

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2026 13:40:49
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ПОЧУ ВО «МУПН»

В.В. Борисова

подпись

« 19 » февраля 2026 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наставничество в молодежной среде

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Профиль подготовки:

Технологии реализации молодежной политики и социальных инициатив

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Москва 2026 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Наставничество в молодежной среде»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2 Способен администрировать процессы функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики	ИПК-2.2 Умеет администрировать организацию досуга и отдыха молодежи объектами инфраструктуры молодежной политики

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.14 «Наставничество в молодежной среде» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Наставничество в молодежной среде» составляет 3 зачетные единицы.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		8	-
Аудиторные занятия (всего)	28	28	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	14	14	-
Практические занятия (ПЗ)	14	14	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	80	80	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	72	72	-
Тестирование	8	8	-
Вид промежуточной аттестации – зачет	-	-	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоем	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Теоретические основы наставничества	12	2	2	8
2.	Тема 2. Коммуникативные и педагогические навыки наставника	13	2	2	9
3.	Тема 3. Модели и технологии наставничества в молодежной среде	15	2	2	11
4.	Тема 4. Наставничество в деятельности специалиста по работе с молодежью	15	2	2	11
5.	Тема 5. Наставничество как инструмент адаптации и профориентации молодежи	17	2	2	13
6.	Тема 6. Организация и управление программами наставничества	18	2	2	14
7.	Тема 7. Современные тенденции и перспективы развития наставничества	18	2	2	14
Всего		108	14	14	80
Зачет		-	-	-	-
Итого		108	14	14	80

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теоретические основы наставничества

Понятие наставничества: сущность, цели и задачи в молодежной среде. Основные концепции и подходы к наставничеству в психологии и педагогике. Психологические особенности молодежи как целевой группы наставничества. Роль наставника в личностном и профессиональном развитии молодежи. Механизмы влияния наставника: авторитет, эмпатия, мотивация, обратная связь. Стадии наставнических отношений: установление контакта, совместная работа, завершение взаимодействия. Психологические барьеры в наставничестве и способы их преодоления. Этика и границы взаимодействия наставника и наставляемого. Виды и формы наставничества («наставник – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых»). Принципы наставничества: добровольность, индивидуальный подход, конфиденциальность, профессионализм, гуманность и уважение, системность.

Тема 2. Коммуникативные и педагогические навыки наставника

Вербальные и невербальные средства коммуникации в наставничестве. Техники активного слушания и эффективной обратной связи. Методы мотивации и вовлечения молодежи в совместную деятельность. Публичные выступления и самопрезентация

наставника. Разрешение конфликтов в процессе наставничества: стратегии и тактики. Формирование позитивного имиджа наставника.

Тема 3. Модели и технологии наставничества в молодёжной среде

Модель «старший товарищ»: наставничество среди сверстников (например, студент – первокурсник). Модель «значимый взрослый»: роль опытных наставников в социализации молодёжи. Наставничество в образовательных организациях (школа, колледж, вуз). Наставничество в спорте и творческих коллективах. Корпоративное наставничество для молодых специалистов. Цифровые инструменты наставничества: онлайн-платформы, мессенджеры, вебинары. Институт наставничества в образовательной организации. Андрагогика. Теоретические и практические аспекты обучения взрослых. Выбор форм и методов обучения взрослых. Метод мозгового штурма. Обучение действием. Сторителлинг.

Тема 4. Наставничество в деятельности специалиста по работе с молодёжью

Понятие наставничества в образовательном учреждении. Задачи наставничества при работе с молодыми специалистами. Отличие наставничества от других форм сопровождения. Тренинг как форма активного обучения. Коучинг. Консалтинг. Менторство. Модели наставничества. Личность наставника. Роль личности наставника в успешном сопровождении молодого специалиста.

Тема 5. Наставничество как инструмент адаптации и профориентации молодёжи

Адаптация первокурсников в вузе: роль наставника в преодолении трудностей. Профориентация молодёжи: помощь в выборе профессии и построении карьеры. Развитие лидерских качеств и soft skills через наставничество. Волонтёрское наставничество: поддержка социально уязвимых групп молодёжи. Профилактика молодёжного экстремизма и девиантного поведения средствами наставничества.

Тема 6. Организация и управление программами наставничества

Планирование и реализация программы наставничества: этапы и ключевые задачи. Отбор и подготовка наставников: критерии, обучение, сопровождение. Мониторинг и оценка эффективности наставничества (критерии успеха, инструменты диагностики). Документационное обеспечение программ наставничества. Взаимодействие наставников с педагогами, психологами, работодателями и родителями. Ресурсное обеспечение наставнической деятельности (финансовые, информационные, материально-технические ресурсы).

Тема 7. Современные тенденции и перспективы развития наставничества

Влияние цифровизации на формы и методы наставничества (онлайн-наставничество, гибридные модели). Международный опыт наставничества в работе с молодёжью. Социальные проекты и инициативы в сфере наставничества (НКО, волонтёрские движения). Нормативно-правовые основы наставничества в РФ. Перспективы развития наставничества в России до 2030 года. Риски и ограничения наставничества (деструктивные идеи, выгорание наставника, недостаточная подготовка). Кейсы успешных наставнических практик в молодёжной среде (примеры из образования, спорта, бизнеса, культуры).

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Занятие 1. Теоретические основы наставничества

Занятие 2. Коммуникативные и педагогические навыки наставника

Занятие 3. Модели и технологии наставничества в молодёжной среде

Занятие 4. Наставничество в деятельности специалиста по работе с молодёжью

Занятие 5. Наставничество как инструмент адаптации и профориентации молодёжи

Занятие 6. Организация и управление программами наставничества

Занятие 7. Современные тенденции и перспективы развития наставничества

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Теория и практика коучинга : учебное пособие (курс лекций) : [16+] / авт.-сост. И. В. Белашева, Д. А. Ершова, С. В. Нищитенко ; Северо-Кавказский федеральный университет.

– Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 172 с. : схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411>

2. Крутько, И. С. Психотехнологии в работе с молодежью : учебное пособие / И. С. Крутько ; науч. ред. А. В. Пономарев ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. – 190 с. : табл. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695478>

5.2. Дополнительная литература

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2026. – 388 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=731134>

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 5-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2026. – 210 с. : ил. – (Учебные издания для магистров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=731135>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru/>, «Гарант» <http://www.garant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php/>
3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
6. Сайт научного журнала «Молодой ученый» <https://moluch.ru/>
7. Департамент государственной молодежной политики и воспитательной деятельности Минобрнауки РФ <https://minobrnauki.gov.ru/about/deps/dgmpispvsvo/>
8. Фонд президентских грантов <https://президентскиегранты.пф/>, <https://топ.гранты.пф/>
9. Фонд социально-культурных инициатив <https://fondsci.ru/>
10. Фонд поддержки молодежных инициатив «ЭРА» <https://erafoundation.ru/>
11. Фонд поддержки молодежных инициатив «Успех» <https://фондуспех.пф/>
12. Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) <https://myrosmol.ru/>, <https://fadm.gov.ru/>
13. Электронная библиотека «Молодежь Содружества» <https://youthlib.mirea.ru/>, раздел Общероссийского молодёжного журнала «Наша Молодежь» https://youthlib.mirea.ru/ru/collection_books/1/103
14. Молодежный научный форум с каталогом статей <https://nauchforum.ru/>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Наставничество в молодежной среде» формирует у обучающихся компетенцию ПК-2. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Наставничество в молодежной среде».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Наставничество в молодежной среде» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 39.03.03 Организация работы с молодежью.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Наставничество в молодежной среде» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Наставничество в молодежной среде» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные тестовые задания для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Наставничество в молодежной среде», приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – тестирование, активная работа на практических занятиях. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Наставничество в молодежной среде» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы;

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Наставничество в молодежной среде». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Наставничество в молодежной среде» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Наставничество в молодежной среде» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-2 Способен администрировать процессы функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики	ИПК-2.2 Умеет администрировать организацию досуга и отдыха молодежи объектами инфраструктуры молодежной политики	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях, тестирование	Темы 1-7

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1. Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

«зачтено»:

обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«не зачтено»

обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2. Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	Не зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях) (формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Задания для практических занятий

Задание 1. Составьте портрет наставника, охарактеризовав его личность, навыки и компетенции. Оцените себя в качестве наставника.

Задание 2. Опишите процесс и составьте план адаптации молодого специалиста.

Задание 3. Опишите схему работы наставника на первой встрече с молодым специалистом.

Задание 4. Опишите процесс постановки задач стажеру и контроля их исполнения (по алгоритму, результату и проблеме).

Задание 5. Охарактеризуйте уровни зрелости стажера.

Задание 6. Составьте таблицу «Технологии тьюторского сопровождения обучающихся», в которой охарактеризуйте и сравните по различным признакам следующие технологии:

- технологии консультирования,
- тренинговые технологии,
- технологии профильных и профессиональных проб,
- активизирующие методики,
- технологии работы с портфолио,
- проектные технологии, информационные технологии.

Задание 7. Приведите примеры педагогической деятельности тьютора в условиях реализации инклюзивной практики.

Задание 8. Дайте определения следующим понятиям:

- наставничество,
- тренинг,
- коучинг,
- консалтинг,
- менторство,
- метод мозгового штурма,
- обучение действием,
- сторителлинг.

8.3.2. Текущий контроль (тестирование)

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Примерные вопросы тестирования

1. При каком стиле руководства одновременно сочетается высокая ориентация на людей и на решаемые задачи?

- а) демократическом
- б) авторитарном
- в) технократическом

2. В процессе работы Ваш сотрудник допустил ошибку. Какой вариант обратной связи предпочтительнее?

- а) В данном случае Вы ошиблись. Расскажите, почему Вы выбрали этот вариант решения?
- б) Вы постоянно допускаете эту ошибку.
- в) Попробуйте выполнить работу еще раз
- г) Вы часто ошибаетесь. Давайте сделаем эту работу вместе

3. Мастерство характеризует...

- а) сознательная компетентность
- б) бессознательная компетентность
- в) бессознательная некомпетентность

4. Какая модель передачи опыта наиболее эффективна?

- а) Показать – Рассказать – Дать сделать
- б) Рассказать – Показать – Дать сделать
- в) Дать сделать – Рассказать – Показать - Дать сделать еще раз

5. Наиболее эффективно наставничество происходит при

- а) работе наставника с обучающимся индивидуально

- б) одновременной работе наставника с группой обучающихся
- в) работе нескольких наставников с одним обучающимся одновременно

6. Наставничество – это процесс...

- а) Непрерывный
- б) Дискретный
- в) Спонтанный

7. При каком стиле руководства одновременно сочетается высокая ориентация на людей и на решаемые задачи?

- а) При делегирующем стиле
- б) При поощряющем стиле
- в) При убеждающем стиле

8. Выберите правильное определение термина «наставник»

- а) Человек, ответственный за адаптацию стажеров
- б) Человек, который принимает решение о прохождении испытательного срока стажером
- в) Человек, который передает свои знания и опыт новым сотрудникам

9. Что НЕ относится к навыкам наставника?

- а) Давать обратную связь
- б) Делегировать свои задачи
- в) Ставить задачи

10. Что такое «Компетенция»?

- а) Атрибуты личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции
- б) Комбинация навыков, знаний и опыта, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач
- в) Умение, доведенное до автоматизма путем многократного повторения

11. Что является комбинацией навыков, знаний и опыта, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач?

- а) Компетентность
- б) Компетенция

12. Что относится к компетенциям наставника? (множественный выбор)

- а) Управление людьми
- б) Обучение
- в) Знания

13. Что НЕ входит в задачи наставника?

- а) Знакомить сотрудника с корпоративной культурой
- б) Проводить собеседование при трудоустройстве
- в) Обеспечивать стажера необходимыми материалами

14. В чем измеряется результат работы наставника?

- а) Финансовые и количественные результаты стажера
- б) Настроение стажера
- в) Количество опозданий стажера на работу

15. Выберите верный порядок процессов:

- а) Обучение - Адаптация - Корректировка действий
- б) Адаптация - Обучение - Корректировка действий

в) Адаптация - Корректировка действий - Обучение

16. Выберите правильное определение термина «Обучение»:

- а) Процесс ознакомления новых сотрудников с условиями и правилами работы в компании, а также помощь во введении в рабочие процессы
- б) Действия, предпринятые для устранения причины несоответствия и предупреждения его повторного возникновения
- в) Двусторонняя деятельность передачи и приобретения знаний, умений, навыков, качеств и нравственных ценностей

17. Выберите определение для термина «Корректирующие действия»:

- 1. Процесс ознакомления новых сотрудников с условиями и правилами работы в компании, а также помощь во введении в рабочие процессы
- 2. Действия, предпринятые для устранения причины несоответствия и предупреждения его повторного возникновения
- 3. Двусторонняя деятельность передачи и приобретения знаний, умений, навыков, качеств и нравственных ценностей

18. В каком стиле наставничества наставник подробно объясняет каждый шаг и дает обоснование своим действиям?

- а) Инструктаж
- б) Развитие
- в) Объяснение

19. В каком стиле наставничества наставник ставит перед стажером вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать?

- а) Инструктаж
- б) Развитие
- в) Объяснение

20. Какие инструменты из перечисленных помогают при разборе прецедента? (множественный выбор)

- а) Наводящие вопросы
- б) «Что еще?»
- в) Меньше «сильных сторон» стажера, больше «зон роста»

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)
(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Примерные вопросы к зачету

- 1. Охарактеризуйте понятия «коуч, тьютор, супервайзер, ментор».
- 2. Раскройте сущность понятия «наставничество» и назовите его особенности в молодежной среде.
- 3. Охарактеризуйте модели наставничества.
- 4. Что изучает андрагогика?
- 5. Охарактеризуйте методы, используемые наставником в образовательной организации.
- 6. Опишите процесс организации наставничества в молодежной среде.
- 7. Как происходит назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество?
- 8. Опишите наставничество как метод адаптации молодых сотрудников.
- 9. Назовите преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодых сотрудников.

10. Назовите методы изучения и воспитания молодого специалиста.
11. Как осуществляется организация работы и руководство наставничеством?
12. Опишите процесс взаимодействия наставника и сотрудника.
13. Охарактеризуйте наставничество как форму самоанализа профессионала-наставника.
14. Назовите требования к профессиональной компетентности профессионала наставника.
15. Охарактеризуйте виды и стили наставничества.
16. Назовите и опишите роли профессионала-наставника.
17. Какие существуют формы работы наставника с молодыми специалистами?
18. Назовите методы педагогического общения профессионала-наставника и его подопечного.
19. Какие существуют правила общения наставника с молодым сотрудником?
20. Охарактеризуйте психологические особенности профилактической деятельности сотрудников.
21. Какие этапы включает в себя цикл наставничества? Кратко охарактеризуйте каждый этап.
22. Как оценить эффективность программы наставничества в молодёжной среде? Приведите несколько ключевых показателей.
23. Какие риски и трудности могут возникнуть в процессе наставничества? Предложите способы их минимизации.
24. В чём специфика наставничества в цифровой среде (онлайн наставничество)?
25. Как цифровые инструменты (мессенджеры, платформы для вебинаров, LMS) помогают организовать наставничество среди молодёжи?
26. Какие мотивационные механизмы можно использовать для привлечения наставников в молодёжные программы?
27. Как организовать наставничество в волонтёрских молодёжных проектах?
28. В чём состоят особенности наставничества для подростков 14-17 лет по сравнению с молодёжью 18-25 лет? Сравните по параметрам: цели, методы, формы взаимодействия.
29. Какие этические нормы должен соблюдать наставник при работе с молодёжью? Приведите 4-5 правил.
30. Как наставник может помочь молодому человеку в развитии soft skills (гибких навыков)? Приведите 3 примера конкретных заданий или упражнений.
31. Что такое реверсивное наставничество? В каких случаях оно эффективно в молодёжной среде?
32. Какие формы обратной связи наиболее эффективны в наставничестве? Опишите 2–3 метода и ситуации их применения.
33. Как организовать наставничество в школьном коллективе (ученики старших классов – младшие школьники)?
34. Какие компетенции должен развивать у себя наставник, работающий с молодёжью? Перечислите пять ключевых компетенций.
35. В чём разница между наставничеством и коучингом в работе с молодёжью? Сравните по целям, методам и результатам.
36. Как вовлечь родителей в процесс наставничества над подростками? Предложите стратегии взаимодействия.
37. Какие нормативно-правовые акты РФ регулируют наставничество в молодёжных организациях и образовательных учреждениях? Назовите 2-3 документа и их ключевые положения.
38. Как наставник может способствовать профессиональному самоопределению молодёжи?
39. Какие ошибки чаще всего допускают начинающие наставники при работе с молодёжью? Приведите несколько примеров и способов их исправления.

40. Как использовать игровые технологии и кейсы в наставничестве для молодёжи? Приведите примеры игровых методик и поясните, какие навыки они развивают.