

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук

Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института истории,
международных отношений и
социально-политических наук
Дитковская С.А.
«14» января 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации,
обучающихся по дисциплине

Организация волонтерской деятельности

По направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью
Программа магистратуры Управление молодежной политикой
Квалификация выпускника магистр
Форма обучения очная, заочная
Курс – 1 (1 семестр / 2 триместр)

Разработчик:
доцент кафедры социальной педагогики
и организации работы с молодежью
Ярченко Н.В.

Заведующий кафедрой социальной
педагогики и организации работы с
молодежью

Акиншева И.П.

Протокол
от «12» января 2026 г.

Луганск, 2026

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Организация волонтерской деятельности» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. №82 (с изменениями и дополнениями) и Профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью»» от 12 февраля 2020 г. № 59н.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1. Формирует команду для решения поставленной цели и регулирует внутрикомандное взаимодействие. УК-3.2. Осуществляет целеполагание и стратегическое планирование командной работы УК-3.3. Организует совместную деятельность и руководит командой прогнозирует результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий. УК-3.4. Проводит анализ результатов командной работы. УК-3.5. Оценивает эффективность своего руководства командной работой в рамках достижения поставленной цели.

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
--------------------------------	-------------	---

Тема 1. Понятие волонтерской деятельности	УК - 3	Конспект семинара
Тема 2. Организация и управление волонтерскими ресурсами	УК - 3	Устный опрос
Текущая аттестация	УК – 3	Выполнение заданий для самостоятельной работы Контрольная работа
Промежуточная аттестация	УК – 3	Экзамен (письменный)

1.3. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК – 3	<p>Знает: о способах и содержании волонтерской деятельности в сфере молодежной политики; основы работы в команде.</p> <p>Умеет: организовывать и руководить работой команды; организовывать волонтерскую деятельность для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики; анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы межличностных отношений.</p> <p>Владеет навыками: осуществления организации волонтерской деятельности в сфере молодежной политики; выработки командной стратегии для достижения поставленной цели; навыками коммуникативного поведения в коллективе; методами преодоления межгрупповых и межличностных конфликтов в команде.</p>

1.4. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Критерии оценивания учебных достижений студентов очной и заочной форм обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
1 семестр / 2 триместр		
Работа на семинарских занятиях	40	40
Написание МКР	10	-
Самостоятельная работа	10	20
Экзамен	40	40
Итого за семестр:	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбал- льная система оценивания экзамена	100- балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100- балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их	

		выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	Д – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные	

		задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	
--	--	--	--

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Задания для проведения контрольной работы:

1. Классификация степеней способности к волонтерской деятельности.
2. Мотивация граждан с инвалидностью в рамках их привлечения в добровольческую деятельность.
3. Особенности организации работы с волонтерами-инвалидами.
4. Технологии взаимодействия с людьми с инвалидностью.
5. Понятие «тим-лидера».
6. Обязанности и сфера деятельности тим-лидера.
7. Обучение и подготовка тим-лидеров.
8. Модели организации работы тим-лидеров с волонтерами: административная, идеологическая, покровительственная, командообразующая.

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Волонтерская деятельность как ресурс развития гражданского общества.
2. Философия волонтерского движения.
3. Определение волонтерской деятельности.
4. Цель, задачи, принципы волонтерской деятельности.
5. Категории волонтеров.
6. Определение волонтерских ресурсов.
7. Собеседование с потенциальными участниками проекта.
8. Отбор волонтеров.
9. Обучение волонтеров.
10. Мотивация волонтеров.
11. Личностные и профессиональные качества волонтера.
12. Юридические аспекты обеспечения волонтерской деятельности на объекте.
13. Оценка эффективности деятельности волонтеров: мониторинг, оценка, показатели, критерии, оценка исполнения.
14. Волонтеры серебряного возраста.
15. Формы вовлечения граждан пожилого возраста в волонтерскую деятельность.
16. Особенности организации работы с серебряными волонтерами.

17. Модели организации работы с серебряными волонтерами: организатор, эксперт, активист, консультант, просветитель, наставник.
18. Основные социальные проблемы людей с инвалидностью.
19. Классификация степеней способности к волонтерской деятельности.
20. Мотивация граждан с инвалидностью в рамках их привлечения в добровольческую деятельность.
21. Особенности организации работы с волонтерами-инвалидами.
22. Технологии взаимодействия с людьми с инвалидностью.
23. Понятие «тим-лидера».
24. Обязанности и сфера деятельности тим-лидера.
25. Обучение и подготовка тим-лидеров.
26. Модели организации работы тим-лидеров с волонтерами: административная, идеологическая, покровительственная, командообразующая.
27. Типичные ошибки тим-лидеров в управлении.
28. Роль и функции организаторов добровольческого движения.
29. Внутригрупповая коммуникация.
30. Стратегии взаимоотношений с государственными институтами, корпорациями и социальными организациями и др.
31. Взаимодействие со СМИ.
32. Роль информационных технологий в менеджменте и рекрутинге волонтерских групп, в организации внешней среды.
33. Социальный проект: понятие, сущность.
34. Жизненный цикл проекта.
35. Структура текстового описания проекта.
36. Цели, задачи и особенности коллективной работы над социальным проектом.
37. Методы коллективной работы над проектом.
38. Типология современных волонтерских проектов.
39. Стратегии и принципы организации добровольческой деятельности.
40. Сферы и области добровольческой деятельности.
41. Волонтерская деятельность в области развития физической культуры и массового спорта.
42. Волонтерская деятельность в области культуры.
43. Волонтерство и пропаганда здорового образа жизни.
44. Научные гранты.
45. Гранты старт-ап конкурсов и фондов посевного финансирования.
46. Фандрайзинг. Анализ предметной области.
47. Написание проектной заявки.
48. Методологические и технологические аспекты.
49. Основные категории и понятия.
50. Место волонтерства в общественной жизни.
51. Социальный аспект волонтерской деятельности.
52. Социально-экономический аспект волонтерской деятельности.
53. Морально-этический аспект волонтерской деятельности.

54. Организационный аспект волонтерской деятельности.
55. Предыстория волонтерского движения.
56. Благотворительность в Древнем мире.
57. Благотворительность в Средние века.
58. Благотворительность в Новое время.
59. Благотворительность в Новейшее время.
60. История Благотворительности в России.
61. Организация волонтерской деятельности в разных странах.
62. Педагогические технологии в волонтерской деятельности.
63. Классификация волонтерской деятельности.
64. Структура и возможности применения в волонтерской деятельности.
65. Правовые документы, регламентирующие использование технологий в волонтерской деятельности в социальной сфере.
66. Техника и приемы организации группового взаимодействия.
67. Педагогические основы профессионального взаимодействия и общения с коллегами.
68. Использование при организации и проведении мероприятий приемов визуализации, вербализации, презентации, обратной связи, методов "мозгового штурма" и "мозговой атаки", некоторых приемов педагогического сопровождения взаимодействия.
69. Методика организации и проведения сюжетно-ролевых, имитационных, познавательных и развлекательных игр, благотворительных мероприятий, образовательных экскурсий, походов, творческих мастерских по интересам, дебатов, бесед, блиц-интервью и т.п.
70. Социальное проектирование как технология волонтерской деятельности (социальный проект, его структура, методика разработки и реализации социального проекта, привлечение участников).
71. Типология учреждений, осуществляющих социальную поддержку различных групп населения.
72. Целевое назначение учреждений, их структура.
73. Основные направления социозащитной деятельности. Специалисты учреждений.
74. Возможности учреждений для осуществления волонтерской деятельности.
75. Волонтерская работа с различными группами населения (инвалиды, одинокие пожилые граждане, беженцы и вынужденные переселенцы, лица без определенного места жительства, дети-сироты, лица с зависимостями, многодетные семьи и т.п.).
76. Особенности организации и осуществления волонтерской деятельности с различными группами клиентов социозащитного учреждения.
77. Деятельность в учреждении как одно из условий для самореализации молодежи.
78. Понятие процесса обучения волонтеров.

79. Характеристика обучения: закономерности и принципы обучения, содержание обучения волонтеров.
80. Использование форм учебного диалога, способствующих развитию опыта эмоционально-рефлексивного отношения волонтера к себе и людям, находящимся в трудных условиях жизни.
81. Программа обучения волонтеров. Обучение волонтеров как часть их социального образования.
82. Место и роль коммуникации в деятельности волонтера.
83. Речевые тактики убеждения как речевые приемы, позволяющие достигать поставленных целей в конкретной ситуации.
84. Методика проведения деловых бесед, переговоров и т.п.
85. Понятие мотивации в деятельности.
86. Роль мотивации в осуществлении волонтерской деятельности.
87. Социальный смысл волонтерской деятельности, ее общественная значимость.
88. Профессиональные предпочтения для участия в социальной помощи.
89. Способы вовлечения студентов в социально значимую, профессионально ориентированную волонтерскую деятельность.
90. Понятие супервизии и ее роли в практической подготовке волонтера.
91. Задачи и цели супервизии.
92. Различные аспекты супервизии (административный, обучающий, поддерживающий, развивающий).
93. Супервизия как инструмент обучения в процессе работы. Проведение супервизии.
94. Требования к супервизору.
95. Характеристика эффективности деятельности.
96. Выработка критериев эффективности деятельности волонтера.
97. Документация волонтера и ее ведение.
98. Понятие взаимодействия субъектов.
99. Взаимодействие учреждения и волонтерской организации как вариативный процесс.
100. Взаимодействие как специфический процесс обмена.