

ОТЧЕТ

о выполнении мероприятий по Дорожной карте
проекта «Капитал будущего» за март 2023 года

1 Фокус группа – научно-педагогические работники ВКТУ

7 марта состоялся старт уникального социального арт-проекта «ЕКТU Painting – Девушка Весна» ("Картина ВКТУ"). Проект призван объединить всех обучающихся и сотрудников ВКТУ, тех, кто готов поделиться с окружающими своей добротой и светлой, созидательной энергией творчества.

В проекте «ЕКТU Painting – Девушка Весна» приняли участие студенты и сотрудники университета. Картина ВКТУ получилась яркой, солнечной, волшебной. Это картина получилась про нас с вами, про каждого из нас, про то, что мы нужны друг другу, не взирая на различия - возраст, национальность, профессию, цвет глаз, вероисповедание.





15 марта 2023 года состоялся КРУГЛЫЙ СТОЛ «ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ВКТУ-2023: РЕАЛИЗАЦИЯ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ»

Участники круглого стола:

1) Наставнические пары:

№	ФИО наставника, должность	ФИО закрепленного молодого преподавателя	Специализация	Школа
1	Әділқанова Меруерт Әділқанқызы, доктор PhD, ассоциированный профессор	Ағзамова Перизат Алтайқызы	Обогащение полезных ископаемых	ШМиОПИ
2	Рахимбердинова Мадина Умаргалиевна, доктор PhD, ассоциированный профессор	Мухамедгалиева Назерке Нұржанқызы, преподаватель	Менеджмент, Управление проектами, Менеджмент знаний	ШБиП
3	Әмірбек Динара Әмірбекқызы Старший преподаватель	Торғулова Жанерке Максұтовна	Электроэнергетика	ШТАиТЭ
4	Кумыкова Татьяна Михайловна Профессор кандидат технических наук	Есеркегенова Б.Ж.	Технологические машины и оборудование	ШМ
5	Нұршайықова Гүлнұр Тлеубергенқызы Ассоциированный профессор, кандидат технических наук	Шаненова М.М.	Горное дело	ШНоЗ
6	Алимханова Аслима Жеңісқызы Доктор PhD, Старший преподаватель	Асқадұлы Қ.	Радиотехника, электроника и телекоммуникации	ШИТиИС

2) Члены проектной группы «Капитал будущего»:

- Машекенова А.Х., начальник Управления по академической деятельности;
- Даниярова К.М., начальник Отдела по подбору и развитию персонала.
- Иващенко Е.Н., начальник Центра Postgraduate;
- Серая Н.В., руководитель проекта «Капитал будущего»;
- Хван В.С., Project manager Управления по социально-культурной деятельности и молодежной политике;
- Лутай С.С., старший преподаватель Школы наук о Земле и окружающей среде;

3) Деканы факультетов/Школ:

- Оналбаева Жанар Сагидолдиновна, декан ШМиОПИ
- Закимова Альфия Манарбековна, декан ШБиП
- Акаев Айбек Муратбекович, декан ШТАиТЭ
- Вахгельт Анатолий Фроимович, декан ШМ
- Рахымбердина Маржан Есенбековна, декан ШНоЗ
- Кумаргажанова Сауле Кумаргажановна, декан ШИТиИС
- Рахметуллина Женисгуль Толеухановна, декан ФБИП
- Сарсембаева Арайлы Алибековна, ФГО
- Алдунгарова Алия Кайратовна, декан ШАиС

ПРОГРАММА КРУГЛОГО СТОЛА

15 марта, Г1-115	
10.00-10.30	Встреча с наставниками программы. Применяемые методы, приемы, формы наставничества для достижения желаемых результатов в количественном и качественном выражении.
10.30-11.00	Встреча с наставническими парами. Сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы (наставническим парам подготовить небольшую презентацию-выступление на 5 мин).
11.00-11.30	Встреча с наставляемыми молодыми специалистами для обсуждения промежуточных результатов и становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, профессии.











Наставничество

- ✓ обучение практическим навыкам молодых сотрудников прямо на рабочем месте опытным, авторитетным, высококвалифицированным сотрудником.



Менторство

- ✓ Ментор сначала излагает теоретические основы изучаемого процесса, затем поясняет изложенное на практическом примере, после чего дает задание своим ученикам и контролирует его исполнение.



Тьютерство



- ✓ сопровождение, помощь обучающемуся в его саморазвитии, освоении образовательной программы, повышении квалификации или переподготовке (особо развито в системе образования, особенно в его дистанционной форме).



Шедоунг

- ✓ заключается в том, что обучаемый сотрудник следует «как тень» за более опытным работником и наблюдает за тем, как тот выполняет свои обязанности. При этом, сам новый сотрудник, как правило, ничего не делает, не комментирует происходящее, не задает вопросы и вообще практически не вмешивается в процесс.



Скаффолдинг

✓ стратегия обучения, которая имеет место в ситуациях взаимодействия преподавателя (наставника) и обучаемого по решению проблем или задач. Наставник помогает новичку в выполнении заданий, с которыми он пока не может справиться; а также позволяет обучаемому выполнять такой объем или такое количество заданий, с которыми он уже может справиться самостоятельно. Основной показатель скаффолдинга – «угасающая помощь» со стороны преподавателя (наставника), т.е. уменьшение степени интенсивности оказания помощи до момента, когда обучаемый становится совершенно самостоятельным и автономным, а к завершению обучения значительно уменьшается или вообще отсутствует.



1

Основные задачи наставничества

Ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому, в отношении которого осуществляется наставничество.

2

Основные задачи наставничества

Выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности.

3

Основные задачи наставничества

Оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения.

4

Основные задачи наставничества

Адаптация обучаемых к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в образовательной организации.

5

Основные задачи наставничества

Оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей

6

Основные задачи наставничества

Содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

Форма наставничества

- Индивидуальная
- прямая (при непосредственном контакте с человеком не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке)
- опосредованная (опосредованно путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму)

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (учебного года).

Методы, приемы, формы наставничества:

- посещение занятий опытных ППС, их анализ совместно с наставником и другими преподавателями;
- проведение открытых занятий и их обсуждение;
- изучение качества знаний, умений и навыков обучающихся в классе наставляемого педагога (в процессе внутришкольного контроля);
- изучение отзывов студентов и преподавателей;
- выступления на конференциях, педагогических советах и т.д.

**Наставничество будет
эффективным только при
условии, что эта работа ведется
планово, систематично и
целенаправленно!**

ФИО наставника, должность	ФИО закрепленного молодого преподавателя	Срок наставничества	Специализация	Школа
Әділқанова Меруерт Әділқанқызы доктор PhD, ассоциированный профессор	Ағзамова Перизат Алтайқызы	С 1 октября 2022 г. по 30 июня 2023 г.	Обогащение полезных ископаемых	ШМиОПИ
Рахимбердинова Мадина Умаргалиевна доктор PhD, ассоциированный профессор	Мухамедгалиева Назерке Нуржанқызы преподаватель	С 1 октября 2022 г. по 30 июня 2023 г.	Менеджмент, Управление проектами, Менеджмент знаний	ШБиП
Әмірбек Динара Әмірбекқызы Старший преподаватель	Торгулова Жанерке Макутовна	С 1 октября 2022 г. по 30 июня 2023 г.	Электроэнергетика	ШТАиЭ
Кумыкова Татьяна Михайловна Профессор кандидат технических наук	Есеркегенова Б.Ж.	С 1 октября 2022 г. по 30 июня 2023 г.	Технологические машины и оборудование	ШМ
Нуршайыкова Гульнур Тлеубергенқызы Ассоциированный профессор, кандидат технических наук	Шаненова М.М.	С 1 октября 2022 г. по 30 июня 2023 г.	Горное дело	ШНоЗ
Алимханова Аслима Жеңісқызы Доктор PhD, Старший преподаватель	Асқадұлы Қ.	С 1 октября 2022 г. по 30 июня 2023 г.	Радиотехника, электроника и телекоммуникации	ШТИИС

Школа металлургии и обогащения полезных ископаемых



Әділқанова Меруерт
Әділқанқызы,



Ағзамова Перизат
Алтайқызы

Школа бизнеса и предпринимательства



Рахимбердинова Мадина
Умаргалиевна



Мухамедгалиева
Назерке Нұржанқызы

Школа технологий атомной и традиционной энергетики



Әмірбек Динара
Әмірбекқызы



Торгулова Жанерке
Максұтовна

Школа Машиностроения



Кумыкова Татьяна
Михайловна



Есеркенова Бекзат
Жамбылқызы

Школа Наук о земле



**Нуршайыкова Гүлнур
Тлеубергенқызы**



**Шаненова Маржан
Мухаметханқызы**

Школа информационных технологий и интеллектуальных систем



Алимханова Аслима
Жеңісқызы



Асқадұлы
Қанат

Программа наставничества



Человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту.

Педагог – это не профессия, это образ жизни.

Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

Очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, студентам и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, педагогу с многолетним опытом работы.

А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?



В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями:

- ✓ неумение точно рассчитать время на занятия,
- ✓ логично выстроить последовательность этапов занятия,
- ✓ затруднения при объяснении материала,
- ✓ отсутствие взаимопонимания со студентами и коллегами,
- ✓ преподнести материал в рамках лекционных и практических занятий,
- ✓ осуществить планирование деятельности,
- ✓ организовывать практику и воспитательные мероприятия со студентами.

Вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка.

Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий преподаватель должен:

- ✓ освоиться в новом коллективе,
- ✓ наладить правильные отношения со студентами,
- ✓ уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать студентов на занятиях.
- ✓ выработать свой индивидуальный стиль общения со студентами, коллегами и администрацией вуза.



Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Ему необходима постоянная товарищеская помощь.

Молодому педагогу было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.



Методы и приемы наставничества:

- **инструктаж** – наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;
- **объяснение** – наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;
- **метод кейса** – наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат и др.
- **метод «тени»** – работник-преемник на какой-то отрезок времени становится «тенью» более опытного работника-наставника: наблюдает за процессом работы, выполняет задания, задает вопросы, консультируется и т.д.

Виды деятельности

в рамках организации наставничества:

- 1) **мероприятия по ознакомлению** лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями, нормативными документами, целями и задачами деятельности вуза и соответствующего структурного подразделения.
- 2) **ознакомление наставляемого с рабочим местом и коллективом**
- 3) **изучение наставляемым теоретических и практических вопросов** касающихся исполнения должностных обязанностей.
- 4) **посещение учебных занятий у опытных педагогов** которое позволяет молодым специалистам понять общую практическую методологию организации образовательного процесса в организации высшего образования.
- 5) **посещение учебных занятий наставляемых** что позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий молодого сотрудника во избежание дальнейших профессиональных ошибок;
- 6) **помощь в участии наставляемого в конкурсах педагогического мастерства** (разных видов), что позволяет своевременно войти в профессию, адаптироваться к публичной деятельности, а также осмыслить свою профессиональную деятельность, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании;
- 7) **помощь в участии наставляемого в транслировании опыта** (выступление на заседаниях кафедр, конференциях и т. п.), что влияет на психологическую адаптацию и впоследствии удовлетворенность профессиональной педагогической деятельностью;
- 8) **включение наставляемого в организацию мероприятий** проводимых структурными подразделениями, что способствует формированию дружеских отношений с сотрудниками, более полному пониманию наставляемым особенностей работы вуза

Эффективность института наставничества в ВКТУ является актуальной и педагогически обусловленной, определяется индивидуальным характером и адресностью, способствует улучшению результатов высшего образования, повышению его качества.

2 Фокус группа - студенты ВКТУ

По конкурсу «100 лучших студентов ВКТУ «Кристаллы будущего» за март 2023 была проделана следующая работа:

- 1) Была проведена рассылка по группам старост всех курсов университета с информацией о конкурсе;
- 2) Выставлена реклама на экране первого этажа;
- 3) Опубликованы посты в социальных сетях и личных кабинетах студентов с информацией о конкурсе;
<https://www.instagram.com/p/CornDc1LZn6/>.
- 4) За март месяц поступило 0 заявок на конкурс. На текущий момент также 5 заявок.
 - Культурная деятельность 1
 - Наука 2
 - Спорт 1
 - Учебная деятельность 1

По итогу марта 2023 г. по реализации стартап проектов была проведена следующая работа:

- Реализуется ТЗ по запросу NURIS в конкурсе на разработку бизнес-плана для компании «Microread Genetics».
- Идет подготовка команды «Enactus ЕКТU» на национальный кубок «Enactus National EXPO 2023».

В целом за отчетный период проведена большая подготовительная работа по началу и проведению мероприятий Дорожной карты проекта для различных фокус-групп ВУЗа, реализация которых запланирована на март месяц текущего года.

Руководитель проекта «Капитал будущего»

Н.В. Серая