

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 Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Наставничество в служебной деятельности

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования

специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021

Арзамас

2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Наставничество в служебной деятельности» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения в девятом семестре 5 курса (при условии её выбора обучающимся).

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.

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 (дескрипторы компетенции)**	
ПК-7 Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе в нестандартных условиях	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе нестандартных условиях. ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач. ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений при организации наставничества в служебной деятельности, в том числе в нестандартных условиях.	Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тест
		<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач по наставничеству в служебной деятельности.	Письменные реферативные работы Презентации
		<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач по наставничеству в служебной деятельности, в том числе в нестандартных условиях.	Решение психологических задач
ПК-8 Способен к выполнению функций управления в рамках	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия	<i>Знать</i> управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога при организации наставничества в служебной	Контрольные задания по теоретическим основам

сотрудников														
Тема 3. Структурные элементы наставничества					4								8	
Тема 4. Организация работы и руководство наставничеством.					6								6	
Тема 5. Педагогические основы наставничества.					4								6	
Тема 6. Управление наставничеством в органах внутренних дел					6								7	
Зачет	1								1					
ИТОГО	72				28				1				43	

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Наставничество в служебной деятельности», <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9838> созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Наставничество в служебной деятельности» осуществляется в следующих видах: работа с основной и дополнительной литературой; подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций; выполнение тестовых заданий.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Методические рекомендации по решению психологических задач

Алгоритм решения педагогической задачи:

1. Уяснить в деталях психологическую ситуацию.
2. Вычленив проблему: реально существующее или назревающее противоречие к которому ведет ситуация.
3. Определить несколько вариантов достижения цели.

5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения задачи.

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.

Методические рекомендации для выполнения письменной реферативной работы

Реферат – краткое изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании реферата:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).

2. Составьте библиографию.

3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.

4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.

5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.

6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

Зачёт может проводиться как в традиционных формах (ответ на вопросы, контрольная работа, тестирование), так и в иных формах (контрольные задания по теоретическим основам дисциплины, подготовка рефератов с мультимедийной презентацией, составление таблиц, схем и др.) Виды и формы проведения промежуточной аттестации, оценочные средства, описание системы контроля прописаны в рабочих программах дисциплин.

Подготовка к зачету, экзамену начинается с первого занятия по дисциплине. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь требованиями, конспектировать важные для решения учебных задач источники, обращаться к преподавателю за консультацией по неусвоенным вопросам.

Для подготовки к сдаче зачета необходимо первоначально прочитать лекционный материал, а также соответствующие разделы рекомендуемых изданий. Лучшим вариантом является тот, при котором при подготовке используется несколько источников информации. Это способствует разностороннему восприятию каждой конкретной темы дисциплины.

В обобщённом варианте подготовка к сдаче зачета включает в себя:

- просмотр программы учебной дисциплины, перечня вопросов к зачету;
- подбор рекомендованных преподавателем источников (учебников, нормативных правовых актов, дополнительной литературы и т.д.),
- использование конспектов лекций, материалов занятий и их изучение;

- консультирование у преподавателя.
- Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу
адреса доступа к документам
<https://arz.unn.ru/sveden/document/>
https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. 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 сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	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.
<u>Умения</u>	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.
<u>Навыки</u>	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.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки выполнения контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины

«отлично» – выполненные контрольные задания содержательно полностью соответствуют поставленным вопросам. Приведенная информация проанализирована, переработана, рассмотрены и приведены различные точки зрения специалистов по данным вопросам, возможно, приведены практические примеры собственного опыта занятий физическими упражнениями. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.

«хорошо» – выполненные контрольные задания содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация верная, но она студентом заимствована из источника без проведения анализа содержания. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.

«удовлетворительно» – выполненные контрольные задания в целом содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания в целом соответствует требуемому шаблону.

«неудовлетворительно» – выполненные контрольные задания содержательно не соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания не соответствует требуемому шаблону.

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 использовании 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.

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценивания презентаций

Оценка «отлично» выставляется, если отмечается полнота и достоверность представленной в презентации информации, высокое качество оформления презентации и

наглядность представляемой информации, краткость и четкость изложения информации при защите презентации.

Оценка «хорошо» выставляется, если в презентации отмечается в целом полная и достоверная информация, однако есть незначительные погрешности в оформлении и наглядности представляемой информации, несколько нарушены краткость и четкость изложения информации при защите презентации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если представленная в презентации информация неполная или недостоверная, отмечается небрежность в оформлении презентации, слишком кратко изложена информация при защите презентации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если представленная в презентации информация содержит грубые ошибки, отмечается низкое качество оформления презентации, отсутствует наглядность, при защите презентации допускаются ошибки, искажения информации.

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов

Критерии устного ответа студента при опросе на зачёте

Оценка «зачтено» - Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «не зачтено» - Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Психологические задачи для оценки сформированности компетенции ПК-7

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.

Психологические задачи для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задание 3. 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 4. 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.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК-7

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?

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК-8

5. Определите перечень мероприятий по наставничеству.
6. Каковы инструменты реализации наставничества?
7. Чем характеризуется завершение наставничества?

Тематика письменных реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-7

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.

Тематика письменных реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-8

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 презентаций для оценки сформированности компетенции ПК-7

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.

Тематика презентаций для оценки сформированности компетенции ПК-8

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.

Тестовые задания для оценки компетенций ПК-7

1. При каком стиле руководства одновременно сочетается высокая ориентация на людей и на решаемые задачи?
 - 1) демократическом
 - 2) авторитарном
 - 3) технократическом

2. В процессе работы Ваш сотрудник допустил ошибку. Какой вариант обратной связи предпочтительнее?
 - 1) В данном случае Вы ошиблись. Расскажите, почему Вы выбрали этот вариант решения?
 - 2) Вы постоянно допускаете эту ошибку.
 - 3) Попробуйте выполнить работу еще раз
 - 4) Вы часто ошибаетесь. Давайте сделаем эту работу вместе

3. Мастерство характеризует...
 - 1) сознательная компетентность
 - 2) бессознательная компетентность
 - 3) бессознательная некомпетентность

4. Какая модель передачи опыта наиболее эффективна?
 - 1) Показать – Рассказать – Дать сделать
 - 2) Рассказать – Показать – Дать сделать
 - 3) Дать сделать – Рассказать – Показать - Дать сделать еще раз

Тестовые задания для оценки компетенций ПК-8

1. Наиболее эффективно наставничество происходит при
 - 1) работе наставника с обучающимся индивидуально
 - 2) одновременной работе наставника с группой обучающихся
 - 3) работе нескольких наставников с одним обучающимся одновременно

2. Наставничество – это процесс...
 - 1) Непрерывный
 - 2) Дискретный
 - 3) Спонтанный

3. При каком стиле руководства одновременно сочетается высокая ориентация на людей и на решаемые задачи?
 - 1) При делегирующем стиле
 - 2) При поощряющем стиле
 - 3) При убеждающем стиле

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к зачёту)

№	Вопрос	Код формируемой компетенции
1.	Понятие наставничества и его особенности в служебной деятельности.	ПК-7

2.	Наставничество как процесс.	ПК-8
3.	Прохождение наставничества.	ПК-7
4.	Организация наставничества.	ПК-8
5.	Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.	ПК-7
6.	Наставничество как метод адаптации молодых сотрудников.	ПК-8
7.	Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодых сотрудников в сфере служебной деятельности.	ПК-7
8.	Методы изучения и воспитания сотрудника.	ПК-8
9.	Организация работы и руководство наставничеством.	ПК-7
10.	Взаимодействие наставника и сотрудника.	ПК-8
11.	Наставничество как форма самоанализа профессионала-наставника.	ПК-7
12.	Требования к профессиональной компетентности профессионала-наставника.	ПК-8
13.	Виды наставничества.	ПК-7
14.	Роли профессионала-наставника.	ПК-8
15.	Формы работы наставника с молодыми специалистами.	ПК-7
16.	Методы педагогического общения профессионала-наставника и его подопечного.	ПК-8
17.	Правила общения наставника с молодым сотрудником.	ПК-7
18.	Психологические особенности профилактической деятельности сотрудников.	ПК-8

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/korporativnyy-trening-nastavnichestvo-kouching-414795#page/1>

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii-436457#page/1>

3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=358124>

б) дополнительная литература:

1. 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>

2. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/sociologiya-i-psihologiya-upravleniya-453410#page/1>

3. Иванова, С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогов Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 279 с.ISBN 978-5-9614-4582-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/917619>

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, 2013 - 133 с. // ЭБС Znanium.com.: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=402750>

5. Лапыгин, Ю. Н. Управленческий консалтинг : учебник / Ю.Н. Лапыгин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 330 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/24402. - ISBN 978-5-16-012366-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1062656>

6. Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг [Электронный ресурс] / Станислав Шекшня. - 2-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2014. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=519505>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

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>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

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

Программа дисциплины **Наставничество в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):

к.п.н., доцент

Лёвкина Е.В.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В.

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования
зав. кафедрой
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.