

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО**

Направление подготовки:	21.03.02 Землеустройство и кадастры
Профиль подготовки:	Геоинформационные системы в землеустройстве и кадастрах
Квалификация:	бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная, заочная
Год начала подготовки:	2026

1.Оценочные средства, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Вид аттестации и оценочных средств
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.И-1. Понимает основные аспекты межличностного и группового взаимодействия	УК-3.И-1.3-1. Знает способы и нормы социального взаимодействия	Текущий контроль: устный опрос, реферат Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3.И-1.3-2. Знает основные принципы, методы и модели управления человеческими ресурсами для организации групповой работы и методы оценки её эффективности	Текущий контроль: устный опрос, реферат Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3.И-1.У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу, оценивать её эффективность	Текущий контроль: устный опрос, реферат Промежуточная аттестация: контрольное задание.
	УК-3.И-2. Осуществляет командное взаимодействие	УК-3.И-2.У-1. Умеет определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды	Текущий контроль: устный опрос, реферат Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3.И-2.У-2. Умеет определять свою роль в команде, проектировать межличностные и групповые коммуникации	Текущий контроль: устный опрос, реферат Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3.И-2.У-3. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды	Текущий контроль: устный опрос, реферат Промежуточная аттестация: контрольное задание.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Семинар № 1. (УК-3.И-2.У-1., УК-3.И-2.У-2.) Теоретические и методические основы добровольчества. Направления добровольческой деятельности – 2/- часа.

1. Доброволец и волонтер: сходства и различия.
2. Понятие и признаки добровольческой (волонтерской) деятельности.
3. Примеры добровольческой деятельности.
4. Истоки возникновения добровольчества в России.
5. Принципы добровольчества/волонтерства.
6. Составить в тетради словарь основных понятий курса и кратко раскрыть их содержание.

Семинар № 2. (УК-3.И-2.У-1., УК-3.И-2.У-2.) История зарубежного и российского опыта добровольческой деятельности – 2/- часа.

1. Истоки волонтерства за рубежом.
2. Международные волонтерские организации: исторический аспект.
 - Всемирная Гражданская Служба – это всемирное пацифистское движение (1920 г.).
 - Молодежная акция за мир (YAP - Youth Action for Peace) (1923 г.).
 - IREX - международная некоммерческая организация, под эгидой которой реализуются многочисленные новаторские программы по развитию лидерского потенциала в формирующихся демократических странах (1968 г.).
 - Волонтерская программа Объединённых Наций (1970г.).
 - Гринпис(Greenpeace) (1971г.).
 - Европейская волонтерская служба (1982 г.).
3. Организация добровольческого (волонтерского) движения в разных странах:
 - Добровольчество в США;
 - Добровольчество в Германии;
 - Добровольчество во Франции.
4. Контингент потенциальных участников в волонтерской деятельности, характерный для разных стран.

Семинар № 3. (УК-3.И-2.У-1.) Нормативно - правовые основы добровольческой деятельности. Государственная поддержка добровольческой деятельности – 2/- часа.

1. Нормативно-правовые документы, регулирующие добровольческую (волонтерскую) деятельность.
2. Нормативно-правовые документы, регулирующие благотворительную деятельность.
3. Проблемы нормативной документации в сфере добровольчества и волонтерства.
4. Роль государства в развитии добровольческой (волонтерской) деятельности.
5. Волонтерские и добровольческие программы России и зарубежья.

Семинар № 4. (УК-3.И-2.У-1.) Современные добровольческие проекты России и зарубежья – 4/2 часа.

1. Современные Российские добровольческие (волонтерские) проекты.
2. Современные зарубежные добровольческие (волонтерские) проекты.
3. Региональные проекты: специфика и примеры.
4. Экологические волонтерские проекты.
5. Культурно-исторические волонтерские проекты.
6. Гуманитарные волонтерские проекты.
7. Социальные волонтерские проекты.
8. Финансирование добровольческих проектов (фонды, форумы и т.д.)

Семинар № 5. (УК-3.И-2.У-2.) Компетенции добровольца – 2/2 часа

1. Особенности добровольческой (волонтерской) работы.
2. Требования к личности волонтера/добровольца: личностные и профессиональные качества добровольца/волонтера.
3. Развитие лидерского потенциала в волонтерской деятельности.
4. Развитие коммуникативной компетентности в волонтерской деятельности.
5. Формирование практических и профессиональных навыков волонтеров/добровольцев.

Семинар № 6. (УК-3.И-2.У-1., УК-6.И-2.У-1.) Технологии организации добровольческой деятельности – 6/- часов.

1. Деятельность центров развития добровольчества (волонтерства) в регионах РФ.
2. Группы потенциальных добровольцев (возраст, опыт).
3. Организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности.
4. Менеджмент добровольческой деятельности.
5. Диагностика мотивации добровольцев.
6. Системы мотивации добровольцев.
7. Материальная и нематериальная, формальная и неформальная мотивация.
8. Набор добровольцев для периодической и системной работы.
9. Привлечение и удержание добровольцев.
10. Обучение добровольцев.
11. Формирование задания для добровольца.
12. Оценка задания и обратная связь.
13. Виды и способы поощрения добровольцев.
14. Социально-технологические методы в работе с добровольцами.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источники рекомендованной литературы использованы Продемонстрирована культура речи.	5 баллов за устный ответ 10 баллов за доклад с презентацией

2.2. Темы эссе, докладов и рефератов

Темы для подготовки эссе

(УК-3.И-2.У-1., УК-3.И-2.У-2., УК-6.И-2.У-1.)

1. Доброволец вчера, сегодня, завтра
2. Что делают не так организаторы добровольческого движения?
3. Ценности и цели добровольца
4. «Бывшими» бывают или добровольчество – это выбор на всю жизнь?
5. Доброволец и благотворитель
6. Есть ли будущее у добровольчества?

Темы докладов/Рефератов (УК-3.И-2.У-1., УК-3.И-2.У-2., УК-6.И-2.У-1.)

1. Воспитательная и образовательная роль добровольчества.
2. Добровольчество: социальные, экономические и политические аспекты.
3. Гражданское призвание и волонтерство.
4. Волонтерская деятельность как форма социальной активности.
5. Волонтерское движение как разновидность социального движения.

6. Добровольчество, как необходимый элемент гуманизации общества.
7. Объекты и субъекты добровольческой деятельности.
8. Виды, сферы и области добровольческой деятельности.
9. Добровольческие услуги в социальной сфере.
10. Добровольчество – ключевой элемент создания, деятельности и организационного развития НКО и некоммерческого сектора.
11. Методология организации волонтерской деятельности.
12. Морально-этический аспект волонтерской деятельности.
13. Волонтерская субкультура.
14. Корпоративное волонтерство: сущность и значение.
15. Семейное волонтерство как способ времяпрепровождения.
16. Конфессиональная специфика понимания добровольческой деятельности (социального служения) религиозных организаций.
17. Социальное служение как объект философского и религиозного осмысления.
18. Виртуальное волонтерство как высокотехнологический способ вовлечения в ряды добровольческого движения.
19. Организация добровольческой деятельности в НКО.
20. Модели и инфраструктура национального добровольческого движения.

Шкала и критерии оценки реферата (эссе, доклада)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	Макс. - 20 баллов
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата (доклада); - соответствие содержания теме и плану; - полнота и глубина раскрытия основных понятий; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	Макс. - 30 баллов
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по теме; - привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	Макс. - 20 баллов
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом; - соблюдение требований к объему работы; - культура оформления: выделение абзацев...; - использование информационных технологий.	Макс. - 15 баллов
5. Изложение	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	Макс. - 15 баллов

Реферат/доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 71 – 85 баллов – «хорошо»;
- 51 – 70 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

1. УК-3.И-1.3-1. Появление первых НКО в России было в начале каких годов?
 - А. 1991 г.
 - Б. 2000 г.
 - В. 1890 г.
 - Г. 2012 г.
2. УК-3.И-1.3-1. Как называется « паспорт» волонтера?
 - А. волонтерская зачетка
 - Б. личная книжка волонтера
 - В. волонтерский пропуск
 - Г. волонтерский билет
3. УК-3.И-1.3-1. Кто из правителей первым ввёл в практику модель «просвещённой» благотворительности?
 - А. Мария Фёдоровна
 - Б. Екатерина II
 - В. Пётр I
 - Г. Путин В. В.

Прочитайте текст и установите соответствие.

4. УК-3.И-2.У-2. Сопоставьте формулировки ориентиров для добровольцев и их содержательную часть

1. Создаешь общественное благо	А. Добровольчество – это образ жизни. Погрузившись в этот мир, ты начинаешь сам искать интересные проекты. Все спортивные мероприятия международного уровня - Олимпийские игры, Всемирные студенческие Игры, чемпионаты по разным видам спорта, программы работы с детьми и прочими социальными категориями, экологические организации привлекают добровольцев со всего мира. Добровольцы обеспечиваются жильем, питанием и формой.
2. Строишь фундамент своей будущей карьеры	Б. Будь уверен: указав, что ты являешься добровольцем, ты резко поднимаешься вверх в списке кандидатов на грант.
3. Повышаешь свои шансы на получение грантов	В. Будучи добровольцем ты помогаешь людям. Участвуя в социальных проектах, ты делаешь мир вокруг нас, пусть немного, но лучше. Участвуя в экологических акциях, ты вносишь свой вклад в спасение нашей планеты. Ты всегда осознаешь, что даришь добро и поэтому ты сам становишься лучше. Ты начинаешь ощущать себя по-другому. И отношение к тебе со стороны окружающих тоже меняется.

5. УК-3.И-2.У-1. Сопоставьте название организации, проекта и целевую аудиторию, на которую рассчитан данный проект:

Организация	Проект (мероприятие)	Целевая аудитория
А. Самарский Союз Молодежи - территориальная общественная организация «Российского союза	1. Детская игровая площадка фестиваля авторской песни им.	а. Студенты – участники военно-патриотических клубов

молодежи» по Самарской области»	В.Грушина	
Б. РМОО «Студенческий совет Самарской области»	2. Акция «Мы – граждане России»	б. Дети, от 3 до 12 лет, приехавшие с родителями на фестиваль авторской песни
В. ОО «Федерация детских организаций Самарской области»	3. Акция «15 дней до Великой Победы»	в. Молодые люди, достигшие 14 лет

6. УК-3.И-2.У-1. Сопоставьте название организации, проекта и целевую аудиторию, на которую рассчитан данный проект:

Организация	Проект (мероприятие)	Целевая аудитория
А. ГБУ СО «Агентство по реализации молодежной политики»	1. Профильная смена «Фестиваль добровольцев»	а. Активисты патриотического движения
Б. ГБОУ ДОД ЦРТДЮ «Центр социализации молодежи»	2. Конкурс «Доброволец года»	б. Добровольческий актив образовательных организаций Самарской области
В. Самарское региональное отделение ВОД «Волонтеры Победы»	3. Проект «Послы Победы»	в. Жители Самарской области, активно занимающиеся добровольческой деятельностью

7. УК-3.И-1.У-1. Сопоставьте формулировки ориентиров для добровольцев и их содержательную часть.

1. Ты повышаешь свою самооценку	А. Многие проекты и мероприятия, в которых участвуют добровольцы, проходят при участии гостей из других стран. Общение происходит на английском языке. Постепенно ты преодолеваешь языковой барьер. Добровольчество – лучший способ овладеть английским в совершенстве
2. Растешь	Б. Первое, на что смотрят, принимая тебя на работу – твое резюме. Помимо образования и опыта работы, тебя, как правило, просят рассказать, чем еще ты занимаешься в жизни. Добровольчество здесь – огромный плюс для тебя. Ты не только демонстрируешь свои личностные качества – доброту, отзывчивость, общительность, организованность, ответственность, но и показываешь себя разносторонним и развитым человеком. В большинстве серьезных компаний, работающих по международным стандартам, опыт добровольца – чуть ли не обязательное качество при приеме на работу.
3. Путешествуешь	В. У добровольцев несколько иерархических ступеней. Начинается все, как правило, с небольших акций в своем городе. По мере того, как ты набираешься опыта, появляется возможность работать на таких мероприятиях как футбольные матчи или международные форумы. Потом – и за границей.
4. Совершенствуешь английский	Г. Добровольчество – это образ жизни. Погрузившись в этот мир, ты начинаешь сам искать интересные проекты. Все спортивные мероприятия международного уровня - Олимпийские игры, Всемирные студенческие Игры, чемпионаты по разным видам спорта, программы работы с детьми и прочими социальными категориями, экологические организации привлекают добровольцев со всего мира. Добровольцы обеспечиваются жильем, питанием и формой.
5. Строишь фундамент своей будущей карьеры	Д. То же самое происходит при составлении резюме для подачи заявки на получение гранта или стипендии для обучения за рубежом. Конечно, тебе не мешает хорошая успеваемость и со-

	ответствие основным параметром той или иной программы, но будь уверен: указав, что ты являешься добровольцем, ты резко поднимаешься вверх в списке кандидатов на грант.
6. Повышаешь свои шансы на получение грантов	Е. Будучи добровольцем ты помогаешь людям. Участвуя в социальных проектах, ты делаешь мир вокруг нас, пусть немного, но лучше. Участвуя в экологических акциях, ты вносишь свой вклад в спасение нашей планеты. Ты всегда осознаешь, что даришь добро и поэтому ты сам становишься лучше. Ты начинаешь ощущать себя по-другому. И отношение к тебе со стороны окружающих тоже меняется.

8. УК-3.И-2.У-2. Соотнесите вид мотивации человека к волонтерской деятельности и механизмы их удовлетворения

1. Материальный мотив	А. Бесплатное питание и проживание во время мероприятия
2. Социальный мотив	Б. Награждение почетной грамотой
3. Признание	В. Формирование команды, проведение общекомандных мероприятий для волонтеров
4. Общественное признание	Г. Публикация информации о работе волонтера в СМИ

9. УК-3.И-2.У-2. Определите, какой из тезисов Всеобщей Декларации Волонтеров является ПРИНЦИПОМ (А), а какой ОБЯЗАННОСТЬЮ (В) волонтеров:

А. Принципы	1. Признают равную важность личных и коллективных потребностей,
Б. Обязанности	2. Способствуют коллективному обеспечению этих потребностей;
	3. Не разглашать конфиденциальную информацию, если таковая предполагается характером деятельности
	4. Признают право на объединение за всеми мужчинами, женщинами, детьми, независимо от их расовой принадлежности, вероисповедания, физических особенностей, социального и материального положения;
	5. Стремиться в меру своих способностей и наличия свободного времени, доводить до успешного завершения, в соответствии со взятой на себя ответственностью, совместно выработанные программы; Стимулируют чувство ответственности, поощряют семейную, коллективную и международную солидарность;
	6. Способствовать тому, чтобы индивидуальное участие преобразовывалось в коллективное действие.

10. УК-3.И-2.У-2. Соотнесите вид мотивации человека к волонтерской деятельности и механизмы их удовлетворения

А. Развитие	1. Освещение работы волонтеров в СМИ в контексте общей информации о мероприятии.
Б. Мотив сопричастности	2. Получение волонтерской книжки, дающей льготы для поступления в ВУЗ и повышающей конкурентоспособность на рынке труда
В. Мотив достижения	3. Сбор и доведение до волонтеров информации об откликах благоприобретателей

Прочитайте текст и установите последовательность.

11. УК-3.И-2.У-2. Расставьте компоненты менеджмента добровольческой деятельности в логической последовательности:

- А. признание деятельности добровольцев;
- Б. собеседование с волонтерами;
- В. планирование работы с волонтерами;
- Г. поддержка и мотивирование добровольцев;
- Д. привлечение волонтеров;
- Е. разработка описания работы волонтера (инструкции);
- Ж. ориентация и обучение добровольцев;
- З. оценка деятельности добровольцев признание деятельности добровольцев;
- И. оформление договорных отношений (документооборот).

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

12. УК-3.И-2.У-1. Перечислите факторы, определяющие необходимое количество волонтеров для определенного вида работ

3.2. Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции, проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:
 - предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т. п.);
 - фиксацию времени получения задания студентом.
2. Контрольные действия включают:
 - контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);
 - контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.
3. Оценочные действия включают:
 - восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием;
 - оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале;
 - подведение итогов оценки сформированности компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3}$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
0–36	Не сформирована.	неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
37–49	Уровень владения компетенцией недостаточен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
50–59	Уровень владения компетенцией посредственен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
60–69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
70–89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	хорошо (зачтено)	C (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
90–94	Уровень владения компетенцией высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	В (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания содержат одну–две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
95–100	Уровень владения компетенцией превосходный для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	А (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, и о способности разрабатывать новые решения.			

3.3. Ключи к контрольным заданиям (к ФОСам)

Вопрос	Ответ
1	А
2	Б
3	Б
4	1 — В 2 — А 3 — Б
5	А–1–б: Самарский Союз Молодежи организует детскую площадку на Грушинском фестивале, целевая аудитория — дети посетителей фестиваля. Б–3–а: Студенческий совет Самарской области проводит патриотическую акцию «15 дней до Великой Победы» для студентов из военно-патриотических клубов. В–2–в: Федерация детских организаций Самарской области проводит акцию «Мы — граждане России» (торжественное вручение паспортов) для молодых людей с 14 лет.

6	<p>А–1–б: Агентство по реализации молодежной политики проводит профильную смену «Фестиваль добровольцев» для добровольческого актива образовательных организаций.</p> <p>Б–2–в: Центр социализации молодежи проводит конкурс «Доброволец года» для всех жителей Самарской области, активно занимающихся добровольчеством.</p> <p>В–3–а: «Волонтеры Победы» реализуют проект «Послы Победы» (патриотическое направление) для активистов патриотического движения.</p>
7	<p>1-Е</p> <p>2-В</p> <p>3-Г</p> <p>4-А</p> <p>5-Б</p> <p>6-Д</p>
8	<p>1-А</p> <p>2-В</p> <p>3-Б</p> <p>4-Г</p>
9	<p>А. Принципы 1, 4, 6</p> <p>Б. Обязанности 2, 3, 5</p>
10	<p>А-2</p> <p>Б-3</p> <p>В-1</p>
11	1-В, 2-Е, 3-Д, 4-Б, 5-И, 6-Ж, 7-Г, 8-З, 9-А.
12	<p>Объём и характер работ — сколько времени и усилий требует конкретная задача (разовая акция, длительный проект, регулярная деятельность).</p> <p>Временные рамки — жёсткость дедлайнов, продолжительность мероприятия, необходимость посменной работы.</p> <p>Требуемая квалификация — нужны ли узкоспециализированные навыки (медицинские, педагогические, технические) или достаточно общей подготовки.</p> <p>Масштаб территории — площадь обслуживания, количество объектов, удалённость точек присутствия.</p> <p>Интенсивность взаимодействия с благополучателями — требует ли работа индивидуального подхода или возможна групповая форма.</p> <p>Нормативы нагрузки на одного волонтера — сколько часов в день/неделю может эффективно работать доброволец без потери качества и выгорания.</p> <p>График работы — требуется ли присутствие 24/7, в будни/выходные, в дневное или ночное время.</p> <p>Степень ответственности — насколько критичны ошибки (работа с детьми, опасными материалами, финансовыми средствами).</p> <p>Необходимость дублирования и подмены — резерв на случай болезней, форс-мажоров, отказов волонтеров.</p> <p>Этап проекта — на старте требуется больше людей (обучение, наладка процессов), чем на поддержке.</p> <p>Требования партнёров или законодательства — обязательные нормы соотношения волонтеров и благополучателей (например, в работе с детьми-инвалидами).</p> <p>Наличие координирующего персонала — чем меньше штатных сотрудников, тем больше требуется самоорганизованных волонтеров или наоборот.</p>