессенджеров. в) Почтовые рассылки. г) Доска объявлений.	б	Указан единственно верный вариант ответа				
5	Что входит в понятие «мотивационный пакет» для волонтеров молодежного мероприятия? а) Только денежное вознаграждение. б) Комплекс нематериальных стимулов: обучение, сувенирная продукция, письмо-благодарность, питание и пр. в) Официальное трудоустройство на временной основе. г) Гарантия последующего приема на paid работу.	б	Указан единственно верный вариант ответа				
6	Установите соответствие между этапом разработки мероприятия и его содержанием:<table><tr><td>Этап разработки мероприятия</td><td>Его содержание</td></tr><tr><td>1. Концептуализация</td><td>А) Разработка подробного плана-графика, распределение ресурсов и обязанностей, создание дорожной</td></tr></table>	Этап разработки мероприятия	Его содержание	1. Концептуализация	А) Разработка подробного плана-графика, распределение ресурсов и обязанностей, создание дорожной	1 - Б 2 - А 3 - Г 4 - В	Указаны все верные варианты ответов
Этап разработки мероприятия	Его содержание						
1. Концептуализация	А) Разработка подробного плана-графика, распределение ресурсов и обязанностей, создание дорожной						

	<table><tr><td></td><td>карты.</td></tr><tr><td>2. Планирование</td><td>Б) Определение целевой аудитории, формулировка целей и задач, разработка основной идеи и формата мероприятия.</td></tr><tr><td>3. Реализация</td><td>В) Сбор и анализ количественных и качественных данных для оценки достижения целей, подготовка отчета.</td></tr><tr><td>4. Подведение итогов</td><td>Г) Непосредственное проведение мероприятия, координация работы волонтеров, оперативное управление.</td></tr></table>		карты.	2. Планирование	Б) Определение целевой аудитории, формулировка целей и задач, разработка основной идеи и формата мероприятия.	3. Реализация	В) Сбор и анализ количественных и качественных данных для оценки достижения целей, подготовка отчета.	4. Подведение итогов	Г) Непосредственное проведение мероприятия, координация работы волонтеров, оперативное управление.				
	карты.												
2. Планирование	Б) Определение целевой аудитории, формулировка целей и задач, разработка основной идеи и формата мероприятия.												
3. Реализация	В) Сбор и анализ количественных и качественных данных для оценки достижения целей, подготовка отчета.												
4. Подведение итогов	Г) Непосредственное проведение мероприятия, координация работы волонтеров, оперативное управление.												
7	Установите соответствие между потенциальным риском при реализации мероприятия и мерой по его минимизации: <table><tr><td>Потенциальный риск</td><td>Мера по минимизации</td></tr><tr><td>1. Неявка волонтеров в день мероприятия</td><td>А) Разработка и подписание с каждым волонтером договора, регламентирующего его права и обязанности.</td></tr><tr><td>2. Конфликт между участниками</td><td>Б) Проведение обязательного вводного инструктажа и наличие аптечки первой помощи.</td></tr><tr><td>3. Получение травмы волонтером</td><td>В) Наличие заранее подготовленного резервного списка волонтеров и система напоминаний.</td></tr><tr><td>4. Невыполнение волонтером своих обязанностей</td><td>Г) Проведение тимбилдинга до мероприятия, назначение кураторов для групп.</td></tr></table>	Потенциальный риск	Мера по минимизации	1. Неявка волонтеров в день мероприятия	А) Разработка и подписание с каждым волонтером договора, регламентирующего его права и обязанности.	2. Конфликт между участниками	Б) Проведение обязательного вводного инструктажа и наличие аптечки первой помощи.	3. Получение травмы волонтером	В) Наличие заранее подготовленного резервного списка волонтеров и система напоминаний.	4. Невыполнение волонтером своих обязанностей	Г) Проведение тимбилдинга до мероприятия, назначение кураторов для групп.	1 - В 2 - Г 3 - Б 4 - А	Указаны все верные варианты ответов
Потенциальный риск	Мера по минимизации												
1. Неявка волонтеров в день мероприятия	А) Разработка и подписание с каждым волонтером договора, регламентирующего его права и обязанности.												
2. Конфликт между участниками	Б) Проведение обязательного вводного инструктажа и наличие аптечки первой помощи.												
3. Получение травмы волонтером	В) Наличие заранее подготовленного резервного списка волонтеров и система напоминаний.												
4. Невыполнение волонтером своих обязанностей	Г) Проведение тимбилдинга до мероприятия, назначение кураторов для групп.												
8	Восстановите правильную последовательность этапов разработки волонтерского мероприятия: А) Формирование команды и распределение зон ответственности. Б) Проведение анализа потребностей целевой аудитории и социальной проблемы. В) Разработка детального плана-графика (дорожной карты) и сметы. Г) Проведение мероприятия и оперативный мониторинг. Д) Публикация пост-релиза и проведение итогового собрания с волонтерами. Е) Формулировка миссии, целей и задач проекта.	Б → Е → В → А → Г → Д	Дан верный ответ										
9	Восстановите правильную последовательность этапов работы с волонтерами после завершения мероприятия (пост-ивент этап): А) Рассылка персональных благодарностей и рекомендательных писем (по запросу). Б) Проведение опроса или фокус-группы для	Г → Б → Д → А → В	Дан верный ответ										

	сбора обратной связи от волонтеров. В) Подготовка итогового отчетного документа для партнеров и грантодателей. Г) Анализ достижения КРІ и эффективности работы волонтерского корпуса. Д) Награждение лучших волонтеров на итоговом собрании.		
10	Кто такой «тимлид» в волонтерском корпусе?	Лидер	Указан единственно верный вариант ответа
11	Как называется пакет нематериальных стимулов для волонтеров?	Мотивационный	Указан единственно верный вариант ответа
12	Как называется документ, описывающий права и обязанности волонтера?	Инструкция	Указан единственно верный вариант ответа
13	Какой основной документ регламентирует отношения между волонтером и организацией?	Договор	Указан единственно верный вариант ответа
14	Планируется масштабное событие с участием 100+ волонтеров. Какой инструмент коммуникации вы выберете?	Мессенджер	Указан верный вариант ответа
15	Во время форума возникла нештатная ситуация – отключили электричество. Кто принимает решение?	Координатор	Указан верный вариант ответа
16	Для мероприятия нужно 30 волонтеров, а заявки подали только 10. Ваша стратегия привлечения?	Партнеры	Указан верный вариант ответа
17	Спонсор хочет предоставить продукцию со своим крупным логотипом для волонтеров, который противоречит концепции события. Ваше решение?	Компромисс	Указан верный вариант ответа

6.2 КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Примерные вопросы к зачету

Контролируемые компетенции – УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ
1.	Для участия в организации донорской акции необходимо привлечь 20 волонтеров для работы с документами (регистрация доноров). Ограничение: время на подготовку – 2 дня. Правовая норма: работа с персональными данными. Какой минимальный, но достаточный вид инструктажа необходимо провести?	Специализированный инструктаж по работе с персональными данными. В условиях ограниченного времени (2 дня) необходим целевой инструктаж, обеспечивающий в соответствии с ФЗ "О персональных данных". Это минимизирует юридические риски и является оптимальным использованием ресурса времени. Общего инструктажа по ТБ будет недостаточно.
2.	Волонтеры проводят сбор средств на лечение ребенка. Прохожий хочет пожертвовать крупную сумму наличными, но требует расписку. Каковы ваши действия?	Вежливо отказать в получении наличных и направить к бухгалтерии организации/предоставить реквизиты. Выдача любых расписок волонтером незаконна и нарушает финансовую отчетность. Действие должно быть основано на ФЗ "О благотворительной деятельности" и внутреннем финансовом регламенте. Это исключает риски мошенничества и обеспечивает прозрачность.
3.	На выездном субботнике волонтер получил легкую травму (порез). Аптечка есть. Каков алгоритм действий координатора?	Оказать первую помощь, зафиксировать инцидент в журнале происшествий, проинформировать руководство. Фиксация инцидента является требованием охраны труда и страхует организацию от возможных юридических последствий. Действие основано на управлении рисками и правовых нормах.

4.	Бюджет проекта ограничен. Требуется организовать питание для волонтеров на многодневном выезде. Какой вариант оптимален?	Организовать питание силами самих волонтеров (дежурства) или найти партнера-спонсора. Позволяет уложиться в ограничение бюджета, используя внутренний ресурс (самоорганизация) или привлекая внешний ресурс (спонсорство), что эффективнее, чем пытаться урезать уже скудный бюджет.
5.	Для онлайн-трансляции мероприятия требуется волонтер с навыками видеомонтажа. Как найти такого человека быстро и без бюджета?	Сделать целевой опрос среди действующих волонтеров и разместить заявку в тематических сообществах/чатах. Использует имеющиеся ресурсы (базу волонтеров, бесплатные площадки) и напрямую обращается к целевой аудитории с нужными компетенциями, что оптимально при ограничении времени и денег.
6.	Волонтер требует письменную рекомендацию для устройства на работу после месяца работы в организации. Вы считаете, что он проявил себя недостаточно хорошо. Ваш ответ?	Выдать справку о факте и сроках волонтерской деятельности, без оценки качеств. Соответствует принципу достоверности и защищает репутационный ресурс организации. Выполняет правовое обязательство перед волонтером (подтвердить деятельность), но не дает недостоверной оценки.
7.	Благополучатель предлагает волонтеру личный денежный подарок в знак благодарности. Волонтер спрашивает, как ему поступить. Ваша рекомендация?	Вежливо отказать, объяснив, что помощь оказывается на безвозмездной основе. Соответствует этическому кодексу, предотвращает конфликт интересов и коммерциализацию волонтерских отношений. Сохраняет чистоту мотивации и репутацию.
8.	Корпоративный волонтер приходит на проект в состоянии алкогольного опьянения. Ваши действия?	Немедленно отстранить от работы, обеспечить его безопасную отставку домой, проинформировать куратора от компании-партнера. Приоритет — безопасность всех участников процесса. Информирование партнера — необходимость для управления совместными рисками и сохранения деловых отношений.
9.	Вам подарили большую партию б/у одежды для нуждающихся. Часть одежды сильно изношена, грязная или не по сезону. Что с ней делать?	Провести сортировку: пригодное — распределить, непригодное — утилизировать. Раздача всей партии без разбора нанесет ущерб репутации организации и оскорбит благополучателей. Решение эффективно распоряжается ресурсом (время волонтеров на сортировку) и сохраняет достоинство подопечных.
10.	Волонтер настаивает на использовании личного автомобиля для перевозки подопечных. У него нет необходимого допуска и страховки. Ваше решение?	Запретить перевозку и найти альтернативный, легальный транспорт. Создает огромные юридические и финансовые риски для организации в случае ДТП. Решение основано на приоритете безопасности и строгом соблюдении правовых норм.
11.	Вы узнали, что волонтер распространяет в соцсетях ложную информацию о финансовой деятельности организации. Ваши действия?	Публично опровергнуть информацию, предоставив факты, и провести частную беседу с волонтером. Сочетает оперативное устранение репутационного риска (публичное опровержение) с выяснением причин и возможным урегулированием конфликта (личная беседа).
12.	Волонтерская группа требует сменить координатора, жалуясь на его стиль руководства. Ваши действия как руководителя?	Провести анонимный опрос для выявления конкретных претензий и затем принять решение. Позволяет собрать объективные данные (ресурс информации) для принятия взвешенного кадрового решения, а не действовать на основе эмоций.
13.	Местная администрация предлагает помещение в аренду за символическую плату, но в отдаленном районе города. Стоит ли соглашаться?	Нет, если это значительно снизит доступность для волонтеров и благополучателей. Экономия финансового ресурса не компенсирует потерю ключевого ресурса — людского (доступность). Решение должно быть основано на анализе транспортной логистики.
14.	Пожилой благополучатель отказывается от помощи волонтера, проявляя недоверие. Ваша рекомендация волонтеру?	Не настаивать, сообщить координатору для подбора другого волонтера или формы помощи. Уважение к автономии и желанию благополучателя — главный принцип. Решение защищает нематериальный ресурс — доверие.

15	Волонтер просит предоставить ему служебное письмо для освобождения от учебы/работы. Обязаны ли вы это делать?	Нет, но можете предоставить справку об участии в мероприятии. Освобождение — это прерогатива учебного/рабочего учреждения. Ваша задача — лишь подтвердить факт деятельности, что является достаточным с правовой точки зрения.
----	---	--

Контролируемые компетенции – УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ
1.	Какие коммуникативные навыки наиболее важны для волонтера при работе в команде?	Активное слушание, эмпатия, ясное выражение мыслей, конструктивная обратная связь, невербальная коммуникация, разрешение конфликтов. Эти навыки обеспечивают эффективное взаимодействие и взаимопонимание в команде.
2.	Какова роль лидера в волонтерской команде?	Мотивация участников, распределение задач, координация действий, поддержание позитивной атмосферы, разрешение конфликтов, представление команды вовне. Лидер должен быть примером и создавать условия для раскрытия потенциала каждого члена команды.
3.	Опишите модель эффективной командной работы в волонтерском проекте	Четкое распределение ролей, общие цели, регулярная коммуникация, взаимная поддержка, доверие, ответственность каждого участника, совместное принятие решений. Эффективная команда характеризуется синергией и достижением результатов, превышающих сумму индивидуальных усилий.
4.	Какие методы способствуют построению доверия в команде?	Открытость, выполнение обязательств, честность, взаимная поддержка, совместное проведение времени, конструктивное разрешение конфликтов, уважение к мнению каждого. Доверие формируется постепенно через последовательные действия и прозрачность взаимодействия.
5.	Как распределить роли в волонтерской команде с учетом личностных особенностей?	Провести оценку навыков и предпочтений, использовать методики типа Белбина, учесть сильные стороны каждого, обеспечить ротацию ролей, создать условия для развития новых компетенций. Важно сочетать индивидуальные особенности с потребностями команды.
6.	Какие технологии эффективной групповой коммуникации вы знаете?	Регулярные совещания, регламенты общения, инструменты совместной работы (Trello, Google Docs), техники фасилитации, правила конструктивной дискуссии, система обратной связи.
7.	Как обеспечить психологическую безопасность в волонтерской команде?	Культура без осуждения, уважение к мнению каждого, возможность ошибаться, открытое обсуждение проблем, поддержка вместо нарекания, конфиденциальность. Психологическая безопасность позволяет команде принимать риски и инновации
8.	Как организовать эффективное командное решение проблем?	Использовать методики мозгового штурма, дерева решений, анализ root cause, приоритизацию проблем, распределение ответственности, установление сроков. Важно вовлекать всех участников в процесс принятия решений.
9.	Опишите этапы развития команды по Такману	Forming (знакомство), storming (конфликты), norming (нормы), performing (эффективность), adjourning (завершение). Понимание этих этапов помогает управлять командными процессами.
10	Какие инструменты электронного взаимодействия эффективны для волонтерских команд?	Slack для коммуникации, Trello для управления задачами, Google Drive для хранения документов, Zoom для встреч, Doodle для планирования. Digital tools особенно important для распределенных команд.

11	Опишите технику "5 почему" для решения командных проблем	Последовательное задавание вопроса "почему" для выявления первопричины проблемы. Метод помогает избежать поверхностных решений и обращать настоящие причины проблемы
12	Как делегировать задачи в волонтерской команде?	С учетом компетенций, с четкими инструкциями, с предоставлением ресурсов, с установлением сроков, с поддержкой но без менеджмента. Эффективное делегирование развивает членов команды
13	Как проводить рефлексию командной работы?	Регулярные обсуждения того, что прошло хорошо и что можно улучшить, использование методик типа «Начать-Прекратить-Продолжить», фокус на обучении и росте. Рефлексия закрепляет опыт и улучшает будущую работу.
14	Какие методы принятия групповых решений наиболее эффективны?	Консенсус, большинство голосов, мульти-голосование, решение лидера после консультаций. Выбор метода зависит от важности решения и контекста.
15	Как развивать подотчетность в команде?	Четкие ожидания, персональная ответственность, регулярная отчетность, последствия без поиска виноватых, поддержка при ошибках. Подотчетность — основа результативной работы.

Контролируемые компетенции – ПК-2 - Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия в сфере молодежной политики

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ
1.	Опишите модель управления рисками в волонтерских проектах	Идентификация рисков, оценка вероятности и последствий, разработка профилактических мер, план действий при наступлении рисков, мониторинг и корректировка мер. Особое внимание - репутационным и правовым рискам.
2.	Как организовать систему наставничества в волонтерском центре?	Отбор и подготовка наставников, закрепление за новичками, система регулярных встреч, методическое сопровождение, мотивация наставников, обратная связь от участников программы.
3.	Какие критерии эффективности волонтерских программ?	Количественные (охват, количество мероприятий), качественные (удовлетворенность участников, социальные изменения), экономические (соотношение затрат и результатов), долгосрочные эффекты (устойчивость изменений).
4.	Какие механизмы мотивации волонтеров наиболее эффективны?	Система нематериального поощрения (благодарности, сертификаты), карьерный рост в организации, обучение за счет проекта, участие в значимых событиях, формирование сообщества. Материальная мотивация ограничена законом о волонтерстве.
5.	Какие форматы работы с волонтерами наиболее перспективны?	Смешанные форматы (офлайн+онлайн), корпоративное волонтерство, семейное волонтерство, долгосрочные программы, микроволонтерство (короткие задачи), международные обмены.
6.	Как оценивать социальные эффекты волонтерских программ?	Через систему количественных и качественных показателей, методы социометрии, оценку изменений в сообществе, отслеживание карьерных траекторий участников, анализ вторичных эффектов.
7.	Какие компетенции необходимы координатору волонтеров?	Коммуникативные навыки, знание правовых основ, управление проектами, конфликтология, основы психологии, работа с документами, стратегическое мышление, эмоциональный интеллект.
8.	Какие современные тренды влияют на волонтерство?	Цифровизация, глобализация, индивидуализация, рост значения soft skills, внимание к устойчивому развитию, популярность микроволонтерства, развитие корпоративного волонтерства.
9.	Как организовать международное волонтерское сотрудничество?	Установление партнерских отношений, изучение международного опыта, адаптация лучших практик, организация обменов, участие в международных программах, межкультурная подготовка волонтеров.

10.	Опишите модель оценки качества волонтерских программ	Регулярный мониторинг, оценка по критериям, сравнение с лучшими практиками, benchmarking, вовлечение стейкхолдеров, использование международных стандартов.
11.	Как развивать партнерскую сеть для волонтерских проектов?	Поиск взаимных интересов, заключение соглашений, совместное планирование, обмен ресурсами, координация действий, регулярные встречи, оценка эффективности сотрудничества.
12.	Опишите систему признания заслуг волонтеров	Церемонии награждения, благодарственные письма, публикации в СМИ, номинации на премии, карьерные рекомендации, возможности для профессионального роста, персональные благодарности.
13.	Как измерять отдачу от инвестиций в волонтерские программы?	Через расчет стоимости замещения, оценку социального воздействия, анализ вклада в достижение целей организации, измерение карьерного роста участников, измерение репутационных эффектов.
14.	Как работать с разными категориями молодежи?	Дифференцированный подход по возрасту, интересам, возможностям; адаптация программ; индивидуальные траектории; учет особых потребностей; создание инклюзивной среды.
15.	Опишите алгоритм действий при конфликтных ситуациях в волонтерской команде	Фиксация ситуации, выслушивание всех сторон, анализ причин, поиск компромисса, документальное оформление решения, работа с последствиями, профилактика подобных ситуаций.

6.3 Методические материалы, определяющие критерии оценивания сформированности компетенций

Критерии и шкалы оценивания промежуточной аттестации Шкала и критерии оценки (зачет)

Зачтено	Незачтено
Выставляется при условии, если студент в процессе обучения показывает хорошие знания учебного материала, выполнил все задания для подготовки к опросу, подготовил доклад по тематике практического занятия. При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы	Выставляется при условии, если студент обладает отрывочными знаниями, затрудняется в умении использовать основные категории, не выполнил задания для подготовки к опросу, не подготовил доклад по тематике практического занятия, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу
Повышенный/пороговый	Компетенции не сформированы