

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины
**ПСИХОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В
БИЗНЕСЕ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Направленность образовательной программы
Магистерская программа «Организационная психология»

Форма обучения
очная, очно-заочная

Нижний Новгород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.14 «Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере» относится к дисциплинам вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Знает основные механизмы личностного и профессионального развития, принципы и методы самообразования и самоорганизации деятельности.	Знать: 1) лучшие практики наставничества в бизнесе и социальной сфере; 2) роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере	1) Презентация «Анализ лучших практик наставничества в бизнесе и социальной сфере» 2) Презентация «Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере».
	ИУК-6.2. Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, самостоятельно расширять своё образование, организовывать свою деятельность, объективно оценивать её результаты.	Уметь: разработать модель компетенций наставника	Задание для самостоятельной работы «Модель компетенций наставника»
	ИУК-6.3. Владеет способами управления своей деятельностью, ее совершенствованием на основе самообразования.	Владеть: навыками профессиографического анализа деятельности	Задание для самостоятельной работы «Профессиографический анализ деятельности наставника»
ПК-9.3 Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по	ИПК-9.3.1. Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования	Знать: понятие «наставничество», «наставник», виды и модели наставнической деятельности	Эссе «Наставник и наставничество (ключевые определения и направления работы)»

вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	работников.		
	ИПК-9.3.2. Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников	Уметь: 1) проводить подбор и психологическую подготовку наставников; 2) разрабатывать систему стимулирования труда наставников	Ролевая игра «Интервью по компетенциям наставника», презентация программы «Психологическая подготовка наставника» Презентация программы «Стимулирование труда наставника»
	ИПК-9.3.3. Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	Владеть: навыками оценки эффективности деятельности наставника	Задания для самостоятельной работы «Критерии и формы оценки работы наставника»

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	32	24
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	16	8
самостоятельная работа	39	47
КСРИФ	1	1
Промежуточная аттестация	зачет	Зачет

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Раздел 1. Институт наставничества в бизнесе и социальной сфере	17	4	4	8	9
Тема 1.1. Роль и функции института наставничества в	7	2	2	4	3

бизнесе и социальной сфере. Преимущества и недостатки наставничества как метода профессиональной подготовки					
Тема 1.2. Анализ успешного опыта наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере	5	1	1	2	3
Тема 1.3. Понятия «наставничество» и «наставник». Виды и модели наставнической деятельности. История наставничества в СССР и России	5	1	1	2	3
Раздел 2. Профессиографический анализ деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере	9	2	2	4	5
Тема 2.1. Профессиографический анализ деятельности и его виды	1	1		1	
Тема 2.2. План и методика разработки профессиограммы	1	1		1	
Тема 2.3. Профессиограмма наставника в бизнесе и социальной сфере	7		2	2	5
Раздел 3. Модель компетенций наставника в бизнесе и социальной сфере	9	2	2	4	5
Тема 3.1. Компетентностный подход. Его роль в психологии на современном этапе. Классификации компетенций. Методы разработки модели компетенций	1	1		1	
Тема 3.2. План и методика разработка модели компетенций	1	1		1	
Тема 3.3. Модель компетенций наставника в бизнесе/социальной сфере	7		2	2	5
Раздел 4. Подбор и психологическая подготовка наставников	9	2	2	4	5
Тема 4.1. Методы подбора и психологической подготовки наставников	1	1		1	
Тема 4.2. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности в подборе наставников	1	1		1	
Тема 4.3. Психологическая подготовка наставника	7		2	2	5
Раздел 5. Мотивация и стимулирование труда наставника в бизнесе и социальной сфере	9	2	2	4	5
Тема 5.1. Методы и методики оценки мотивации труда наставника	2	2		2	
Тема 5.2. Стимулирование труда наставника	7		2	2	5
Раздел 6. Оценка эффективности деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере	9	2	2	4	5
Тема 6.1. Показатели оценки эффективности деятельности наставника	2	2		2	
Тема 6.2. Методы и формы оценки деятельности наставника	7		2	2	5
Раздел 7. Разработка положения о наставничестве	9	2	2	4	5
Тема 7.1. Структура положения о наставничестве	2	2		2	
Тема 7.2. Порядок ознакомления с положением о наставничестве	7		2	2	5
Промежуточная аттестация (зачёт)	1		1	1	
ИТОГО	72	16	16	33	39

Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Раздел 1. Институт наставничества в бизнесе и социальной сфере	17	4	4	8	11
Тема 1.1. Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере. Преимущества и недостатки наставничества как метода профессиональной подготовки	9	2		4	5
Тема 1.2. Анализ успешного опыта наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере	5	1	1	2	3
Тема 1.3. Понятия «наставничество» и «наставник». Виды и модели наставнической деятельности. История наставничества в СССР и России	5	1	1	2	3
Раздел 2. Профессиографический анализ деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере	8	1	1	2	6
Тема 2.1. Профессиографический анализ деятельности и его виды	1	1		1	
Тема 2.2. План и методика разработки профессиограммы	1		1	1	
Тема 2.3. Профессиограмма наставника в бизнесе и социальной сфере	6		0	0	6
Раздел 3. Модель компетенций наставника в бизнесе и социальной сфере	8	1	1	2	6
Тема 3.1. Компетентностный подход. Его роль в психологии на современном этапе. Классификации компетенций. Методы разработки модели компетенций	1	1		1	
Тема 3.2. План и методика разработка модели компетенций	1		1	1	
Тема 3.3. Модель компетенций наставника в бизнесе/ социальной сфере	6		0	0	6
Раздел 4. Подбор и психологическая подготовка наставников	8	1	1	2	6
Тема 4.1. Методы подбора и психологической подготовки наставников	1	1		1	
Тема 4.2. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности в подборе наставников	1		1	1	
Тема 4.3. Психологическая подготовка наставника	6		0	0	6
Раздел 5. Мотивация и стимулирование труда наставника в бизнесе и социальной сфере	8	1	1	2	6
Тема 5.1. Методы и методики оценки мотивации труда наставника	2	1	1	2	
Тема 5.2. Стимулирование труда наставника	6		0	0	6
Раздел 6. Оценка эффективности деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере	8	1	1	2	6
Тема 6.1. Показатели оценки эффективности деятельности наставника	2	1	1	2	
Тема 6.2. Методы и формы оценки деятельности наставника	6		0	0	6

Раздел 7. Разработка положение о наставничестве	8	1	1	2	6
Тема 7.1. Структура положения о наставничестве	2	1	1	2	
Тема 7.2. Порядок ознакомления с положением о наставничестве	6		0	0	6
Промежуточная аттестация (зачёт)	1		1	1	
ИТОГО	72	16	8	25	47

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится не менее 80% учебного времени.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций – УК 6.2, УК-6.3 и ПК-9.1, ПК-9.3. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде широкого спектра практически ориентированных заданий, в том числе моделирование, разработка положений, психологическая диагностика, интервью.

Задания к разделу 1.

Компетенция *УК-6.1*

Задание 1. Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере

Компетенция

Цель работы: изучить роль, преимущества и функции наставничества в бизнесе и социальной сфере.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты объединяются в команды.

Форма отчётности: презентация или тестирование.

Задание 2. Лучшие практики наставничества в бизнесе и социальной сфере

Компетенция *УК-6.1*

Цель работы: формирование готовности к психологическому сопровождению наставнической деятельности.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты объединяются в команды.

Форма отчётности: презентация.

Задание 3. Эссе «Наставник и наставничество (ключевые определения и направления работы)»

Компетенция *ПК 9.3.1.*

Цель работы: освоить понятия «наставничество», «наставник», изучить виды и модели наставнической деятельности.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма отчётности: эссе, в котором должны быть отражены ключевые определения наставничества и направления работника наставника.

Задания к разделу 2.

Задание 4. Профессиографический анализ деятельности и его виды

Компетенция УК-6.2

Цель работы: изучить понятие, структуру и виды профессиографического анализа деятельности.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма отчётности: групповая дискуссия или тестирование

Задание 5. План и методика разработки профессиограммы наставника

Компетенция УК-6.3

Цель работы: формирование навыков проведения профессиографического анализа деятельности.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты объединяются в двух командах. Каждая команда выбирает конкретное направление наставнической деятельности: наставник в бизнесе, наставник в социальной сфере.

Форма отчётности: план теоретико-эмпирического исследования, с указанием метода и методик сбора данных, выборки.

Задание 6. Профессиограмма наставника в бизнесе и социальной сфере

Компетенция УК-6.3.

Цель работы: формирование навыков проведения профессиографического анализа деятельности.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты работают в командах. В соответствии с заявленным планом каждая команда представляет профессиограмму наставника.

Форма отчётности: презентация «Профессиограмма (в том числе ПВК) наставника в бизнесе или социальной сфере».

Задания к разделу 4.

Задание 7. Компетентностный подход в психологическом обеспечении работы наставника

Компетенция УК-6.2.

Цель работы: изучить методологию компетентностного подхода, его роль в психологии на современном этапе. Классификации компетенций. Методы разработки модели компетенций

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма отчётности: групповая дискуссия или тестирование.

Задание 8. План и методика разработки модели компетенций

Компетенция УК-6.2.

Цель работы: формирование навыков разработки моделей компетенций

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями.

Форма отчётности: план теоретико-эмпирического исследования, с указанием метода и методик сбора данных. Выборка исследования остаётся прежней.

Задание 9. Модель компетенций наставника

Компетенция УК-6.2

Цель работы: формирование навыков разработки моделей компетенций.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями.

Форма отчётности: презентация «Модель компетенций наставника в бизнесе или социальной сфере».

Задания к разделу 4.

Задание 10. Методы подбора и психологической подготовки наставников

Компетенция ПК-9.3.2

Цель работы: изучить методы подбора и психологической подготовки наставников.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма отчётности: групповая дискуссия или тестирование.

Задание 11. Подбор наставников

Компетенция ПК-9.3.2

Цель работы: сформировать умения проводить подбор наставников

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями.

Форма отчётности: ролевая игра «Интервью по компетенциям», отчёт по результатам анализа документов и продуктов деятельности наставника, психологический профиль наставника.

Задание 12. Психологическая подготовка наставника

Компетенция ПК-9.3.2

Цель работы: сформировать умение проводить психологическую подготовку наставника.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями.

Форма отчётности: презентация программы «Психологическая подготовка наставника». Презентация программы включает выборочное проведение моделирующих упражнений (ролевых игр).

Задания к разделу 5.

Задание 13. Методы и методики оценки мотивации труда наставника

Компетенция ПК-9.3.3

Цель работы: познакомиться с методами и наиболее известными методиками оценки мотивации, определить их диагностический потенциал в работе психолога с наставниками.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма отчётности: презентация «Сравнительный анализ методов и методик оценки мотивации труда. Их диагностический потенциал в работе психолога с наставниками»,

Задание 14. Стимулирование труда наставника

Компетенция ПК-9.3.2

Цель работы: сформировать умения разрабатывать и внедрять программу стимулирования наставников.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями.

Форма отчётности: презентация программы стимулирования труда наставников в

бизнесе или социальной сфере.

Задания к разделу 6.

Задание 15. Показатели оценки деятельности наставника

Компетенция ПК-9.3.3

Цель работы: сформировать навыки оценки эффективности деятельности наставника.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями. Каждая команда проводит мозговой штурм, в ходе которого должны быть определены ключевые показатели оценки деятельности наставника.

Форма отчётности: презентация «Показатели оценки деятельности наставника. Оценочные шкалы».

Задание 16. Методы и формы оценки деятельности наставника

Компетенция ПК-9.3.3

Цель работы: сформировать навыки оценки эффективности деятельности наставника.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями.

Форма отчётности: презентация формы оценки эффективности деятельности наставника, ролевая игра «Оценка работы наставника».

Задания к разделу 7.

Задание 17. Структура положения о наставничестве (итоговое)

Компетенции УК-6, ПК-9.3

Цель работы: сформировать способности и готовность оказывать психологическое обеспечение наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями. Команды проводят мозговой штурм, в ходе которого разрабатывается структура и положение о наставничестве в бизнесе или социальной сфере.

Форма отчётности: презентация документа «Положение о наставничестве».

Задание 18. Порядок ознакомления с положением о наставничестве (итоговое)

Компетенции УК-6, ПК-9.3

Цель работы: сформировать способности и готовность оказывать психологическое обеспечение наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями.

Форма отчётности: ролевая игра «Внедрение положения о наставничестве». В ходе игры происходит ознакомление наставников с разработанным положением.

В ходе практически ориентированных заданий студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема информационной безопасности. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		Зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможно оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможно оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможно оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	Удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
Не зачтено	Неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции:

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Тестовый вопрос	Правильный вариант ответа (1 балл)	Код формируемой компетенции
-----------------	------------------------------------	-----------------------------

Типовые задания для оценки знаний

<p><i>1.1. Выберите те задачи, которые не решает наставничество в бизнесе:</i></p> <p><i>а) повышение производительности труда, повышение качества работы новичков;</i></p> <p><i>б) снижение числа ошибок при введении в должность, процесс;</i></p> <p><i>в) снижение текучести персонала по окончании испытательного срока;</i></p> <p><i>г) освоение теоретической базы.</i></p>	<p><i>г) освоение теоретической базы</i></p>	УК-6.1
<p><i>3. Какие методы не используются при разработке профессиограмм?</i></p> <p><i>а) анализ документов и продуктов деятельности;</i></p> <p><i>б) лабораторный эксперимент;</i></p>		УК-6.1

<p>в) интервью; г) трудовой метод.</p>		
<p>4. Схема профессиографирования никогда не включает следующие элементы: а) содержание деятельности; б) требования к квалификации работника; в) систему оплаты труда работника; г) психограмму.</p>	<p>в) систему оплаты труда работника</p>	<p>УК-6.1</p>

Типовые задания для оценки знаний

<p>5. Компетентностный подход основывается на: а) совокупности общих принципов, устанавливающих необходимость разработки модели компетенции и внедрения её на практике; б) точке зрения учредителей или совета директоров о разработке модели компетенций; в) мнениях наиболее опытных сотрудников организации, отрасли, направления; г) современных тренда на рынке труда.</p>	<p>а) совокупности общих принципов, устанавливающих необходимость разработки модели компетенции и внедрения её на практике;</p>	<p>УК-6.2</p>
<p>6. Для разработки модели компетенций реже всего используется метод: а) анализ документов; б) интервью; в) репертуарных решёток; г) экспертной оценки.</p>	<p>в) репертуарных решёток</p>	<p>УК-6.2</p>
<p>7. Целостная модель компетенций не включает: а) профессиональные и личностные компетенции; б) когнитивные и функциональные компетенции; в) мета и социальные компетенции; г) документы об образовании.</p>	<p>г) документы об образовании</p>	<p>УК-6.2</p>
<p>8. Победители первого Всероссийского форума «Наставник», состоявшегося в 2018 г., в номинации «Наставничество в бизнесе и предпринимательстве» а) Булатов Айдар Нафисович, Фабрика предпринимательства, Фонд поддержки и развития бизнеса, Республика Татарстан; б) Телицына Александра Юрьевна, МОО «Старшие Братья Старшие Сестры», Москва Индивидуальное наставничество для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации; в) Мун Сергей Алексеевич, Центр развития робототехники, Приморский край Проект: Сквозное наставничество в дополнительном техническом образовании на примере Центра развития робототехники; г) Силантьев Геннадий Геннадьевич, ПАО «Северсталь», Вологодская область</p>		<p>УК-6.2</p>
<p>9. Победители первого Всероссийского форума «Наставник», состоявшегося в 2018 г., в номинации «Наставничество в социальной сфере» а) Булатов Айдар Нафисович, Фабрика</p>		<p>УК-6.2</p>

<p>предпринимательства, Фонд поддержки и развития бизнеса, Республика Татарстан;</p> <p>б) Телицына Александра Юрьевна, МОО «Старшие Братья Старшие Сестры», Москва Индивидуальное наставничество для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации;</p> <p>в) Мун Сергей Алексеевич, Центр развития робототехники, Приморский край Проект: Сквозное наставничество в дополнительном техническом образовании на примере Центра развития робототехники;</p> <p>г) Силантьев Геннадий Геннадьевич, ПАО «Северсталь», Вологодская область</p>	<p>б) Телицына Александра Юрьевна, МОО «Старшие Братья Старшие Сестры», Москва Индивидуальное наставничество для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации;</p>	
---	--	--

Типовые задания для оценки владения

<p>2. Какой вид профессиографического анализа деятельности наиболее важен для решения задач подготовки наставников?</p> <p>а) информационный;</p> <p>б) диагностический;</p> <p>в) прогностический;</p> <p>г) методический.</p>	<p>г) методический</p>	УК-6.3
---	------------------------	--------

5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции:

ПК-9.3 Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств

Типовые задания для оценки знаний

Тестовый вопрос	Правильный вариант ответа (1 балл)	Код формируемой компетенции
<p>1.1. Деятельность наставника</p> <p>а) включает только обучение подопечного;</p> <p>б) включает и обучение, и воспитание;</p> <p>в) включает только воспитание;</p> <p>г) включает передачу информации.</p>	<p>б) включает и обучение, и воспитание;</p>	ПК 9.1
<p>2. Организация наставничества в СССР происходила при поддержке:</p> <p>а) только партийных организаций;</p> <p>б) только комсомольских организаций;</p> <p>в) только руководства организации;</p> <p>г) партийных, комсомольских, профсоюзных организаций, руководства предприятия.</p>	<p>г) партийных, комсомольских, профсоюзных организаций, руководства предприятия.</p>	ПК 9.1

Типовые задания для оценки умений

<p>4. К методам подбора наставников, как правило, не относится:</p> <p>а) интервью по компетенциям;</p> <p>б) психологическая оценка;</p> <p>в) анализ документов и продуктов деятельности наставника;</p> <p>г) тестирование IQ наставника.</p>	<p>г) тестирование IQ наставника</p>	ПК-9.2
--	--------------------------------------	--------

<p>5. Для решения задач подбора наставников вы можете использовать только две методики. Какие методики вы выберете, что выявить ПБК будущего наставника:</p> <p>а) коммуникативные способности и эмпатия; б) коммуникативные способности и интеллект; в) коммуникативные и лидерские способности; г) лидерские способности и интеллект</p>	<p>а) коммуникативные способности и эмпатия;</p>	<p>ПК 9.2.</p>
<p>6. Планируя интервью по компетенциям, вы исключите из списка вопросов один из ниже приведённых:</p> <p>а) Можете ли вы вспомнить и рассказать те ситуации, в которых вам приходилось кому-нибудь что-то объяснять на работе? Приведите пример б) Какие телевизионные передачи и как часто вы смотрите? в) Какова продолжительность вашей работы в данной должности? Что вам удаётся делать лучше всего? г) Вспомните, пожалуйста, ситуации, когда у ваших менее опытных коллег что-нибудь не получалось, и они сильно расстраивались. Как вы вели себя с ними? Что вы им говорили?</p>		<p>ПК 9.2</p>
<p>7. Вам предложили провести единственный модуль тренинга для наставников, которые будут помогать команд в решении проектных задач. Какой модуль вы обязательно включите в тренинг?</p> <p>а) развитие креативности; б) формирование проектных команд; в) тайм-менеджмент; г) техника переговоров.</p>	<p>б) формирование проектных команд;</p>	<p>ПК 9.2</p>
<p>8. Кандидат в наставники, который имеет большой опыт работы, пользуется уважением в коллективе как мастер своего дела, но он не хочет никому передавать свои секреты, тратить время на новичков. Будете ли вы убеждать и уговаривать взять на себя обязанности наставника?</p> <p>а) нет, не буду, потому что у них нет внутренней мотивации; б) буду под угрозой увольнения; в) буду, предложив хорошие надбавки; г) буду, но спустя один-два месяца, настроение у всех так быстро меняется.</p>	<p>а) нет, не буду, потому что у них нет внутренней мотивации;</p>	<p>ПК 9.2</p>
<p>9. Вы разрабатываете положение о наставничестве для обеспечения эффективности этой деятельности. Какой пункт из перечисленных ниже обязательно войдет в него?</p> <p>а) распорядок дня наставника; б) обязанности стажёра; в) обязанности наставника; г) бонусы для наставников.</p>	<p>в) обязанности наставника;</p>	<p>ПК 9.2</p>

Типовые задания для оценки владения

<p>3. К критериям оценки эффективности деятельности наставника не относится:</p> <p>а) производительность и качество трудовой деятельности наставника на основном месте работы; б) отзывы подопечных;</p>	<p>а) производительность и качество трудовой деятельности</p>	<p>ПК -9.3</p>
--	---	----------------

в) достижение наставляемыми поставленных целей; г) ошибки в работе наставляемых.	наставника на основном месте работы	
---	-------------------------------------	--

Оценка результатов тестирования

<i>Итоговая оценка по тестовым заданиям</i>	<i>Количество баллов</i>
Зачтено	16-18 баллов
Зачтено	13-15 баллов
Зачтено	10-12 баллов
Зачтено	7-9 баллов
Не зачтено	4-6 баллов
Не зачтено	1-3 балла
Не зачтено	0 баллов

5.2.4. Темы эссе (подготовка эссе осуществляется в случае невозможности принять участие в тестировании)

Типовые задания для оценки знаний, умений, владений

Роль наставника в создании и подготовке молодёжных предпринимательских проектов	УК-6
Путь наставника в социальной сфере	ПК-9.3

5.2.5. Билеты по курсу «Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере»

Типовые задания для оценки знаний, умений, владений

Билет 1.	Компетенция
1. Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере	УК-6.1
2. Методы подбора наставников	ПК-9.3.2

Билет 2.	Компетенция
1. Сравнительный анализ успешных практик наставничества в бизнесе и социальной сфере	УК-6.1
2. Методы психологической подготовки наставников	ПК-9.3.2

Билет 3.	Компетенция
1. Наставничество и наставник. Виды и модели наставнической деятельности	ПК-9.3.1
2. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности наставника	ПК-9.3.2

Билет 4.	Компетенция
1. Профессиографический анализ и его виды. Роль в работе с наставниками	УК-6.3
2. Психологическая оценка наставника. Методики и структура психологического профиля	ПК-9.3.3

Билет 5.	Компетенция
1. План и методика разработки профессиограммы наставника	УК-6.3
2. Психологическая подготовка наставника. Содержание и методы	ПК-9.3.2

Билет 6.	Компетенция
1. Профессиограмма наставника. Основные разделы	УК-6.3
2. Методы и методики оценки мотивации труда наставника	ПК-9.3.2

Билет 7.	Компетенция
----------	-------------

1. Компетентностный подход: методология, ключевые понятия. Классификация компетенций	УК-6.2
2. Стимулирование деятельности наставника	ПК-9.3.2

Билет 8.	Компетенция
1. План и методики разработки модели компетенций наставника	УК-6.2
2. Оценка эффективности деятельности наставника: показатели, методы и форма	ПК-9.3.3

Билет 9.	Компетенция
1. Модель компетенций наставника	УК-6.2
2. Положение о наставничестве. Структура и порядок ознакомления	ПК-9.3

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Коняева А.П. Руководство для наставников // Организационная психология, 2012, Т.2, №3. С.67-89.
https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2012/09/29/1243897864/OrgPsy_2012-3_Konyaeva_67-89.pdf
2. Масалимова А.Р. О концептуальных основах подготовки корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий // Казанский педагогический журнал, 2016, 1 (116). С. 70-74.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25294682>
3. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 71 с.
4. Прохорова М.В., Пономарёва Л.Н., Круглова Ю.С. Целостная модель компетенций наставника молодёжных предпринимательских проектов // Вопросы управления, 2019, 1. С.81-88.
<https://jem.dvfu.ru/index.php/jem/article/view/397>

б) дополнительная литература:

1. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Электронное наставничество как технология обучения на государственной службе, 2019, 2 (27). С. 38-52.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37305176>
2. Долгополова И.В. Компетентностная модель наставника как условие эффективного управления адаптацией персонала // Економічний часопис-XXI, 2014, 7-8-1. С.88-91.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22154618>
3. Игнатьева Е.В., Рябкова Ю.В. Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля // Проблемы современного педагогического образования, 2019, 62-3. С.102-104.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37035704>
3. Кириллова И.О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость, 2017, 4 (18). С.75-80.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30554465>
4. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике // Известия Волгоградского государственного педагогического университета, 2013, 5 (80). С. 35-40.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20273251>
5. Масалимова А.Р. Интегративный подход к корпоративной подготовке наставников в условиях современного производства // Образование и саморазвитие, 2015, 1 (43). С.73-76.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23147752>

8. Масалимова А.Р., Шайдуллина А.Р., Закирова В.Г. Методические рекомендации по оптимизации корпоративной подготовки наставников современных предприятий // Казанский педагогический журнал, 2018, 6 (131). С. 67-72.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36643803>

9. Назарова Л.И. Особенности применения методов коучинга и наставничества при обучении персонала инновационной организации // Образовательная деятельность вуза в современных условиях, 2016. №9. С. 25-27.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26060101>

10. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 т. 2018. Издательство: Обособленное структурное подразделение «Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота» федерального государственного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Калининградский государственный технический университет» (г. Калининград). С.415-422.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38574506>

11. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог, 2018, 4. С. 1-7.

https://e-notabene.ru/psp/article_27205.html

12. Пономарёва Л.Н., Прохорова М.В., Селезнёва О.Н. Профессиографический анализ деятельности наставников молодёжных предпринимательских проектов // Сборник статей "Наука - образование - профессия: системный личностно-развивающий подход" / Под общ. ред. Л.М. Митиной. М.: Издательство "Перо", 2019. 559 с.. 2019. С. 505-508.

http://www.pirao.ru/upload/iblock/0eb/SBORNIK_PI_RAO_2019_2.pdf

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Академия наставников

<https://academy.sk.ru/academy/>

2. Место наставничества в современном образовании

<https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>

3. Наставник. Всероссийский форум

<https://asi.ru/nastavniki/forum/>

4. Программа наставничества в НИУ ВШЭ

<https://mentor.hse.ru/>

5. Старшие братья и сёстры

<https://www.nastavniki.org/>

6. Студенческий бизнес-инкубатор «Интуиция» ННГУ им. Н.И. Лобачевского

<http://sbi.unn.ru>

7. Фабрика предпринимательства

<https://bizfabrika.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий и зачёта требуется учебная аудитория, оснащённая мультимедийным комплексом и доступом в Интернет.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Организационная психология».

Автор: М.В. Прохорова, доцент кафедры психологии управления, к. пс.н. Рецензент (ы)

Заведующий кафедрой:

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от
07.04.2021

