

ОТЧЕТ
о выполнении мероприятий по Дорожной карте
проекта «Капитал будущего» за май 2024 года

1 Фокус группа – научно-педагогические работники ВКТУ

Согласно разработанной Дорожной карты по проекту «Капитал будущего» на 2023 год Задача 3. **Задача 3 «Создание условий для профессионального развития НПР»** Мероприятие 3.3. Продолжение работы программы наставничества (кураторства) на всех уровнях, 3.05.2023 г. в аудитории Г1-115 в 10.00 состоялась встреча с наставническими парами.

Круглый стол

*«Программа наставничества
ВКТУ-2024: Реализация,
проблемы и пути
совершенствования»*

Наставничество

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



Задачи наставничества

1. Повышение качества подготовки сотрудников.
2. Ускорение адаптации новичков.
3. Развитие у новых сотрудников корпоративного духа.
4. Снижение текучести кадров.
5. Доведение профессионализма вновь поступивших специалистов до требуемого квалификационного уровня.



Наставничество – метод обучения персонала по модели «Расскажи – покажи – сделай»

Шаг 1 – «Расскажи». Наставник поэтапно объясняет обучаемому задание, основные его моменты и особенности. С помощью вопросов выясняет, насколько наставляемый понимает, что ему требуется делать.

Шаг 2 – «Покажи». Наставник показывает, что и как нужно делать. Подробно поясняет весь алгоритм выполнения поручения.

Шаг 3 – «Сделай». Подопечный выполняет задание. Наставник контролирует, выявляет ошибки, попутно поясняя их причины, просит переделать некачественные этапы.



Каким должен быть наставник



Критерий 1. Наличие знаний и опыта работы

- ✓ Наличие опыта и высокий профессионализм – основные условия, которые позволяют специалисту стать наставником. Причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных.



Критерий 2. Умение передавать знания

- ✓ Наставниками должны становиться только специалисты, умеющие легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам.



Критерий 3. Личное желание



Критерий 4. Влиятельность

✓ Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом как у руководства, так и в коллективе.



Критерий 5. Ответственность и организованность

- ✓ Наставник в полной мере должен нести ответственность не только за себя, но и за своего подопечного. Тогда процесс наставничества не будет пущен на самотек, а станет эффективным для обеих сторон.



Педагог-наставник

Для опытного педагога наставничество является эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Требования к наставнику

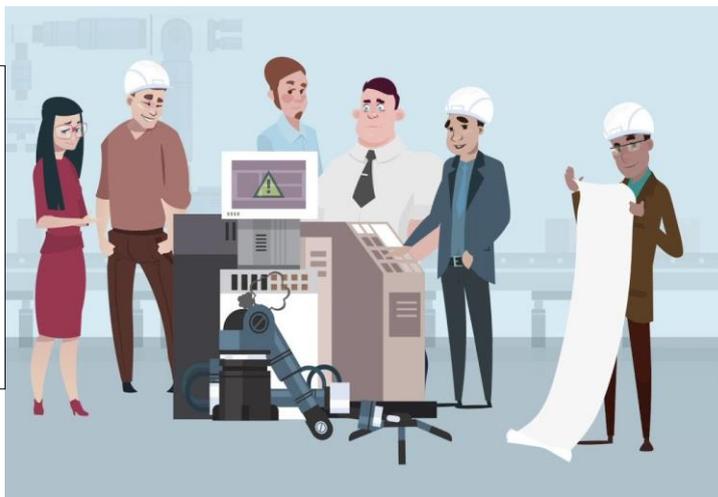
- умение четко и грамотно ставить цели и задачи своей деятельности;
- умение разрабатывать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу с учетом его индивидуальных особенностей;
- умение наладить продуктивный межличностный контакт и предложить оптимальные формы и способы взаимодействия;
- умение диагностировать, наблюдать, анализировать деятельность подопечного;
- моральная и административная ответственность за подготовку специалиста;
- способность креативно, творчески организовывать процесс поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности;
- способность к самоанализу, желание самосовершенствоваться, постоянное самообразование.

Как внедрить систему наставничества?



Шаг 1. Разработка Положения о наставничестве

Основой любой системы наставничества служит локальный документ «Положение о наставничестве». Именно в нем определена цель и сформулированы задачи этого процесса, прописан алгоритм закрепления стажера за наставником, рассматривается наставничество как метод управления персоналом.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКИЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Д. СЕРИКБАЕВА»

УПРАВЛЕНИЕ ПО АКАДЕМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УТВЕРЖДАЮ

И.о. Председателя Правления – Ректор
НАО «ВКТУ им. Д. Серикбаева»
С. Рахметуллина
15.07.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
НАО «ВКТУ имени Д. СЕРИКБАЕВА»**

Шаг 2. Проведение отбора наставников



Шаг 3. Закрепление стажеров за наставниками



Шаг 4. Проведение контроля работы наставников

Прямые показатели:

- выполнение индивидуального плана-графика по работе со стажером;
- количество встреч;

Косвенные показатели:

- качество выполнения должностных обязанностей стажером;
- скорость адаптации нового сотрудника в коллективе;
- очевидный профессиональный рост подопечного.

В целях контроля проводятся опросы обучаемых, которые позволяют определить уровень удовлетворенности наставничеством.



Шаг 5. Вознаграждение наставников



Как организовать эффективную систему наставничества



Совет 1. Регулярно мотивируйте наставников

*От умения грамотно
выстроить систему
мотивации специалистов-
наставников зависит
эффективность всей системы
наставничества.*

MOTIVATION



Материальная мотивация

- премирование;
- бонус за успешное прохождение подшефным испытательного срока.



Нематериальная мотивация

- конкурс на лучшего наставника;
- включение в кадровый резерв на руководящие позиции;
- публичное признание заслуг наставника.



Совет 2. Проводите обучение наставников



Совет 3. Используйте обратную связь с новым сотрудником

- ✓ Организуйте обратную связь со стажерами всеми доступными способами. Важно, чтобы подопечный мог высказывать свое мнение о наставнике, его методах обучения.



Формы 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).

Приемы 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 наставляемого педагога;
- изучение отзывов студентов и преподавателей;
- выступления на конференциях, заседаниях и т.д.

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

Программа наставничества



Педагог – это не профессия, это образ жизни, который требует непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.



Педагог с многолетним опытом работы обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

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.

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 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 транслировании опыта (выступление на заседаниях кафедр, конференциях и т. п.), что влияет на психологическую адаптацию и впоследствии удовлетворенность профессиональной педагогической деятельностью;
- 7) 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.

2023-2024 учебный год

(Период программы наставничества –
с 1 октября 2023 г. по 30 июня 2024 г.)

ФИО наставника, должность	ФИО закрепленного молодого преподавателя	Специализация	Школа
Рахметуллина Женисгуль Толеухановна, декан, кандидат физико-математические	Серіктаева Аяжан Серіктайқызы	Математика	МШИ
Мухамедова Раушан Оразгалиевна, старший преподаватель	Қыдырханқызы Айдана	Математика	МШИ
Абдулина Сауле Амангельдыевна, доктор PhD, ассоциированный профессор	Камалова Аина Камаловна	Металлургия	МШИ
Ерболатова Гульнара Уалхановна, ассоциированный профессор	Әнуарбекова Шырай Дидарқызы	Техническая физика	МШИ
Акаев Айбек Муратбекович, декан ассоциированный профессор	Жусупова Алия Саматқызы	Электроэнергетика	ШАСиЭ
Рахимбердинова Мадина Умаргалиевна, доктор PhD, ассоциированный профессор	Ургушева Самал Серкановна, преподаватель	Финансы, финансовый учет	БШ
Даумова Гульжан Камалбекқызы ассоциированный профессор, кандидат технических наук	Даниярова Мадина Даниярқызы	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	ШНоЗ
Алимханова Аслима Жеңісқызы доктор PhD, Старший преподаватель	Байшуақ Дана Бердибекқызы	Автоматизация и управление	ШЦТииИ

Международная школа инженерии



Рахметуллина Женисгуль
Толухановна



Серіктаева Аяжан
Серіктайқызы



**Мухамедова Раушан
Оразгалиевна**



**Қыдырханқызы
Айдана**



**Абдулина Сауле
Амангельдыевна**



**Камалова Аина
Камаловна**



Ерболатова Гульнара
Уалхановна



Әнуарбекова Шырай
Дидарқызы

Школа архитектуры, строительства и энергетики



Акаев Айбек
Муратбекович



Жусупова Алия
Саматкызы

Бизнес Школа



Рахимбердинова Мадина
Умаргалиевна



Ургушева Самал
Серкановна

Школа Наук о земле



Даумова Гульжан
Камалбеккызы



Даниярова Мадина
Даниярқызы

Школа цифровых технологий и искусственного интеллекта



Алимханова Аслима
Жеңісқызы



Байшуақ Дана
Бердибекқызы

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 май месяц текущего года.

Руководитель проекта «Капитал будущего»

Н.В. Серая