

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

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины**  
**Наставничество в служебной деятельности**

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

Специалитет

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

специалист

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

очная

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней  
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей педагогики и педагогики профессионального образования  
протокол от 12.11.2021 №18  
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Наставничество в служебной деятельности» является дисциплиной по выбору вариативной части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 10 семестре 5 курса (при условии её выбора обучающимся). Данная учебная дисциплина изучается параллельно с такими дисциплинами, как «Психотехники принятия эффективных управленческих решений», «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений», «Технологии оценки эффективности служебной деятельности», «Гендерные особенности служебной деятельности».

По итогам изучения студенты сдают зачет.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

**Цель дисциплины** – формирование компетенций, позволяющих организовывать систему наставничества в служебной деятельности с учетом ее специфики; освоение основ теории и практики профессиональной деятельности наставника, а также выработка навыков подготовки и проведения наставничества в сфере будущей профессиональной деятельности; развитие способностей планировать и проводить эмпирические исследования молодых сотрудников для организации системы эффективного профессионального сопровождения их адаптации.

<b>Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)</b>
<i>способностью осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих (ПК-25)</i>	<i>31 (ПК-25) Знать</i> основные принципы преподавания психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; <i>32 (ПК-25) Знать</i> теорию и историю психологии; <i>У1 (ПК-25) Уметь</i> применять полученные теоретические общепрофессиональные знания как базовые при осуществлении пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; <i>У2 (ПК-25) Уметь</i> использовать в своей профессиональной деятельности активные методы и педагогические технологии для осуществления пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; <i>В1 (ПК-25) Владеть</i> навыками пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих
<i>способностью преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся (ПК-</i>	<i>31 (ПК-26) Знать</i> основные методы преподавания дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; <i>32 (ПК-26) Знать</i> основные принципы проектирования, реализации, контроля и оценивания результатов учебно-воспитательного процесса; <i>У1 (ПК-26) Уметь</i> организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся; <i>У2 (ПК-26) Уметь</i> проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса; <i>В1 (ПК-26) Владеть</i> навыками преподавания дисциплины (модулей) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектирования, реализации, контроля и оценивания результатов учебно-воспитательного процесса, организации коммуникации и взаимодействия обучающихся

26)	
<p>умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения (ПКС-6)</p>	<p>31 (ПКС-6) Знать современные технологии обучения;  32 (ПКС-6) Знать основные способы и приемы разработки стратегий и плана обучения, представления учебного материала;  У1 (ПКС-6) Уметь формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения;  У2(ПКС-6) Уметь обеспечивать системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения;  В1 (ПКС-6) Владеть навыками формулирования цели, разработки стратегии и плана обучения, выбора и использования современных технологий обучения, системного представления учебного материала, создания рациональной структуры и содержания занятий, оценивания и совершенствования программ обучения</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	3 з.е.
часов по учебному плану, из них	108
<b>Контактная работа</b> , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	24
– занятия семинарского типа	24
контроль самостоятельной работы	1
<b>Промежуточная аттестации</b>	
Зачет	
<b>Самостоятельная работа</b>	59

Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля),  Форма(ы) промежуточной	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)	Контроль самостоятельной	промежуточной	теоретического

аттестации по дисциплине (модулю)					семинары, практические занятия		лабораторные работы							
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1. Введение в дисциплину			4		4								9	
Тема 2. Роль наставничества в адаптации молодых сотрудников			4		4								10	
Тема 3. Структурные элементы наставничества			4		4								10	
Тема 4. Организация работы и руководство наставничеством.			4		4								10	
Тема 5. Педагогические основы наставничества.			4		4								10	
Тема 6. Управление наставничеством в органах внутренних дел			4		4								10	
<b>В т.ч. текущий контроль</b>	1								1					
<b>Зачет</b>														
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>		<b>24</b>		<b>24</b>				<b>1</b>				<b>59</b>	

#### **Тема 1. Введение в дисциплину.**

Наставничество как процесс. История наставничества в России и мировой практике. Прохождение наставничества. Организация наставничества. Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

#### **Тема 2. Роль наставничества в адаптации молодых сотрудников.**

Наставничество как метод адаптации молодых сотрудников. Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодых сотрудников в сфере служебной деятельности. Специфика наставничества в служебной деятельности.

#### **Тема 3. Структурные элементы наставничества**

Цель наставничества. Содержание работы наставников. Формы работы наставников. Методы работы наставников.

#### **Тема 4. Организация работы и руководство наставничеством.**

Методы изучения и воспитания сотрудника. Взаимодействие наставника и сотрудника. Наставничество как форма самоанализа профессионала-наставника. Требования к профессиональной компетентности профессионала-наставника. Виды наставничества. Роли профессионала-наставника.

#### **Тема 5. Педагогические основы наставничества.**

Формы работы наставника с молодыми специалистами. Методы педагогического общения профессионала-наставника и его подопечного. Правила общения наставника с молодым сотрудником. Психологические особенности профилактической деятельности сотрудников. Завершение наставничества.

#### **Тема 6. Управление наставничеством в органах внутренних дел.**

Определение эффективности наставничества. Дневник наставника. Обязанности наставника. Руководство наставничеством. Окончание наставничества

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### 4. Образовательные технологии

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Наставничество в служебной деятельности» включает в качестве обязательного минимума следующие разделы: определение понятия «наставничество в профессиональной деятельности», способы организации наставничества.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний в сфере наставничества в служебной деятельности, его роли в адаптации молодых сотрудников, структурных элементов, управления наставничеством в органах внутренних дел.

В процессе практических занятий студент активно взаимодействует с преподавателем – уточняет (при необходимости) задание, обсуждает возможные пути разработки и реализации обучающих программ, направленных на пропаганду психологических знаний у представителей служебной деятельности.

Контрольная составляющая определяет объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов. В ходе собеседования преподаватель определяет степень самостоятельности при освоении рассматриваемого вопроса, глубину освоения студентом теоретического материала, способность применять эти знания для решения практических задач.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса по юридической психологии объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

К *интерактивным формам проведения занятий* в данном курсе относятся практические (семинарские) занятия. На семинарских занятиях применяются следующие формы:

1. Групповые дискуссии и обсуждение выявленных на лекциях и в периодической литературе принципиальных проблем и неоднозначных интерпретаций опыта

теоретических и практических психологических подходов к изучению наставничества в служебной деятельности. Дискуссия позволяет студенту:

- Прояснить собственную позицию;
- Выявить многообразие подходов по какому-либо вопросу и в результате обмена ими подвести к всестороннему видению предмета;
- Развивает умение импровизировать, действовать за рамками предусмотренного, преодолевая приверженность старым образцам.

2. Практические (семинарские) занятия, проводимые в форме деловой игры. Деловая игра – форма моделирования предметного и социального содержания профессиональной деятельности специалиста в целях овладения нормами социально-производственной деятельности и поиска оптимального решения деловой ситуации.

В своей основе деловая игра имеет поиск оптимальных решений конкретной проблемы или задачи, которые возникают в деятельности психолога. Деловая игра в отличие от других традиционных методов обучения позволяет более полно воспроизводить деятельность руководителей и специалистов, выявлять затруднения и причины их появления, разрабатывать и оценивать варианты решения затруднений, принимать решения и определять механизмы их реализации. Это дает возможность рассматривать затруднения не абстрактно, а как конкретную задачу ситуацию, вытекающую из конкретного примера.

#### **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

В процессе изучения дисциплины Наставничество в служебной деятельности планируется организация самостоятельной работы студентов в следующих формах: подготовка мультимедийных презентаций по темам курса, составление таблиц и схем.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9838>

#### **Формы самостоятельной работы**

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

#### **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),**

включающий:

**6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Формируемые компетенции	Контролируемые	Форма
-------------------------	----------------	-------

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	(разделы или темы дисциплины)	оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
ПК-25 способностью осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих		
31 (ПК-25) Знать основные принципы преподавания психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; 32 (ПК-25) Знать теорию и историю психологии; У1 (ПК-25) Уметь применять полученные теоретические общепрофессиональные знания как базовые при осуществлении пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; У2 (ПК-25) Уметь использовать в своей профессиональной деятельности активные методы и педагогические технологии для осуществления пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; В1 (ПК-25) Владеть навыками пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих	Темы 1-6	подготовка мультимедийных презентаций; составление таблиц и схем решение практических задач проблемного характера
ПК-26 способностью преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся		
31 (ПК-26) Знать основные методы преподавания дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; 32 (ПК-26) Знать основные принципы проектирования, реализации, контроля и оценивания результатов учебно-воспитательного процесса; У1 (ПК-26) Уметь организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся; У2 (ПК-26) Уметь проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса; В1 (ПК-26) Владеть навыками преподавания дисциплины (модулей) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектирования, реализации, контроля и оценивания результатов учебно-воспитательного процесса, организации коммуникации и взаимодействия обучающихся	Темы 1-6	подготовка мультимедийных презентаций; составление таблиц и схем решение практических задач проблемного характера
ПКС-6 умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения		
31 (ПКС-6) Знать современные технологии обучения; 32 (ПКС-6) Знать основные способы и приемы разработки стратегий и плана обучения, представления учебного материала; У1 (ПКС-6) Уметь формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения; У2 (ПКС-6) Уметь обеспечивать системность представления учебного материала, создавать	Темы 1-6	подготовка мультимедийных презентаций; составление таблиц и схем решение практических задач проблемного характера зачет



<p>рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения;</p> <p><i>В1 (ПКС-6) Владеть</i> навыками формулирования цели, разработки стратегии и плана обучения, выбора и использования современных технологий обучения, системного представления учебного материала, создания рациональной структуры и содержания занятий, оценивания и совершенствования программ обучения</p>		
--	--	--

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b><u>Знания</u></b>	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 требованиям программы подготовки, без ошибок.
<b><u>Умения</u></b>	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 с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<b><u>Навыки</u></b>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

#### 6.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

#### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	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»

	<b>Хорошо</b>	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»
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения зачета, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются: текущий контроль успеваемости на практических и лабораторных занятиях, в том числе оценка самостоятельной работы творческого обобщающего характера; решение практических задач проблемного характера, рубежного контроля успеваемости – зачета.

Шкалы оценки для проведения зачета:

Отметка «зачтено» выставляется студенту, который:

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владея приемами рассуждения и сопоставляя материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов

Обязательным условием выставленной отметки является правильная речь в быстром или умеренном темпе.

Дополнительным условием получения отметки «зачтено» могут стать хорошие результаты при выполнении самостоятельных работ, систематическая активная работа на семинарских занятиях.

Отметка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с 50% заданий, в ответах на вопросы допустил грубые существенные ошибки. Не может привести примеры, подтверждающие умение связывать теорию с практикой, ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Не имеет целостного представления о взаимосвязях данного предмета с другими изучаемыми предметами.

### **6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций**

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- индивидуальное собеседование,
- рефераты с мультимедийной презентацией.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- практические контрольные задания на установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия), на нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);

- решение практических задач проблемного характера.

**Критерии оценки реферата с мультимедийной презентацией:**

***Отметка «отлично» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- адекватно иллюстрирован;
- сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы.

***Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- иллюстрирован не полностью или не совсем правильно;
- не вполне четкий и большой по объему;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов.

***Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- иллюстраций нет;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме презентации не были получены ответы или они не были правильными.

***Отметка «неудовлетворительно» ставится, если презентация не сделана или:***

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

**6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для итогового контроля сформированности компетенции**

**Практические задачи проблемного характера  
для оценки сформированности компетенций ПК-25**

**Задание 1. Решение психологической задачи**

1. Разработайте анкету для сотрудников организации (в которой вы проходили практику), с целью изучения особенностей делового взаимодействия.
2. Разработайте текст выступления по проблеме межличностного взаимодействия в организации.
3. Выступление с фрагментом доклада на занятии.
4. Оценка доклада конкурсной комиссией, составленной из студентов группы.

**Задание 2. Решение психологической задачи**

1. Разработайте анкету для сотрудников организации (в которой вы проходили практику), с целью изучения особенностей внутригрупповых процессов.
2. Разработайте текст выступления по теме «Динамические процессы в группе».
3. Выступление с фрагментом доклада на занятии.
4. Оценка доклада конкурсной комиссией, составленной из студентов группы.

**Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

### **Критерии оценки решения психологических задач:**

*отлично* - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

*хорошо* - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*удовлетворительно* - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в осуществлении пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место

грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использования методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-26**

##### **Задание 1. Решение психологической задачи**

1. Разработайте лекцию-визуализацию (из раздела Познавательные процессы личности) и прочитайте ее для студентов 1 курса (тема – по выбору студента).
2. Разработайте практическое занятие по этой же теме, с использованием проверочных заданий (например, терминологический диктант, тестовый контроль знаний и т.п.), а также с использованием активных методов обучения.

##### **Задание 2. Решение психологической задачи**

1. Разработайте проблемную лекцию (из раздела Психологические свойства личности) и прочитайте ее для студентов 1 курса (тема – по выбору студента).
2. Разработайте практическое занятие по этой же теме, с использованием проверочных заданий (например, терминологический диктант, тестовый контроль знаний и т.п.), а также с использованием активных методов обучения.

##### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

##### **Критерии оценки решения психологических задач:**

*отлично* - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и

индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

*хорошо* - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*удовлетворительно* - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в преподавании дисциплин (модулей) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **для оценки сформированности компетенций ПКС-6**

##### **Задание 1. Решение психологической задачи**

В русле компетентного подхода, разработайте модель психолого-педагогического сопровождения развития ребенка младших классов, по следующей схеме:

- цель

- задачи
- основные принципы работы
- приоритетные направления деятельности
- содержание деятельности в рамках каждого направления
- технологии, используемые в работе по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся
- этапы психолого-педагогического сопровождения обучающихся.

### **Задание 2. Решение психологической задачи**

В русле компетентностного подхода, разработайте модель психолого-педагогического сопровождения развития ребенка младшего подросткового возраста, по следующей схеме:

- цель
- задачи
- основные принципы работы
- приоритетные направления деятельности
- содержание деятельности в рамках каждого направления
- технологии, используемые в работе по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся
- этапы психолого-педагогического сопровождения обучающихся.

### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

### **Критерии оценки решения психологических задач:**

*отлично* - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание

занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

*хорошо* - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*удовлетворительно* - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в формулировании цели, разработке стратегии и плана обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-26**

1. Каковы этапы организации наставничества в служебной деятельности?
2. Какие нормативно-правовые акты нужно учитывать при организации наставничества в служебной деятельности?
3. Чем следует руководствоваться при выборе формы наставничества?
4. Каковы принципы назначения наставников и определения лиц, в отношении которых осуществляется наставничество?
5. Определите перечень мероприятий по наставничеству.



6. Каковы инструменты реализации наставничества?
7. Чем характеризуется завершение наставничества?

**Примерная тематика рефератов с мультимедийной презентаций  
для оценки сформированности компетенций ПК-25**

1. Наставничество и его особенности в служебной деятельности.
2. Организация наставничества.
3. Наставничество как метод адаптации молодых сотрудников.
4. Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодых сотрудников в сфере служебной деятельности.
5. Методы изучения и воспитания сотрудника.
6. Организация работы и руководство наставничеством.
7. Взаимодействие наставника и сотрудника.
8. Требования к профессиональной компетентности профессионала-наставника.
9. Виды наставничества.
10. Роли профессионала-наставника.
11. Формы работы наставника с молодыми специалистами.
12. Методы педагогического общения профессионала-наставника и его подопечного.
13. Правила общения наставника с молодым сотрудником.

**Тематика для составления таблиц и схем  
для оценки сформированности компетенций ПКС-6**

1. Этапы организации наставничества.
2. Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодых сотрудников в сфере служебной деятельности.
3. Методы изучения и воспитания молодого сотрудника.
4. Взаимодействие наставника и сотрудника.
5. Виды наставничества.
6. Роли профессионала-наставника и их характеристика.
7. Формы работы наставника с молодыми специалистами.
8. Методы педагогического общения профессионала-наставника и его подопечного и их характеристика.

**Вопросы к зачету  
для оценки сформированности компетенций ПК-25, ПК-26, ПКС-6**

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие наставничества и его особенности в служебной деятельности.	ПК-25
2. Наставничество как процесс.	ПК-26
3. Прохождение наставничества.	ПКС-6
4. Организация наставничества.	ПК-25
5. Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.	ПК-26
6. Наставничество как метод адаптации молодых сотрудников.	ПКС-6
7. Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодых сотрудников в сфере служебной деятельности.	ПК-25
8. Методы изучения и воспитания сотрудника.	ПК-26

9. Организация работы и руководство наставничеством.	ПКС-6
10. Взаимодействие наставника и сотрудника.	ПК-25
11. Наставничество как форма самоанализа профессионала-наставника.	ПК-26
12. Требования к профессиональной компетентности профессионала-наставника.	ПКС-6
13. Виды наставничества.	ПК-25
14. Роли профессионала-наставника.	ПК-26
15. Формы работы наставника с молодыми специалистами.	ПКС-6
16. Методы педагогического общения профессионала-наставника и его подопечного.	ПК-25
17. Правила общения наставника с молодым сотрудником.	ПК-26
18. Психологические особенности профилактической деятельности сотрудников.	ПКС-6
19. Завершение наставничества.	ПК-26

## 6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

1. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Высшее образование). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/414795>

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л.

Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. — (Серия : Высшее образование).  
// ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/413004>

3. Психология управления: Учебное пособие / Королев Л.М. - 7-е изд. - М.: Дашков и К, 2019. - 184 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

б) дополнительная литература:

1. Кокинз, Г. Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами / Кокинз Г., Перев. Тимофеев П.В., - 4-е изд. - Москва : Альпина Бизнес Букс, 2017. - 316 с. ЭБС Znanium.com.: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/926093>

2. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536760>

3. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Ю. Забродин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 147 с. — (Серия : Высшее образование). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/415432>

4. Комаров Е.И. Результативный самоменеджмент: Уч.пос. / Е.И. Комаров; Российская акад. народн. хоз. и гос. службы при Президенте РФ. -М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2012 - 133 с. // ЭБС Znanium.com.: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=402750>

5. Лапыгин Ю. Н. Основы управленческого консультирования / Лапыгин Ю.Н., - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 305 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=567398>

6. Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг [Электронный ресурс] / Станислав Шекшня. - 3-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2016. - 206 с. // ЭБС "Консультант студента": [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422337.html>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Наставничество в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.п.н., доцент

Левкина Е.В.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования от 26.02.21 года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.

