

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Организационная психология

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.14 Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
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. ИУК-6.2: Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, самостоятельно расширять своё образование, организовывать свою деятельность, объективно оценивать её результаты. ИУК-6.3: Владеет способами управления своей деятельностью, ее совершенствованием на основе самообразования.	ИУК-6.1: Знать 1: лучшие практики наставничества в бизнесе и социальной сфере. Знать 2: роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере. ИУК-6.2: Уметь: Разработать модель компетенций наставника. ИУК-6.3: Владеть: навыками профессиографического анализа деятельности	Проектная работа Эссе	Зачёт: Контрольные вопросы
ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить	ИДПК-9.3.1: Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников. ИДПК-9.3.2: Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия,	ИДПК-9.3.1: Знать: понятие «наставничество», «наставник», виды и модели наставнической деятельности. ИДПК-9.3.2: Уметь 1: проводить подбор и психологическую подготовку наставников;. Уметь 2: разрабатывать систему стимулирования труда наставников	Проектная работа Эссе	Зачёт: Контрольные вопросы

тренинги по формированию профессионально важных качеств	разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников. ИДПК-9.3.3: Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	разрабатывать систему стимулирования труда наставников. ИДПК-9.3.3: Владеть 1: навыками оценки эффективности деятельности наставника.		
---	---	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Раздел I. Институт наставничества в бизнесе и социальной сфере Тема 1.1. Роль и функции института наставничества в 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 Тема 1.3. Понятия «наставничество» и «наставник». Виды и модели наставнической деятельности. История наставничества в СССР и России	15	4	4	8	7
Раздел II. Профессиографический анализ деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере Тема 2.1. Профессиографический анализ	11	2	2	4	7

деятельности и его виды Тема 2.2. План и методика разработки профессиограммы Тема 2.3. Профессиограмма наставника в бизнесе и социальной сфере					
Раздел III. Модель компетенций наставника в бизнесе и социальной сфере Тема 3.1. Компетентностный подход. Его роль в психологии на современном этапе. Классификации компетенций. Методы разработки модели компетенций Тема 3.2. План и методика разработка модели компетенций Тема 3.3. Модель компетенций наставника в бизнесе/социальной сфере	9	2	2	4	5
Раздел IV. Подбор и психологическая подготовка наставников Тема 4.1. Методы подбора и психологической подготовки наставников Тема 4.2. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности в подборе наставников Тема 4.3. Психологическая подготовка наставника	9	2	2	4	5
Раздел V. Мотивация и стимулирование труда наставника в бизнесе и социальной сфере Тема 5.1. Методы и методики оценки мотивации труда наставника Тема 5.2. Стимулирование труда наставника	9	2	2	4	5
Раздел VI. Оценка эффективности деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере Тема 6.1. Показатели оценки эффективности деятельности наставника Тема 6.2. Методы и формы оценки деятельности наставника	9	2	2	4	5
Раздел VII. Разработка положения о наставничестве Тема 7.1. Структура положения о наставничестве Тема 7.2. Порядок ознакомления с положением о наставничестве	9	2	2	4	5
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	16	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Институт наставничества в бизнесе и социальной сфере

Тема 1.1. Роль и функции института наставничества в 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

Тема 1.3. Понятия «наставничество» и «наставник». Виды и модели наставнической деятельности.

История наставничества в СССР и России

Раздел 2. Профессиографический анализ деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере

Тема 2.1. Профессиографический анализ деятельности и его виды

Тема 2.2. План и методика разработки профессиограммы

Тема 2.3. Профессиограмма наставника в бизнесе и социальной сфере

Раздел 3. Модель компетенций наставника в бизнесе и социальной сфере

Тема 3.1. Компетентностный подход. Его роль в психологии на современном этапе. Классификации компетенций. Методы разработки модели компетенций

Тема 3.2. План и методика разработка модели компетенций

Тема 3.3. Модель компетенций наставника в бизнесе/социальной сфере

Раздел 4. Подбор и психологическая подготовка наставников

Тема 4.1. Методы подбора и психологической подготовки наставников

Тема 4.2. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности в подборе наставников

Тема 4.3. Психологическая подготовка наставника

Раздел 5. Мотивация и стимулирование труда наставника в бизнесе и социальной сфере

Тема 5.1. Методы и методики оценки мотивации труда наставника

Тема 5.2. Стимулирование труда наставника

Раздел 6. Оценка эффективности деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере

Тема 6.1. Показатели оценки эффективности деятельности наставника

Тема 6.2. Методы и формы оценки деятельности наставника

Раздел 7. Разработка положения о наставничестве

Тема 7.1. Структура положения о наставничестве Презентация документа «Положение о наставничестве»

Тема 7.2. Порядок ознакомления с положением о наставничестве Ролевая игра «Внедрение положения о наставничестве». В ходе игры происходит ознакомление наставников с разработанным положением

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере : учебно-методическое пособие / М. В. Прохорова, Л. Н. Пономарева, А. В. Савичева ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2023. - 53 с. - Текст : электронный.
<http://e-lib.unn.ru/MegaPro/Web/SearchResult/ToPage/1>

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции УК-6:

Задания к разделу 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

Цель работы: формирование готовности к психологическому сопровождению наставнической деятельности.

Форма выполнения задания: групповая. Студенты объединяются в команды.

Форма отчётности: презентация.

Задания к разделу 2.

Задание 4. Профессиографический анализ деятельности и его виды

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

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

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

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

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

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 7.

*Задание 17. Структура положения о наставничестве (итоговое)**

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)**

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.

* задания применяются при оценке двух компетенций: УК-6, ПК-9.3

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:

Задания к разделу 4.

Задание 10. Методы подбора и психологической подготовки наставников

Цель работы: изучить методы подбора и психологической подготовки наставников.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма отчётности: групповая дискуссия или тестирование.

Задание 11. Подбор наставников

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

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

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

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

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

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)**

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)**

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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Практическое задание полностью выполнено, представлено в электронной форме и в форме доклада. Поставленные цели достигнуты, грубые ошибки и недочёты отсутствуют
не зачтено	Практическое задание выполнено частично, не отражено в электронной форме и в форме доклада, имеются грубые ошибки и недочёты.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-6:

Тема эссе "Роль наставника в создании и подготовке молодёжных предпринимательских проектов"

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:

Тема эссе "Путь наставника в социальной сфере"

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Тема раскрыта и обоснована. Объем текста составляет 5000-6000 печатных знаков с пробелами. Оригинальный текст превышает 80%
не зачтено	Тема не раскрыта и не обоснована. Объем текста составляет менее 5000 печатных знаков с пробелами. Оригинальность текста составляет менее 80%.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность 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. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность 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 базовых навыков. Невозможность	При решении стандартных задач не продемонстрир	Имеется минимальный набор навыков	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы навыки при	Продemonстрирован творческий подход к

	оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	ованы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач без ошибок и недочетов	решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	решению нестандартных задач
--	--	---	--	--	--	--	-----------------------------

Шкала оценивания при 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».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере
2. Сравнительный анализ успешных практик наставничества в бизнесе и социальной сфере
3. Наставничество и наставник. Виды и модели наставнической деятельности
4. Профессиографический анализ и его виды. Роль в работе с наставниками
5. План и методика разработки профессиограммы наставника
6. Профессиограмма наставника. Основные разделы
7. Стимулирование деятельности наставника
8. Оценка эффективности деятельности наставника: показатели, методы и форма
9. Положение о наставничестве. Структура и порядок ознакомления

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3

1. Методы подбора наставников
2. Методы психологической подготовки наставников
3. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности наставника
4. Психологическая оценка наставника. Методики и структура психологического профиля
5. Психологическая подготовка наставника. Содержание и методы
6. Методы и методики оценки мотивации труда наставника
7. Стимулирование деятельности наставника
8. Оценка эффективности деятельности наставника: показатели, методы и форма
9. Положение о наставничестве. Структура и порядок ознакомления

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Ответ полностью раскрывает содержание темы, приведены примеры из практики, даны ссылки на современные научные работы (не менее семи), для наглядности использованы таблицы и схемы.
не зачтено	Ответ имеет формальный характер: тема полностью не раскрыта, не приведены примеры из практики, не даны ссылки на современные научные работы (либо их число недостаточно), нет таблиц и схем для наглядности.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кларин Михаил Владимирович. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : Учебное пособие для вузов / Кларин М. В. - Москва : Юрайт, 2021. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02811-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=762627&idb=0>.
2. Зёлко А. С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников : учебно-методическое пособие / Зёлко А. С. - Калининград : БФУ им. И.Канта, 2018. - 81 с. - Книга из коллекции БФУ им. И.Канта - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802285&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бударинной А. О. Наставничество как актуальное явление в системе отечественного образования : сборник статей / Бударинной А. О., Зёлко А. С. - Калининград : БФУ им. И.Канта, 2019. - 107 с. - Книга из коллекции БФУ им. И.Канта - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-9971-0569-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802286&idb=0>.
2. Рукавишникова Е. Е. Наставничество в образовании / Рукавишникова Е. Е. - Ставрополь : СГПИ, 2020. - 84 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГПИ - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=783543&idb=0>.

3. Sutha, Jayaranjani. Workforce Coaching, Mentoring, and Counseling : Emerging Research and Opportunities. - IGI Global, 2019. - 1 online resource. - ISBN 9781522592365. - ISBN 9781522592358. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=853837&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

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/>

Дополнительно:

1. Коняева А.П. Руководство для наставников // Организационная психология, 2012, Т.2, № 3. С.67-89.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=23299808>

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., Пономарева Л.Н., Круглова Ю.С. Целостная модель компетенций куратора молодёжных бизнес-проектов // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление, 2019, № 1. С. 81-88.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=42733212>

4. Прохорова М.В., Ларина А.Л., Ямушева Н.В. Целостная модель компетенций пилотов гражданской авиации // Психолог, 2017, № 6. С. 40-58.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=32253588>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Акимова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.