

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

"Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского"

**Факультет социальных наук**

Прохорова М.В., Пономарёва Л.Н., Савичева А.В.

**ПСИХОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В БИЗНЕСЕ  
И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

Электронное учебно-методическое пособие

Направление подготовки: 37.04.01 «Психология»

Квалификация (степень) «Магистр»

Наименование профиля подготовки:

«Организационная психология»

**Рекомендовано методической комиссией  
факультета социальных наук для студентов ННГУ,  
обучающихся по направлению 37.04.01 «Психология»**

Нижний Новгород  
2023

П-84 Прохорова М.В., Пономарёва Л.Н., Савичева А.В. ПСИХОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В БИЗНЕСЕ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. 53 с.  
УДК 159.99  
ББК Ю98+Ю96

Рецензент: кандидат психологических наук, ведущий психолог Горьковской дирекции здравоохранения ОАО «Российские железные дороги» А.Ю. Акимова

Настоящее учебно-методическое пособие содержит программу дисциплины «Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере», которая разработана в соответствии с требованиями Федерального образовательного стандарта по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» квалификация (степень) «Магистр».

В учебно-методическом пособии определены цель и задачи, получаемые студентами знаниями и формируемые в ходе освоения дисциплины навыки и умения, оценочные средства контроля успеваемости, материально-техническое обеспечение дисциплины. Задания для выполнения студентами самостоятельной работы предполагают использование разнообразных методов, включая интерактивные: групповые дискуссии, интервью, моделирование, мозговой штурм, проектную работу, профессиографический анализ деятельности, психологическую диагностику, разработку рекомендаций, подготовку и проведение презентаций, эссе.

Список литературы отражает современные проблемы и направления исследований психологического обеспечения наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере. Учебно-методическое пособие предназначено для магистров, обучающихся по специальности «Психология», и преподавателей, читающих дисциплину.

Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлению 37.04.01 «Психология».

Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии факультета социальных наук ННГУ, кандидат биологических наук, доцент А.В. Орлов

УДК 159.99  
ББК Ю98+Ю96

© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023  
© Прохорова М.В., Пономарёва Л.Н., Савичева А.В.

## Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины .....	4
2. Структура и содержание дисциплины .....	6
3. Содержание разделов дисциплины .....	8
Раздел 1. Институт наставничества в бизнесе и социальной сфере.....	8
Раздел 2. Профессиографический анализ деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере.....	10
Раздел 3. Модель компетенций наставника в бизнесе и социальной сфере....	12
Раздел 4. Подбор и психологическая подготовка наставников .....	14
Раздел 5. Мотивация и стимулирование труда наставника в бизнесе и социальной сфере .....	17
Раздел 6. Оценка эффективности деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере.....	18
Раздел 7. Разработка положение о наставничестве .....	19
4. Учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	21
Процедуры оценивания результатов обучения .....	21
Примеры тестовых заданий для оценивания результатов обучения .....	21
Критерии оценивания тестовых заданий и сформированных результатов обучения.....	25
Примеры вопросов для контроля .....	25
Основная литература .....	27
Дополнительная литература.....	27
Интернет-ресурсы .....	30
Приложение 1 .....	31
Приложение 2.....	35
Приложение 3.....	51

# **1. Цели и задачи освоения дисциплины «Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере»**

Дисциплина «Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере» относится к числу дисциплин вариативной части учебного плана основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки магистрантов по направлению 37.04.01 «Психология» основной образовательной программы «Организационная психология», изучается на втором курсе, в третьем семестре.

Изучение представленной дисциплины базируется на знаниях, полученных при освоении следующих дисциплин базовой части, изучаемых на первом году обучения: психология и педагогика, философия, дизайн психологического исследования, проектная деятельность в психологии, психологические тренинги в организациях.

**Цель освоения дисциплины:** формирование способности и готовности разрабатывать, внедрять и оказывать психологическое обеспечение наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере.

## **Задачами освоения дисциплины являются:**

1. определить роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере;
2. провести анализ успешного и полезного опыта наставнической деятельности в бизнесе и социального сфере;
3. освоить понятия «наставничество», «наставник», изучить виды и модели наставнической деятельности;
4. сформировать навыки проведения профессиографического анализа наставнической деятельности, в том числе разработки профессиограмм;
5. сформировать умения разработки моделей компетенций наставников;

6. сформировать умения проведения подбора и психологической подготовки наставников;

7. сформировать умение разработки системы мотивации труда наставников;

8. сформировать навыки оценки эффективности наставнической деятельности;

9. научиться разрабатывать положение о наставничестве.

## 2. Структура и содержание дисциплины

Данная дисциплина изучается на втором курсе, в третьем семестре.

Наименование тем дисциплины и формы текущего контроля представлены в табл. 1. Текущий контроль успеваемости по дисциплине осуществляется на практических занятиях в форме разноуровневых задач и заданий (групповых дискуссий, дебатов, презентаций, психологической диагностики, разработки рекомендаций, тестовых заданий).

Таблица 1

Темы и текущий контроль успеваемости по дисциплине

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Формы текущего контроля
<b>Раздел 1. Институт наставничества в бизнесе и социальной сфере</b>	
Тема 1.1. Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере. Преимущества и недостатки наставничества как метода профессиональной подготовки	Групповая презентация «Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере»
Тема 1.2. Анализ успешного опыта наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере	Групповая презентация «Лучшие практики наставничества в бизнесе и социальной сфере»
Тема 1.3. Понятия «наставничество» и «наставник». Виды и модели наставнической деятельности. История наставничества в СССР и России	Эссе на тему «Наставник и наставничество (ключевые определения и направления работы)»
<b>Раздел 2. Профессиографический анализ деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере</b>	
Тема 2.1. Профессиографический анализ деятельности и его виды	Групповая дискуссия на тему «Профессиографический анализ деятельности и его виды»
Тема 2.2. План и методика разработки профессиограммы	План профессиографического анализа деятельности наставника с указанием метода и методик сбора данных, выборки.
Тема 2.3. Профессиограмма наставника в бизнесе и социальной сфере	Презентация «Профессиограмма (в том числе ПВК) наставника в бизнесе или социальной сфере»
<b>Раздел 3. Модель компетенций наставника в бизнесе и социальной сфере</b>	
Тема 3.1. Компетентностный подход. Его роль в психологии на современном этапе. Классификации компетенций. Методы	Групповая дискуссия или тестирование на тему «Компетентностный подход в психологическом обеспечении работы

разработки модели компетенций	наставника»
Тема 3.2. План и методика разработка модели компетенций	Презентация «План разработки модели компетенций наставников» с указанием метода и методик сбора данных.
Тема 3.3. Модель компетенций наставника в бизнесе/социальной сфере	Презентация «Модель компетенций наставника в бизнесе или социальной сфере»
<b>Раздел 4. Подбор и психологическая подготовка наставников</b>	
Тема 4.1. Методы подбора и психологической подготовки наставников	Групповая дискуссия или тестирование на тему «Методы подбора и психологической подготовки наставников»
Тема 4.2. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности в подборе наставников	Ролевая игра «Интервью по компетенциям», отчёт по результатам анализа документов и продуктов деятельности наставника, разработка психологического профиля наставника
Тема 4.3. Психологическая подготовка наставника	Презентация программы «Психологическая подготовка наставника». Презентация программы включает выборочное проведение моделирующих упражнений (ролевых игр)
<b>Раздел 5. Мотивация и стимулирование труда наставника в бизнесе и социальной сфере</b>	
Тема 5.1. Методы и методики оценки мотивации труда наставника	Презентация «Сравнительный анализ методов и методик оценки мотивации труда. Их диагностический потенциал в работе психолога с наставниками»
Тема 5.2. Стимулирование труда наставника	Презентация программы стимулирования труда наставников в бизнесе или социальной сфере
<b>Раздел 6. Оценка эффективности деятельности наставника в бизнесе и социальной сфере</b>	
Тема 6.1. Показатели оценки эффективности деятельности наставника	Презентация «Показатели оценки деятельности наставника. Оценочные шкалы»
Тема 6.2. Методы и формы оценки деятельности наставника	Презентация формы оценки эффективности деятельности наставника, ролевая игра «Оценка работы наставника»
<b>Раздел 7. Разработка положение о наставничестве</b>	
Тема 7.1. Структура положения о наставничестве	Презентация документа «Положение о наставничестве»
Тема 7.2. Порядок ознакомления с положением о наставничестве	Ролевая игра «Внедрение положения о наставничестве». В ходе игры происходит ознакомление наставников с разработанным положением

### **3. Содержание разделов дисциплины**

#### **Раздел 1. Институт наставничества в бизнесе и социальной сфере**

**Цель раздела:** изучить современное понимание терминов «наставничество» и «наставник», а также ключевые особенности института наставничества в бизнесе и социальной сфере, сформировать готовность к психологическому сопровождению наставнической деятельности.

**Тезаурус:** наставничество, наставник, модель наставнической деятельности, институт наставничества, бизнес, социальная сфера, профессиональная подготовка.

#### **Лекции**

Тема 1.1. Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере. Преимущества и недостатки наставничества как метода профессиональной подготовки.

Тема 1.2. Анализ успешного опыта наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере.

Тема 1.3. Понятия «наставничество» и «наставник». Виды и модели наставнической деятельности. История наставничества в СССР и России.

#### **Практические занятия**

##### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Обсудите преимущества и функции наставничества в бизнесе и социальной сфере (представьте в виде групповой презентации).

2. Ориентируясь на материалы основной и дополнительной литературы, проиллюстрируйте примерами лучшую практику наставничества в бизнесе или социальной сфере.



## **Задания для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Вспомните и опишите сюжет фильма или литературного произведения, в котором есть обучение молодых специалистов через практику наставничества.

2. Напишите краткое эссе на тему «Наставник и наставничество», в котором должны быть отражены ключевые определения наставничества и направления работника наставника.

## **Основная литература**

1. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников. Калининград: БФУ им. И.Канта, 2018. 81 с.

<https://e.lanbook.com/book/223919>

2. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 288 с.

<https://urait.ru/bcode/513452>

## **Дополнительная литература**

1. Галагузова М.А., Головнев А.В. Наставничество: из прошлого в настоящее // Педагогический журнал Башкортостана, 2018, № 6 (79). С. 16-22.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=37038182>

2. Игнатьева Е.В., Рябкова Ю.В. Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля // Проблемы современного педагогического образования, 2019, № 62-3. С.102-104.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37035704>

3. Кириллова И.О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость, 2017, № 4 (18). С.75-80.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30554465>

4. Пономарёва Л.Н., Прохорова М.В., Селезнёва О.Н. Профессиографический анализ деятельности наставников молодёжных предпринимательских проектов // Сборник статей "Наука - образование - профессия: системный личностно-развивающий подход", 2019. С. 505-508.

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

**Цель раздела:** изучить понятие, структуру и виды профессиографического анализа деятельности, сформировать навыки проведения профессиографического анализа наставнической деятельности.

**Тезаурус:** наставническая деятельность, профессиограмма, профессиографический анализ.

### **Лекции**

Тема 2.1. Профессиографический анализ деятельности и его виды.

Тема 2.2. План и методика разработки профессиограммы.

Тема 2.3. Профессиограмма наставника в бизнесе и социальной сфере.

### **Практические занятия**

#### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Обсудите основные виды профессиографического анализа деятельности.

2. Студенты объединяются в две команды. Каждая команда выбирает конкретное направление наставнической деятельности: наставник в бизнесе или наставник в социальной сфере. В соответствии с заявленным планом каждая команда разрабатывает профессиограмму наставника и представляет её в ходе групповой презентации. При разработке профессиограммы следует руководствоваться приведённым планом (Приложение 1). В описании каждого раздела необходимо указать используемые методы сбора, обработки и интерпретации данных.

## **Задания для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Оцените свой личностный потенциал наставника молодёжных предпринимательских проектов, используя батарею из четырёх специально подобранных психологами методик. Каждая методика включает инструкцию, стимульный материал, бланк ответов, ключ для обработки и интерпретации (Приложение 2). Ваши задачи: в ходе самостоятельной работы последовательно заполнить бланки каждой методики и обработать результаты по ключу, провести интерпретацию полученных результатов, составить собственный профиль наставника, в том числе разработать рекомендации.

2. На основе полученного опыта в ходе выполнения первого задания составьте план психодиагностического исследования наставников с указанием методов и методик сбора данных.

## **Основная литература**

1. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 288 с.

<https://urait.ru/bcode/513452>

## **Дополнительная литература**

1. Пономарёва Л.Н., Прохорова М.В., Селезнёва О.Н. Профессиографический анализ деятельности наставников молодёжных предпринимательских проектов // Сборник статей "Наука - образование - профессия: системный личностно-развивающий подход", 2019. С. 505-508.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=41524601>

2. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 т, 2018. С. 415-422.

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

3. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог, 2018, № 4. С. 1-7.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=36323856>

### **Раздел 3. Модель компетенций наставника в бизнесе и социальной сфере**

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

**Тезаурус:** компетентностный подход, компетенция, модель компетенций, коммуникативные способности, креативность, организаторские способности, толерантность, эмпатия.

#### **Лекции**

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

Тема 3.2. План и методика разработка модели компетенций.

Тема 3.3. Модель компетенций наставника в бизнесе/ социальной сфере.

#### **Практические занятия**

##### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Изучите и обсудите целостную модель компетенций наставника молодёжных предпринимательских проектов. Ключевыми компетенциями, необходимыми для выполнения деятельности наставника молодёжных предпринимательских проектов, являются: коммуникативные способности, креативность, организаторские способности, толерантность и эмпатия.

## **Задания для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Оцените свой потенциал работать наставником молодёжных предпринимательских проектов, используя целостную модель компетенций наставника молодёжных предпринимательских проектов (Приложение 3). Поставьте в таблице в сводный столбец баллы в стенах, полученные по итогам тестирования. С учётом полученных результатов определите зоны и методы развития личностных компетенций, заполнив следующую таблицу «План развития компетенций» (там же).

2. Подготовьте презентацию «Модель компетенций наставника в бизнесе или социальной сфере».

## **Основная литература**

1. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 288 с.

<https://urait.ru/bcode/513452>

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

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

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

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

## **Дополнительная литература**

1. Долгополова И.В. Компетентностная модель наставника как условие эффективного управления адаптацией персонала // Економічний часопис-XXI, 2014, № 7-8-1. С.88-91.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22154618>

2. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог, 2018, № 4. С. 1-7.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=36323856>

3. Пономарёва Л.Н., Прохорова М.В., Селезнёва О.Н. Профессиографический анализ деятельности наставников молодёжных предпринимательских проектов // Сборник статей "Наука - образование - профессия: системный личностно-развивающий подход", 2019. С. 505-508.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=41524601>

#### **Раздел 4. Подбор и психологическая подготовка наставников**

**Цель раздела:** изучить методы подбора и психологической подготовки наставников, сформировать умения проводить подбор и психологическую подготовку наставников.

**Тезаурус:** подбор, психологическая подготовка наставников, интервью по компетенциям, анализ документов, анализ продуктов деятельности.

#### **Лекции**

Тема 4.1. Методы подбора и психологической подготовки наставников.

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

Тема 4.3. Психологическая подготовка наставника.

#### **Практические занятия**

##### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Обсудите методы подбора и психологической подготовки наставников.

2. Проведите ролевую игру «Интервью по компетенциям». Студенты продолжают работать в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями (наставник в бизнесе или наставник в социальной сфере).

Опросите наставника и выделите компетенции, которые позволяют ему быть наиболее успешным в своём деле, а также те минимальные компетенции, которых будет достаточно для осуществления профессиональной деятельности.

Выделенные компетенции распределите по группам, отражая структуру целостной модели (табл. 2).

Таблица 2. Целостная модель компетенций

	Профессиональные	Личностные
Концептуальные	Когнитивные 1. 2. 3.	Мета 1. 2. 3.
Операционные	Функциональные 1. 2. 3.	Социальные 1. 2. 3.

Далее разработайте определения компетенций и опишите положительные и отрицательные индикаторы, через которые проявляется компетенция в поведении (табл. 3).

Таблица 3. Содержательные аспекты компетенций

№	Группа	Наименование компетенции	Определение компетенции	Поведенческие индикаторы	
				+	-
1					

### Задания для самостоятельного изучения и закрепления материала

1. На основе анализа документов и продуктов деятельности наставника составьте список упоминаемых компетенций.

## Основная литература

1. Масалимова А.Р. О концептуальных основах подготовки корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий // Казанский педагогический журнал, 2016, № 1 (116). С. 70-74.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25294682>

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

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

## Дополнительная литература

1. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Электронное наставничество как технология обучения на государственной службе, 2019, № 2 (27). С. 38-52.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37305176>

2. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике // Известия Волгоградского государственного педагогического университета, 2013, № 5 (80). С. 35-40.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20273251>

3. Масалимова А.Р. Интегративный подход к корпоративной подготовке наставников в условиях современного производства // Образование и саморазвитие, 2015, № 1 (43). С.73-76.

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

4. Масалимова А.Р., Шайдуллина А.Р., Закирова В.Г. Методические рекомендации по оптимизации корпоративной подготовки наставников современных предприятий // Казанский педагогический журнал, 2018, № 6 (131). С. 67-72.

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

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



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

**Цель раздела:** познакомиться с методами и наиболее известными методиками оценки мотивации и сформировать умения разрабатывать и внедрять программу стимулирования наставников.

**Тезаурус:** мотивация, методы и методики оценки, программа стимулирования, диагностический потенциал.

### **Лекции**

Тема 5.1. Методы и методики оценки мотивации труда наставника

Тема 5.2. Стимулирование труда наставника

### **Практические занятия**

#### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Обсудите диагностический потенциал наиболее известных методов и методик оценки мотивации в работе психолога с наставниками.

#### **Вопросы для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Подготовьте программу стимулирования труда наставников в бизнесе или социальной сфере в соответствии с выбранными ранее направлениями.

### **Основная литература**

1. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 288 с.

<https://urait.ru/bcode/513452>

### **Дополнительная литература**

1. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1: учебник для вузов. Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. М.: Издательство Юрайт, 2022. 351 с.

<https://urait.ru/bcode/492048>

2. Перевалова О.С., Баркалов С.А., Балашова Н.А. Оптимизация процедуры наставничества в организационных системах // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника, 2022, № 4. С. 85-95.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=49616027>

3. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал, 2017, № 1 (38). С. 73-97.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=28358103>

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

**Цель раздела:** сформировать навыки оценки эффективности деятельности наставника.

**Тезаурус:** показатели оценки эффективности, деятельность наставника, методы и формы оценки деятельности, модель Д. Кирпатрика.

### **Лекции**

Тема 6.1. Показатели оценки эффективности деятельности наставника

Тема 6.2. Методы и формы оценки деятельности наставника

### **Практические занятия**

**Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Проведите мозговой штурм, в ходе которого должны быть определены ключевые показатели оценки деятельности наставника, а также сформированы оценочные шкалы показателей (работайте в двух командах в соответствии с выбранными ранее направлениями).

#### **Задания для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Проведите ролевою игру «Оценка работы наставника» в соответствии с выбранными направлениями (наставник в бизнесе или наставник в социальной сфере). Для выполнения задания воспользуйтесь перечнем ключевых показателей оценки деятельности наставника.

#### **Основная литература**

1. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 288 с.

<https://urait.ru/bcode/513452>

#### **Дополнительная литература**

1. Прохорова М.П., Булганина С.В., Спиридонова Д.А., Голованова С.О. Оценка эффективности наставничества в современных организациях // Московский экономический журнал, 2019, № 13. С. 647-653.

<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-nastavnichestva-v-sovremennyh-organizatsiyah>

2. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник, 2011, № 28. С. 1-8.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=17039131>

### **Раздел 7. Разработка положение о наставничестве**

**Цель раздела:** сформировать способности и готовность разрабатывать и обеспечивать нормативное сопровождение наставнической деятельности в бизнесе и социальной сфере.

**Тезаурус:** положение о наставничестве, психологическое обеспечение деятельности.

### **Лекции**

Тема 7.1. Структура положения о наставничестве.

Тема 7.2. Порядок ознакомления с положением о наставничестве.

### **Практические занятия**

#### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Проведите мозговой штурм, в ходе которого разработайте структуру и положение о наставничестве в бизнесе или социальной сфере.

#### **Задания для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Оформите положение о наставничестве в локальный нормативный акт.

2. Проведите ролевую игру «Внедрение положения о наставничестве».

В ходе игры ознакомьте наставников с разработанным положением. При возникновении у наставников вопросов, ответьте на них.

### **Основная литература**

1. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 288 с.

<https://urait.ru/bcode/513452>

### **Дополнительная литература**

1. Фотина Л.В. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 392 с.

<https://urait.ru/bcode/520471>

#### 4. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

##### Процедуры оценивания результатов обучения

Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности представлены в табл. 4.

Таблица 4

##### Планируемые результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства
Знать: 1) лучшие практики наставничества в бизнесе и социальной сфере; 2) роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере	1) Презентация «Анализ лучших практик наставничества в бизнесе и социальной сфере» 2) Презентация «Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере».
Уметь: разработать модель компетенций наставника	Задание для самостоятельной работы «Модель компетенций наставника»
Владеть: навыками профессиографического анализа деятельности	Задание для самостоятельной работы «Профессиографический анализ деятельности наставника»
Знать: понятие «наставничество», «наставник», виды и модели наставнической деятельности	Эссе «Наставник и наставничество (ключевые определения и направления работы)»
Уметь: 1) проводить подбор и психологическую подготовку наставников; 2) разрабатывать систему стимулирования труда наставников	Ролевая игра «Интервью по компетенциям наставника», презентация программы «Психологическая подготовка наставника» Презентация программы «Стимулирование труда наставника»
Владеть: навыками оценки эффективности деятельности наставника	Задания для самостоятельной работы «Критерии и формы оценки работы наставника»

##### Примеры тестовых заданий для оценивания результатов обучения

Таблица 5

##### Тестовые задания для оценки результатов обучения

Тестовый вопрос	Правильный вариант ответа (1 балл)
Типовые задания для оценки знаний	
1. Выберите те задачи, которые не решает наставничество в бизнесе:	г) освоение теоретической базы

<p>а) повышение производительности труда, повышение качества работы новичков;</p> <p>б) снижение числа ошибок при введении в должность, процесс;</p> <p>в) снижение текучести персонала по окончании испытательного срока;</p> <p>г) освоение теоретической базы.</p>	
<p>2. Какие методы не используются при разработке профессиограмм?</p> <p>а) анализ документов и продуктов деятельности;</p> <p>б) лабораторный эксперимент;</p> <p>в) интервью;</p> <p>г) трудовой метод.</p>	б) лабораторный эксперимент
<p>3. Схема профессиографирования никогда не включает следующие элементы:</p> <p>а) содержание деятельности;</p> <p>б) требования к квалификации работника;</p> <p>в) систему оплаты труда работника;</p> <p>г) психограмму.</p>	в) систему оплаты труда работника
<p>4. Деятельность наставника</p> <p>а) включает только обучение подопечного;</p> <p>б) включает и обучение, и воспитание;</p> <p>в) включает только воспитание;</p> <p>г) включает передачу информации.</p>	б) включает и обучение, и воспитание
<p>5. Организация наставничества в СССР происходила при поддержке:</p> <p>а) только партийных организаций;</p> <p>б) только комсомольских организаций;</p> <p>в) только руководства организации;</p> <p>г) партийных, комсомольских, профсоюзных организаций, руководства предприятия.</p>	г) партийных, комсомольских, профсоюзных организаций, руководства предприятия

#### Типовые задания для оценки умений

<p>6. Компетентностный подход основывается на:</p> <p>а) совокупности общих принципов, устанавливающих необходимость разработки модели компетенции и внедрения её на практике;</p> <p>б) точке зрения учредителей или совета директоров о разработке модели компетенций;</p> <p>в) мнениях наиболее опытных сотрудников организации, отрасли, направления;</p> <p>г) современных тренда на рынке труда.</p>	а) совокупности общих принципов, устанавливающих необходимость разработки модели компетенции и внедрения её на практике
<p>7. Для разработки модели компетенций реже всего используется метод:</p> <p>а) анализ документов;</p> <p>б) интервью;</p> <p>в) репертуарных решёток;</p> <p>г) экспертной оценки.</p>	в) репертуарных решёток
<p>8. Целостная модель компетенций не включает:</p> <p>а) профессиональные и личностные компетенции;</p> <p>б) когнитивные и функциональные компетенции;</p>	г) документы об образовании

<p>в) мета и социальные компетенции;        з) документы об образовании.</p>	
<p>9. Победители первого Всероссийского форума «Наставник», состоявшегося в 2018 г., в номинации «Наставничество в бизнесе и предпринимательстве»</p> <p>а) Булатов Айдар Нафисович, Фабрика предпринимательства, Фонд поддержки и развития бизнеса, Республика Татарстан;        б) Телицына Александра Юрьевна, МОО «Старшие Братья Старшие Сестры», Москва        Индивидуальное наставничество для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации;        в) Мун Сергей Алексеевич, Центр развития робототехники, Приморский край        Проект: Сквозное наставничество в дополнительном техническом образовании на примере Центра развития робототехники;        з) Силантьев Геннадий Геннадьевич, ПАО «Северсталь», Вологодская область</p>	<p>а) Булатов Айдар Нафисович, Фабрика предпринимательства, Фонд поддержки и развития бизнеса, Республика Татарстан</p>
<p>10. Победители первого Всероссийского форума «Наставник», состоявшегося в 2018 г., в номинации «Наставничество в социальной сфере»</p> <p>а) Булатов Айдар Нафисович, Фабрика предпринимательства, Фонд поддержки и развития бизнеса, Республика Татарстан;        б) Телицына Александра Юрьевна, МОО «Старшие Братья Старшие Сестры», Москва        Индивидуальное наставничество для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации;        в) Мун Сергей Алексеевич, Центр развития робототехники, Приморский край        Проект: Сквозное наставничество в дополнительном техническом образовании на примере Центра развития робототехники;        з) Силантьев Геннадий Геннадьевич, ПАО «Северсталь», Вологодская область</p>	<p>б) Телицына Александра Юрьевна, МОО «Старшие Братья Старшие Сестры», Москва        Индивидуальное наставничество для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации</p>
<p>11. К методам подбора наставников, как правило, не относится:</p> <p>а) интервью по компетенциям;        б) психологическая оценка;        в) анализ документов и продуктов деятельности наставника;        з) тестирование IQ наставника.</p>	<p>г) тестирование IQ наставника</p>
<p>12. Для решения задач подбора наставников вы можете использовать только две методик. Какие методик вы выберете, что выявить ПВК будущего наставника:</p> <p>а) коммуникативные способности и эмпатия;        б) коммуникативные способности и интеллект;        в) коммуникативные и лидерские способности;        г) лидерские способности и интеллект</p>	<p>а) коммуникативные способности и эмпатия</p>

<p>13. Планируя интервью по компетенциям, вы исключите из списка вопросов один из ниже приведённых:</p> <p>а) Можете ли вы вспомнить и рассказать те ситуации, в которых вам приходилось кому-нибудь что-то объяснять на работе? Приведите пример</p> <p>б) Какие телевизионные передачи и как часто вы смотрите?</p> <p>в) Какова продолжительность вашей работы в данной должности? Что вам удаётся делать лучше всего?</p> <p>г) Вспомните, пожалуйста, ситуации, когда у ваших менее опытных коллег что-нибудь не получалось, и они сильно расстраивались. Как вы вели себя с ними? Что вы им говорили?</p>	<p>б) Какие телевизионные передачи и как часто вы смотрите?</p>
<p>14. Вам предложили провести один-единственный модуль тренинга для наставников, которые будут помогать команд в решении проектных задач. Какой модуль вы обязательно включите в тренинг?</p> <p>а) развитие креативности;</p> <p>б) формирование проектных команд;</p> <p>в) тайм-менеджмент;</p> <p>г) техника переговоров.</p>	<p>б) формирование проектных команд</p>
<p>15. Кандидат в наставники, который имеет большой опыт работы, пользуется уважением в коллективе как мастер своего дела, но он не хочет никому передавать свои секреты, тратить время на новичков. Будете ли вы убеждать и уговаривать взять на себя обязанности наставника?</p> <p>а) нет, не буду, потому что у них нет внутренней мотивации;</p> <p>б) буду под угрозой увольнения;</p> <p>в) буду, предложив хорошие надбавки;</p> <p>г) буду, но спустя один-два месяца, настроение у всех так быстро меняется.</p>	<p>а) нет, не буду, потому что у них нет внутренней мотивации</p>
<p>16. Вы разрабатываете положение о наставничестве для обеспечения эффективности этой деятельности. Какой пункт из перечисленных ниже обязательно войдет в него?</p> <p>а) распорядок дня наставника;</p> <p>б) обязанности стажёра;</p> <p>в) обязанности наставника;</p> <p>г) бонусы для наставников.</p>	<p>в) обязанности наставника</p>

Типовые задания для оценки владения

<p>17. Какой вид профессиографического анализа деятельности наиболее важен для решения задач подготовки наставников?</p> <p>а) информационный;</p> <p>б) диагностический;</p> <p>в) прогностический;</p> <p>г) методический.</p>	<p>г) методический</p>
<p>18. К критериям оценки эффективности деятельности наставника не относится:</p>	<p>а) производительность и качество трудовой</p>



<p>а) производительность и качество трудовой деятельности наставника на основном месте работы;</p> <p>б) отзывы подопечных;</p> <p>в) достижение наставляемыми поставленных целей;</p> <p>г) ошибки в работе наставляемых.</p>	<p>деятельности наставника на основном месте работы</p>
--	---

### **Критерии оценивания тестовых заданий и сформированных результатов обучения**

Оценка результатов тестирования происходит согласно шкале, представленной в табл. 6.

Таблица 6

Критерии оценивания тестовых заданий

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

### **Примеры вопросов для контроля**

1. Роль и функции института наставничества в бизнесе и социальной сфере.
2. Методы подбора наставников.
3. Сравнительный анализ успешных практик наставничества в бизнесе и социальной сфере.
4. Методы психологической подготовки наставников.
5. Наставничество и наставник. Виды и модели наставнической деятельности.
6. Интервью по компетенциям. Анализ документов и продуктов деятельности наставника.
7. Профессиографический анализ и его виды. Роль в работе с наставниками.

8. Психологическая оценка наставника. Методики и структура психологического профиля.

9. План и методика разработки профессиограммы наставника.

10. Психологическая подготовка наставника. Содержание и методы.

11. Профессиограмма наставника. Основные разделы.

12. Методы и методики оценки мотивации труда наставника.

13. Компетентностный подход: методология, ключевые понятия.

Классификация компетенций.

14. Стимулирование деятельности наставника.

15. План и методики разработки модели компетенций наставника.

16. Оценка эффективности деятельности наставника: показатели, методы и форма.

17. Модель компетенций наставника.

18. Положение о наставничестве. Структура и порядок ознакомления.

## Основная литература

1. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников. Калининград: БФУ им. И.Канта, 2018. 81 с.

<https://e.lanbook.com/book/223919>

2. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 288 с.

<https://urait.ru/bcode/513452>

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

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

4. Масалимова А.Р. О концептуальных основах подготовки корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий // Казанский педагогический журнал, 2016, № 1 (116). С. 70-74.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25294682>

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

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

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

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

## Дополнительная литература

1. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Электронное наставничество как технология обучения на государственной службе, 2019, № 2 (27). С. 38-52.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37305176>

2. Галагузова М.А., Головнев А.В. Наставничество: из прошлого в настоящее // Педагогический журнал Башкортостана, 2018, № 6 (79). С. 16-22.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=37038182>

3. Долгополова И.В. Компетентностная модель наставника как условие эффективного управления адаптацией персонала // Економічний часопис-XXI, 2014, № 7-8-1. С.88-91.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22154618>

4. Игнатьева Е.В., Рябкова Ю.В. Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля // Проблемы современного педагогического образования, 2019, № 62-3. С.102-104.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37035704>

5. Кириллова И.О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость, 2017, № 4 (18). С.75-80.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30554465>

6. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике // Известия Волгоградского государственного педагогического университета, 2013, № 5 (80). С. 35-40.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20273251>

7. Масалимова А.Р. Интегративный подход к корпоративной подготовке наставников в условиях современного производства // Образование и саморазвитие, 2015, № 1 (43). С.73-76.

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

8. Масалимова А.Р., Шайдуллина А.Р., Закирова В.Г. Методические рекомендации по оптимизации корпоративной подготовки наставников современных предприятий // Казанский педагогический журнал, 2018, № 6 (131). С. 67-72.

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

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

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

10. Перевалова О.С., Баркалов С.А., Балашова Н.А. Оптимизация процедуры наставничества в организационных системах // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника, 2022, № 4. С. 85-95.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=49616027>

11. Пономарёва Л.Н., Прохорова М.В., Селезнёва О.Н. Профессиографический анализ деятельности наставников молодёжных предпринимательских проектов // Сборник статей "Наука - образование - профессия: системный личностно-развивающий подход", 2019. С. 505-508.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=41524601>

12. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог, 2018, № 4. С. 1-7.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=36323856>

13. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 т, 2018. С. 415-422.

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

14. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал, 2017, № 1 (38). С. 73-97.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28358103>

15. Прохорова М.П., Булганина С.В., Спиридонова Д.А., Голованова С.О. Оценка эффективности наставничества в современных организациях // Московский экономический журнал, 2019, № 13. С. 647-653.

<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-nastavnichestva-v-sovremennyh-organizatsiyah>

16. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1: учебник для вузов. Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. М.: Издательство Юрайт, 2022. 351 с.

<https://urait.ru/bcode/492048>

17. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник, 2011, № 28. С. 1-8.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=17039131>

18. Фотина Л.В. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 392 с.

<https://urait.ru/bcode/520471>

### Интернет-ресурсы

1. Академия наставников

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

2. Место наставничества в современном образовании

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

3. Наставник. Всероссийский форум

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

4. Программа наставничества в НИУ ВШЭ

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

5. Старшие братья и сёстры

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

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

<http://sbi.unn.ru>

7. Фабрика предпринимательства

<https://bizfabrika.ru/>

Структура профессиограммы

Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 72 с. С. 43-50

№	Раздел	Краткое содержание раздела
1		Общие данные о профессии
1.1	Наименование профессии	Даётся наименование профессии
1.2	Принадлежность к отрасли народного хозяйства	Описывается, к какой отрасли народного хозяйства относится профессия (промышленность, торговля, сервис); определяется конкретный сегмент рынка.
1.3	История возникновения	На основе документальных источников приводится краткая историческая справка о профессии, указываются период её возникновения (или прообраза современной профессии), задачи профессиональной деятельности в разные исторические периоды, используемые орудия труда, значимость профессии для общества.
1.4	Современное состояние профессии	На основе анализа Интернет-ресурсов собираются данные о спросе со стороны работодателей (вакансии) на работников и предложениях рынка труда (резюме), задачи, требования к квалификации и личностным качествам кандидатов, уровень заработной платы.
1.5	Перспективы развития профессии	На основе анализа истории, современного состояния профессии, информации о развитии профессии в СМИ, литературе даётся прогноз относительно будущего данной профессии.
1.6	Специальности	Указываются специальности, на которые происходит разделение данной профессии.
2		Профессиональная квалификация. Развитие карьеры
2.1	Знания, умения, навыки. Их уровень	Описываются необходимые для выполнения работы в рамках данной профессии знания, умения, навыки, а также их уровень (допустимый, оптимальный, желательный).
2.2	Профессиональное обучение	Описывается, как организовано обучение данной профессии (какие учебные заведения надо окончить, сколько лет производится обучение, условия обучения; как строится обучение на рабочем месте). Указываются программы, по которым производится обучение.
2.3	Документы об образовании, квалификации	Указываются те документы, которые нужны и достаточны для подтверждения профессионального образования выпускника учебного заведения, допуска к работе. Целесообразно приложить сканированные копии дипломов и сертификатов.
2.4	Карьерный рост	Описываются возможности карьерного роста в рамках данной профессии по горизонтали и вертикали; возможности изменения должности, полномочий, заработной платы; стаж и другие необходимые

		условия для карьерного роста.
3		Содержание деятельности
3.1	Цель профессиональной деятельности	Указывается основное назначение данной работы в организации, обществе.
3.2	Задачи профессиональной деятельности	Перечисляются основные 3-5 задач, которые решаются в ходе выполнения работы.
3.3	Обязанности	Указываются регулярно выполняемые обязанности. Описываются рабочие действия, которые лежат в основе выполнения обязанностей.
3.4	Рабочие операции и время их выполнения	Указываются часто выполняемые операции, время их выполнения (среднее время, возможные отклонения).
3.5	Рабочая поза	Делаются рисунки наиболее часто повторяющихся рабочих поз и даются соответствующие комментарии.
4		Средства труда
4.1	Орудия труда	Указываются ручные орудия труда, машины, автоматизированные и автоматические системы, приборы.
4.2	Информационные потоки	Описывается входящая и исходящая информация, необходимая для выполнения профессиональной деятельности, и все виды программного обеспечения.
4.3	Рабочие документы	Указываются документы, регламентирующие выполнение работы. По желанию прилагаются положения о подразделениях, должностные инструкции.
5		Профессиональные взаимодействия
5.1	Внешние взаимодействия	Указываются лица, с которыми происходит взаимодействие в ходе выполнения профессиональной деятельности, не являющиеся сотрудниками данной организации (представители поставщика, клиенты, инспекторы).
5.2	Внутренние взаимодействия (сверху, снизу, сбоку)	Указываются должностные лица, с которыми происходит взаимодействие внутри организации при выполнении профессиональной деятельности, содержание и порядок взаимодействия. По желанию прилагается организационная структура.
6		Планирование работы
6.1	Планирование работ	Описывается порядок (последовательность по степени важности и срочности) работ (или отдельных действий), время выполнения работы
6.2	Планирование ресурсов	Описывается порядок планирования необходимых для выполнения работы ресурсов (информационных, материальных, финансовых, для управленческих профессий – человеческих).
7		Организация деятельности
7.1	Среда (санитарно-гигиеническая, физическая)	Описывается среда, в которой выполняется работа. Описание санитарно-гигиенических условий включает указание температуры воздуха, запылённость, влажность. Описание физической среды включает указание параметров освещённости, шума, вибрации.
7.2	Рабочее место	Делаются рисунки рабочего места, описываются его



		элементы.
7.3	Физиологические характеристики труда	Даётся оценка тяжести и напряжённости труда.
7.4	Функциональные состояния	Описываются основные функциональные состояния, возникающие в работе. Даются рекомендации по профилактике утомления и монотонии.
7.4	Режим труда и отдыха	Описывается наиболее часто используемый график работы, продолжительность рабочей смены, перерывы, отпуска; указываются возможные простои в работе.
7.5	Обеспечение безопасности труда	Описываются меры, которые должны предприниматься работодателем для сохранения жизни и здоровья людей, работающих в данной профессии. Описываются меры безопасности при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Указываются средства индивидуальной защиты, а также порядок обучения безопасным методам и приёмам выполнения работы.
8	Мотивация труда	
8.1	Монетарная мотивация (денежные выплаты)	Указываются структура и размер заработной платы (минимальный, средний, максимальный), доплаты, надбавки, виды премирования.
8.2	Немонетарная (неденежная) мотивация	Описываются доминирующие в данной профессиональной деятельности приёмы мотивации работников (за исключением заработной платы).
9	Контроль труда	
9.1	Качество труда	Описываются требования к качеству выполнения работы, стандарты деятельности.
9.2	Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный	Описываются наиболее типичные способы контроля выполняемой работы, используемые на подготовительном этапе, в ходе выполнения работы и после её завершения.
9.3	Оценка эффективности труда	Указываются ключевые показатели выполнения работы.
9.4	Отчётность	Указываются все формы (электронная, письменная, устная) предоставляемой работником на данной должности отчётности; порядок и частота предоставления отчётов.
9.5	Ответственность: административная, материальная, уголовная.	Описываются виды ответственности, которые связаны с невыполнением обязанностей, должностными нарушениями.
10	Негативные аспекты и их предупреждение	
10.1	Ошибки и их профилактика	Описываются типичные ошибки и пути их предупреждения.
10.2	Аварийные ситуации и их профилактика	Описываются возможные аварийные ситуации в ходе работы. Указываются провоцирующие аварийные ситуации причины. Рассматриваются профилактические меры, направленные на предотвращение аварий.
10.3	Конфликтные ситуации и	Описываются причины типичных конфликтов, типы и

	их профилактика	виды конфликтов, меры по их предотвращению.
10.4	Доминантные состояния и пути их преодоления	Описываются доминантные состояния в ходе работы (стресс, фрустрация, тревога), причины их возникновения и пути преодоления.
10.5	Профессиональный травматизм и профессиональные заболевания и их профилактика	Описываются наиболее часто возникающие травмы и заболевания работников, даются рекомендации по предотвращению профессионального травматизма и специальных заболеваний.
10.6	Профессиональная деформация личности и её предотвращение	Описываются причины и проявления профессиональной деформации личности. Даются рекомендации по предотвращению профессиональной деформации.
10.7	Психическое выгорание и способы его преодоления	Описываются основные характеристики психического выгорания, возможные причины его возникновения и даются рекомендации по его преодолению.
11	Психограмма	
11.1	Особенности познавательной сферы	Описываются требования к уровню развития познавательных способностей, желательные познавательные стили.
11.2	Особенности коммуникативной сферы	Описываются способности к построению межличностного и межгруппового общения в профессиональной деятельности с помощью вербальных и невербальных средств, организаторские способности (для управленческих профессий).
11.3	Особенности мотивационной и эмоционально-волевой сферы	Описывается желательная структура и уровень мотивации, допустимый уровень эмоционального возбуждения, требования к волевым качествам личности.
11.4	Особенности регулятивной сферы	Описываются требования к способности целеобразования, планирования, прогнозирования, антиципации, принятия решения, самоконтроля, самопрограммирования и коррекции своих действий.
11.5	Профессионально важные качества	Указываются необходимые и достаточные для успешной реализации профессиональной деятельности свойства человека. Описывается их связь с качеством, производительностью и надёжностью работы.
12	Профессиональные ограничения	
12.1	Медицинские противопоказания	Указывается антропометрические данные, виды заболеваний, которые препятствуют выполнению работы в рамках данной профессии.
12.2	Другие противопоказания	Указываются возможные ограничения, налагаемые профессией, к возрасту, полу, социальному статусу, нравственным качествам профессионала.

Оценка потенциала наставника молодёжных предпринимательских проектов

Бланк 1. Общие сведения

ФИО		
Пол	Ж	М
Возраст (количество полных лет)		
Образование (выделите нужный вариант)	Высшее	А. Бакалавр
		Б. Специалист
		В. Магистр
	Среднее	А. Общее
		Б. Профессиональное
		В. Специальное
Стаж преподавательской деятельности (количество полных лет, при отсутствии такого укажите – «0»)		

Методика 1. КОС-2

**Инструкция 1.** Вам нужно ответить на все вопросы данной анкеты. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу и отвечайте на них так: если Ваш ответ на вопрос положителен, то поставьте знак «+», если отрицательный - то знак «-». Никаких дополнительных надписей и знаков делать не следует. Давайте ответ на каждый вопрос. Помните, что «плохих» и «хороших» ответов нет. Не старайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление. Свободно и искренне выражайте свое собственное мнение.

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться того, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

## Бланк 2. КОС-2

1		11		21		31	
2		12		22		32	
3		13		23		33	
4		14		24		34	
5		15		25		35	
6		16		26		36	
7		17		27		37	
8		18		28		38	
9		19		29		39	
10		20		30		40	

### Обработка и интерпретация результатов. КОС-2

Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей и т.д.).

Выраженность коммуникативных и организаторских склонностей определяется количеством совпадений ответов с «ключом». Обведите все совпадающие ответы в «ключе» и найдите итоговые суммы баллов.

### Ключ к методике КОС-2

Коммуникативные склонности -	Да	1	5	9	13	17	21	25	29	33	37
	Нет	3	7	11	15	19	23	27	31	35	39
Организаторские склонности -	Да	2	6	10	14	18	22	26	30	34	38
	Нет	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40

## Методика 2. Оценка эмоционального отклика

**Инструкция 2.** Прочитайте приведённые ниже утверждения и оцените степень своего согласия или несогласия с каждым из них (поставьте отметку в соответствующей графе бланка для ответов), ориентируясь на то, как вы обычно ведете себя в подобных ситуациях.

№	Утверждение	<i>Согласен (всегда)</i>	<i>Скорее не согласен (часто)</i>	<i>Скорее не согласен (редко)</i>	<i>Не согласен (никогда)</i>
1	Меня огорчает, когда вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко				
2	Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства				
3	Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать				
4	Я считаю, что плакать от счастья глупо				
5	Я близко к сердцу принимаю проблемы своих друзей				
6	Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств				
7	Я бы сильно волновался (волновалась), если бы должен был (должна была) сообщить человеку неприятное для него известие				
8	На мое настроение очень влияют окружающие люди				
9	Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми				
10	Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки				
11	Когда я вижу плачущего человека, то и сам (сама) расстраиваюсь				
12	Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым (счастливой)				
13	Когда я читаю книгу (роман, повесть и т. п.), то так переживаю, как будто все, о				

	чем читаю, происходит на самом деле				
14	Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь				
15	Я могу оставаться спокойным (спокойной), даже если все вокруг волнуются				
16	Мне неприятно, когда люди при просмотре кинофильма вздыхают и плачут				
17	Когда я принимаю решение, отношение других людей к нему, как правило, роли не играет				
18	Я теряю душевное спокойствие, когда окружающие чем-то угнетены				
19	Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяков				
20	Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных				
21	Глупо переживать по поводу того, что происходит в кино или о чем читаешь в книге				
22	Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей				
23	Я очень переживаю, когда смотрю фильм				
24	Я могу остаться равнодушным (равнодушной) к любому волнению вокруг				
25	Маленькие дети плачут без причины				

### Обработка результатов

Каждому ответу на прямое утверждение присваивается балл от 1 до 4: не согласен (никогда) – 1 балл; скорее не согласен (редко) – 2 балла; скорее согласен (часто) – 3 балла; согласен (всегда) – 4 балла. Каждому ответу на обратное утверждение присваивается балл от 1 до 4 следующим образом: не согласен (никогда) – 4 балла; скорее не согласен (редко) – 3 балла; скорее согласен (часто) – 2 балла; согласен (всегда) – 1 балл.

Впишите оценки в таблицу и найдите итоговую сумму баллов (общий уровень толерантности): \_\_\_\_\_.

Прямые утверждения	2	4	7	15	16	15	16	17	21	24	25		
Обратные утверждения	1	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	18
Обратные утверждения	19	20	22	23									
Обратные утверждения													

### Перевод «сырых» баллов в стены

Стены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стандартный процент	2,28	4,40	9,19	14,98	19,15	19,15	14,98	9,19	4,40	2,28
Мужчины	<45	46-51	52-56	57-60	61-65	66-69	70-74	75-77	79-83	>84
Женщины	<57	58-63	64-67	68-71	72-75	76-79	80-83	84-86	87-90	>91

### Анализ и интерпретация результатов

Баллы	Уровень	Характеристика
82-90	Очень высокий	<p>Высокие показатели по способности к эмпатии находятся в обратной связи с агрессивностью и склонностью к насилию; высоко коррелируют с покладистостью, уступчивостью, готовностью прощать других (но не себя), готовностью выполнять рутинную работу.</p> <p>Люди с высокими показателями по шкале эмоционального отклика в сравнении с теми, у кого низкие показатели чаще:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на эмоциональные стимулы реагируют изменением кожной проводимости и учащением сердцебиения;</li> <li>• более эмоциональны, чаще плачут;</li> <li>• как правило, имели родителей, которые проводили с ними много времени, ярко проявляли свои эмоции и говорили о своих чувствах;</li> <li>• проявляют альтруизм в реальных поступках, склонны оказывать людям деятельную помощь;</li> <li>• демонстрируют аффилиативное поведение (способствующее поддержанию и укреплению дружеских отношений);</li> <li>• менее агрессивны;</li> <li>• оценивают позитивные социальные черты как важные;</li> <li>• более ориентированы на моральные оценки.</li> </ul> <p>Умение сопереживать другим людям — ценное качество, однако при его гипертрофированности может формироваться эмоциональная зависимость от других людей, болезненная ранимость, что затрудняет эффективную социализацию и даже может приводить к различным психосоматическим заболеваниям.</p>
63-81	Высокий	
37-62	Нормальный	<p>Люди со средним (нормальным) уровнем развития эмпатии в межличностных отношениях более склонны судить о других по поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Как правило, они хорошо контролируют собственные эмоциональные проявления, но при этом часто затрудняются прогнозировать развитие отношений между людьми.</p>
12-36	Низкий	<p>Затруднения в установлении контактов с людьми, некомфортно чувствуют себя в большой компании, не понимают</p>



11 и ниже	Очень низкий	эмоциональных проявлений и поступков, часто не находят взаимопонимания с окружающими. Они более продуктивны при индивидуальной работе, чем при групповой, склонны к рациональным решениям, больше ценят других за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость.
--------------	-----------------	--

### Методика 3. Экспресс-опросник «Индекс толерантности»

**Инструкция 3.** Оцените, пожалуйста, насколько Вы согласны или не согласны с приведенными утверждениями, и в соответствии с этим поставьте галочку или любой другой значок напротив каждого утверждения.

№	Утверждение	<i>Абсолютно не согласен</i>	<i>Не согласен</i>	<i>Скорее не согласен</i>	<i>Скорее согласен</i>	<i>Согласен</i>	<i>Полностью согласен</i>
1	В средствах массовой информации может быть представлено любое мнение						
2	В смешанных браках обычно больше проблем, чем в браках между людьми одной национальности						
3	Если друг предал, надо отомстить ему						
4	К кавказцам станут относиться лучше, если они изменят свое поведение						
5	В споре может быть правильной только одна точка зрения						
6	Нищие и бродяги сами виноваты в своих проблемах						
7	Нормально считать, что твой народ лучше, чем все остальные						
8	С неопрятными людьми неприятно общаться						
9	Даже если у меня есть свое мнение, я готов выслушать и другие точки зрения						
10	Всех психически больных людей необходимо изолировать от общества						
11	Я готов принять в качестве члена своей семьи человека любой национальности						

12	Беженцам надо помогать не больше, чем всем остальным, так как у местных проблем не меньше						
13	Если кто-то поступает со мной грубо, я отвечаю тем же						
14	Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей						
15	Для наведения порядка в стране необходима "сильная рука"						
16	Приезжие должны иметь те же права, что и местные жители						
17	Человек, который думает не так, как я, вызывает у меня раздражение						
18	К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться						
19	Беспорядок меня очень раздражает						
20	Любые религиозные течения имеют право на существование						
21	Я могу представить чернокожего человека своим близким другом						
22	Я хотел бы стать более терпимым человеком по отношению к другим						

### Обработка результатов

Данная методика позволяет определить разные индексы толерантности: общий показатель, этническую и социальную толерантность, толерантность как черту личности. Общий показатель толерантности находится как сумма оценок по трём шкалам.

### Ключ к методике «Индекс толерантности»

Методика включает прямые и обратные утверждения.

Каждому ответу на прямое утверждение присваивается балл от 1 до 6: абсолютно не согласен – 1 балл; не согласен – 2 балла; скорее не согласен – 3 балла; скорее согласен – 4 балла; согласен – 5 баллов; полностью согласен – 6 баллов.

Каждому ответу на обратное утверждение присваивается балл от 1 до 6 следующим образом: абсолютно не согласен – 6 баллов; не согласен – 5 баллов; скорее не согласен – 4 балла; скорее согласен – 3 балла; согласен – 5 балла; полностью согласен – 1 балл.

Впишите оценки в таблицу и найдите итоговую сумму баллов (общий уровень толерантности): \_\_\_\_\_.

Прямые утверждения	4	5	7	8	14	15	16	18	22				
Обратные утверждения	1	2	3	6	9	10	11	12	13	17	19	20	21

Оценка общего уровня толерантности производится путём сопоставления с нормами:

Баллы	Уровень	Интерпретация
22-60	Низкий	Высокая интолерантность и наличие выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям.
61-99	Средний	В разных ситуациях могут вести себя по-разному, проявляя, как толерантность, так и интолерантность
100-132	Высокий	Выражены черты толерантной личности. Свыше 115 баллов возможно проявление психологического инфантилизма, тенденций к попустительству, снисходительности или безразличию. Возможна демонстрация высокой степени социальной желательности.

Для **качественного** анализа аспектов толерантности посчитайте сумму баллов по каждой субшкале:

Этническая толерантность		Выявляет отношение человека к представителям других этнических групп и установки в сфере межкультурного взаимодействия	2, 4, 7, 11, 14, 18, 21
Баллы	Уровень		$\Sigma=$
До 19 20-31 От 32	Низкий Средний Высокий		
Социальная толерантность		Позволяет исследовать толерантные и интолерантные проявления в отношении различных социальных групп (меньшинств, преступников, психически больных людей), а также изучать установки личности по отношению к некоторым социальным процессам	1, 6, 8, 10, 12, 15, 16, 20
Баллы	Уровень		$\Sigma=$
До 22 23-36 От 37	Низкий Средний Высокий		
Толерантность как черта личности		Включает пункты, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение человека к окружающему миру	3, 5, 9, 13, 17, 19, 22.
Баллы	Уровень		$\Sigma=$
До 19 20-31 От 32	Низкий Средний Высокий		

## Методика 4. КАИМА

**Инструкция 5.** Данное тестирование поможет определить способ, которым Вам проще и удобней рассматривать проблемы, принимать решения в повседневной жизни, учёбе или профессиональной деятельности.

Пожалуйста, определите своё согласие или несогласие с утверждениями опросника. В бланке ответов отметьте выбранный вариант, поставив «галочку» в соответствующем столбце:

- 1 — совершенно не согласен;
- 2 — скорее не согласен;
- 3 — нечто среднее;
- 4 — скорее согласен, чем не согласен;
- 5 — полностью согласен.

Не задумывайтесь долго над ответами. Ваша первая реакция с наибольшей вероятностью будет самым естественным для Вас способом мыслить, чувствовать или действовать. Помните, что правильных или неправильных ответов не бывает.

№ п/п	Утверждения	Совершенно не согласен	Скорее не согласен	Нечто среднее	Скорее Согласен	Полностью согласен
1	Если у Вас есть достаточно средств, Вы вложите их в молодую, перспективную компанию					
2	У Вас иногда возникает желание усовершенствовать и без того хорошую вещь					
3	Если намечается интересная конференция, Вы будете в ней участвовать					
4	В споре с авторитетным и уважаемым человеком Вы будете осторожны в своих высказываниях					
5	Вы нуждаетесь в советчике, который помог бы направить Вашу активность на достижение целей					
6	Вы доверяете интуиции в ситуациях риска и неопределённости					
7	Только по-настоящему смелые действия позволяют человеку получить известность и признание					
8	Неожиданные обстоятельства способны напугать Вас					
9	Если на Вас возложена ответственность за разработку какого-нибудь дела, то у Вас возникает чувство тревоги					
10	Вы работаете строго по предписанным нормам и правилам					
11	Повседневную рутинную работу Вы считаете мучительной					
12	Вы рискнёте без тренировки управлять парусной лодкой					
13	Временами Вы не доверяете людям по каким-					

	то необоснованным причинам					
14	Вы делаете упрёки и замечания людям, если они того заслуживают					
15	Вы склонны вносить в размеренную жизнь других праздник, новизну					
16	Когда Вам необходимо принять решение, Вы обычно тянете до тех пор, пока это возможно					
17	Вы радуетесь, когда появляются обстоятельства, диктующие Вам решения					
18	Вам приходилось принимать решения самому					
19	Вы можете назвать себя предсказуемым человеком					
20	Отправляясь путешествовать в страну, в которой Вы ещё не бывали, Вы возьмётесь самостоятельно разрабатывать маршрут					
21	Вы ощущаете дискомфорт, если ситуация требует от Вас нестандартных решений					
22	Если на Вашем пути к достижению целей появились препятствия, то Вы готовы рискнуть, чтобы преодолеть их					
23	У Вас иногда появляется желание совершить дерзкий поступок					
24	Если Ваши коллеги просят рассудить их, то возьметесь за это					
25	Вы с лёгкостью примете участие в конкурсе по созданию нового продукта					
26	Вы воспользуетесь хорошей возможностью, которая приведёт к высотам в карьере и удаче в делах					
27	Вы часто используете вещи не по их прямому назначению					
28	Вы склонны бросать вызов правилам					
29	Вас не устраивает или утомляет работа, требующая творческого мышления					
30	Вам необходимы одобрение и похвала, чтобы Вы сделали что-то стоящее					
31	Вам интересны оригинальные и рискованные предложения Ваших партнёров и друзей					
32	Вы будете импровизировать, если Вам вдруг придётся отвечать на вопрос, на который Вы не знаете ответа					
33	Вы готовы взять на себя руководство в критической ситуации					
34	Вы смогли бы всё бросить, чтобы поехать жить и работать в другой регион					
35	Если кто-либо начнёт критиковать Ваши новаторские идеи, то Вы прекратите их проповедовать					
36	В больших и шумных компаниях Вы чувствуете себя некомфортно					
37	Вас тяготят непредвиденные ситуации в профессиональной деятельности, требующие					

	поиска новых решений					
38	Если у Вас есть ценное предложение или дополнение, Вы обязательно его выскажете					
39	Вы стремитесь быть заметным и популярным					

### Порядок обработки полученных данных

Перед тем, как приступить к обработке данных, пожалуйста, убедитесь, что бланк ответов заполнен полностью.

Для определения числа полученных баллов сопоставьте ответы с ключом следующим образом.

Каждому ответу на утверждение прямой шкалы присваивается от 1 до 5 баллов («совершенно не согласен» — 1 балл; «скорее не согласен» — 2 балла; «нечто среднее» — 3 балла; «скорее согласен» — 4 балла; «полностью согласен» — 5 баллов).

Каждому ответу на утверждение обратной шкалы присваивается обратный балл («совершенно не согласен» — 5 баллов; «скорее не согласен» — 4 балла; «нечто среднее» — 3 балла; «скорее согласен» — 2 балла; «полностью согласен» — 1 балл).

### Ключ ответов

**Прямая шкала** включает утверждения:

1, 2, 3, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 38, 39.

**Обратная шкала** включает утверждения:

4, 5, 8, 9, 10, 16, 17, 19, 21, 29, 30, 35, 36, 37.

Затем подсчитайте общую сумму баллов и переведите полученные сырые баллы в стены в соответствии с приведёнными ниже нормами.

### Перевод сырых баллов теста «КАИМА» в стены

Стены	Сырые (первичные) баллы	
	Мужчины	Женщины
	М = 139 $\delta$ = 15	М = 134 $\delta$ = 14
1	Ниже и равно 108	Ниже и равно 106
2	109 ÷ 116	107 ÷ 113
3	117 ÷ 123	114 ÷ 120
4	124 ÷ 131	121 ÷ 127
5	131 ÷ 139	128 ÷ 134
6	140 ÷ 146	135 ÷ 141
7	147 ÷ 154	142 ÷ 148
8	155 ÷ 161	149 ÷ 155
9	162 ÷ 169	156 ÷ 162
	Выше и равно 170	Выше и равно 163

### Интерпретация полученных данных. Выводы и рекомендации

При интерпретации данных необходимо определить диапазон, в который попали полученные результаты.

Результаты, находящиеся в диапазоне 1-3 стенов показывают проявление адапторского стиля. Причём испытуемые, набравшие 1 стенов, являются крайними адапторами; 2 стенов — ярко выраженными адапторами; 3 стенов — умеренными адапторами.

Результаты, находящиеся в диапазоне 4-7 стенов, составляют средние значения или «норму». Причём 4 стандартизированных балла показывают нижнюю границу нормы, которая отражает тенденцию к адапторскому когнитивному стилю. 7 стандартизированных баллов показывают верхнюю границу нормы, за которой стоит тенденция к инноваторскому стилю. Испытуемые, набравшие средние баллы, выполняют функции «мостика», связки между крайними адапторами и крайними инноваторами, которым трудно договориться между собой.

Результаты, находящиеся в диапазоне 8-10 стенов показывают проявление инноваторского стиля. Причём испытуемые, набравшие 10 стенов, являются крайними инноваторами; 9 стенов — ярко выраженными инноваторами; 8 стенов — умеренными инноваторами.

При составлении индивидуальных характеристик когнитивного стиля Вы можете опираться на следующие особенности адапторов и инноваторов.

#### Характеристики адаптора и инноватора

Сфера проявления	Адаптор	Инноватор
Стиль деятельности	Любое поручение выполняет точно и в срок. Свою работу выполняет качественно. Аккуратно осуществляет даже рутинную, однообразную работу. Не готов идти на риск. Производит впечатление ответственного человека. Не восприимчив к скуке.	Может казаться недисциплинированным и безответственным. Зачастую производит впечатление человека поверхностного и несерьёзного. Способен к качественному и обстоятельному выполнению рутинной и повседневной работы только в течение кратковременных порывов, стремится делегировать рутинные функции другим людям или избежать таких обязанностей. В процессе достижения поставленных целей не очень охотно использует уже известные средства. Часто шокирует окружающих.
Особенности мышления	Склонен решать поставленную задачу, а не искать новые проблемные области. Решает задачи апробированными и понятными способами. Может путать цели и средства.	Ищет новые проблемные области и новые решения уже поставленных задач. Он интересуется всеми сопутствующими аспектами проблемы. В столкновении с новыми и нестандартными ситуациями чувствует себя «как рыба в воде». При необходимости решать задачу уже известными и апробированными способами



		словно «скасаёт».
Групповая работа	Стремится понять других людей, способствует сплочению и кооперации членов группы. Не любит необычные формы поведения партнёров по общению, а также сам старается не совершать необычных и непонятных другим поступков.	Недостаточно внимателен к другим людям. Может создавать угрозу сплочённости и кооперации в группе в силу склонности к нестандартному поведению. Зачастую инноватор заинтересован в том, чтобы «расшатать» устойчивую группу, чтобы в ней произошли хоть какие-нибудь перемены.
Влияние окружения на поведение	Редко бросает вызов существующим правилам. Это может произойти только при наличии сильной поддержки. Его больше устраивает стабильность в отношениях. Часто не уверен в себе. Реагирует на критику демонстративным согласием, даже если это сопровождается глубокими переживаниями. Чувствителен к давлению и власти. Может достаточно долго мириться с ситуацией, которая его не устраивает. Уступчив и покладист. Предпочитает не ввязываться в конфликт, нежели доказывать свою правоту. Ему зачастую недостаёт умения использовать конфликт для решения встающих перед ним задач.	Часто бросает вызов правилам и не проявляет особого уважения к традициям. Его не волнует возникновение конфликтной ситуации. Выглядит уверенным в себе и независимым в период генерирования идей. Однако во время выполнения рутинных функций может потерять уверенность в себе и стать подавленным и подверженным влиянию. Не нуждается в согласии и поддержке для формирования веры во что-либо в условиях критики. Может отстаивать свою точку зрения до конца. При этом инноватору может быть совсем не важно, насколько его точка зрения популярна или пользуется поддержкой. Часто неуважителен к мнению группы или большинства. Выглядит несговорчивым, резким, создающим диссонанс в группе
Отношение к изменениям	Часто относится скептически к переменам. Избегает резких и революционных изменений. Проблемные области уменьшает посредством постоянных усовершенствований и повышения производительности труда. При этом может обеспечить надёжный фундамент для рискованных предприятий инноватора. В совместную работу с инноватором привносит стабильность, порядок	К изменениям относится позитивно, зачастую даже нуждается в них. Может выступать катализатором изменений в стабильной группе или структуре. В совместную с адаптором работу привносит ориентацию на задачу, независимость от прошлого опыта, уже устоявшихся теорий. Обеспечивает динамику для периодических кардинальных перемен, без которых система или организация закостенеет
Управленческие качества	Эффективно управляет уже существующими структурами, однако с кризисными	Склонен брать на себя управление в непредсказуемых ситуациях. Очень эффективен в кризисные периоды.

	<p>ситуациями может не справиться. Полезен в каждодневной работе организации, но его иногда необходимо «выдёргивать» из привычной обстановки</p>	<p>Может оказать большую пользу для профилактики кризиса (но только в случае, если инноватор находится под контролем)</p>
--	--	---

На основе сделанных выводов разрабатываются рекомендации относительно тех ситуаций, видов деятельности, в которых может быть наиболее успешен и полезен человек, обладающий тем или иным уровнем выраженности адапторско-инноваторского когнитивного стиля.

После разработки индивидуальных характеристик все студенты распределяются на три группы: инноваторы, адапторы и участники, получившие средние результаты. Далее инноваторы подбирают себе команду, в которую должны войти представители второй и третьей групп. Общая численность команды должна составить 3-4 человека.

**Целостная модель компетенций наставника**

**Инструкция 1.** Изучите целостную модель компетенций наставника молодёжных предпринимательских проектов. Ключевыми компетенциями, необходимыми для выполнения деятельности наставника молодёжных предпринимательских проектов, являются: коммуникативные способности, креативность, организаторские способности, толерантность и эмпатия. Поставьте в таблицу баллы в стенах, полученные по итогам тестирования, в свободный столбец.

Наименование компетенции	Рабочие определения компетенций	Баллы по результатам тестирования (в стенах)
Коммуникативные способности	Высокий уровень активности в общении, умение устанавливать и поддерживать контакты внутри и вне организации, используя разные каналы связи для общения	
Креативность	Умение генерировать творческие решения, работать в ситуациях неопределённости, готовность создавать новое (новые знания, новые технологии, новые организации)	
Организаторские способности	Умение поставить задачу, делегировать полномочия, обеспечить ресурсы для её реализации, проверить её выполнение в установленное время	
Толерантность	Готовность рассматривать и принимать чужую точку зрения, позицию, если она обоснована	
Эмпатия	Умение сопереживать другому человеку	
Среднее значение	Психологическая готовность к работе наставника	

Оцените свой потенциал работать наставником молодёжных предпринимательских проектов, используя следующую шкалу:

1-2 балла – очень низкий уровень; 3-4 – ниже среднего; 5-6 – средний уровень; 7-8 баллов – выше среднего; 9-10 баллов – высокий уровень.

---



---



---



---

**Инструкция 2.** Ваша задача – определить зоны и методы развития личностных компетенций, заполнив следующую таблицу.

План развития компетенций

Наименование компетенции	Теория	Практика	Период	Ожидаемый результат
Коммуникативные способности				

Креативность				
Организаторские способности				
Толерантность				
Эмпатия				

Прохорова Мария Вячеславовна  
Пономарева Лидия Николаевна  
Савичева Анастасия Вячеславовна

«Психология наставничества в бизнесе и социальной сфере»

Электронное учебно-методическое пособие