

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ТбУ

### СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА



Утверждаю  
Председатель правления  
- Ректор

Е. Садыков  
2023 года

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ТбУ

(пилотный проект)

Положение рассмотрено и принято  
на заседании Правления

Протокол № 15 от 12 10 2023 года

Некоммерческое акционерное общество «Торайгыров университет»

Павлодар

2023

## Предисловие

**1 РАЗРАБОТАНО** Рабочей группой.

### **2 РАЗРАБОТЧИКИ**

2.1 Руководитель рабочей группы: Маняпова Т. К. – тренер RWСТ, профессор ТоU

2.2 Жакишева А. Е. – директор HR-службы.

2. Оспанова Б. Б. – докторант кафедры «Педагогика и психология».

**3 ВНЕСЕНО** HR-службой.

**4 УТВЕРЖДЕНО** Приказом от 12 10 2023 года № 3.1-07/582

**5 ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ** с 12 10 2023 года

**6 ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ**

### **7 ЭКСПЕРТНАЯ ГРУППА**

7.1 Руководитель экспертной группы: Сабитова Р. А. – и.о. руководителя Управления правового обеспечения и государственных закупок.

7.2 Матенова Ж. Н. – Комплаенс-офицер-Руководитель комплаенс службы

7.3 Нормоконтролер: Баяхметова Г. С. – инженер по качеству Офиса аккредитации и системы менеджмента качества

**8 ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ** наставничество в ТоU 1 раз в 3 года.

*Проект «Наставничество в ТоU» направлен на поддержку образовательных и исследовательских практик ППС вуза по внедрению новых подходов преподавания и обучения в рамках реализации «Концепции развития науки РК на 2022-2026 годы».*

Веб-сайт: <http://psu.kz>

## Основные термины и определения

**Квалификационные характеристики педагога** – знания, умения и навыки, необходимые для эффективного осуществления профессиональной деятельности в сфере образования;

**Компетенции** – способность практического использования приобретенных в процессе обучения знаний, умений и навыков в профессиональной деятельности;

**Наставничество** (англ. mentoring) – это длительный процесс создания доверительных, лично заинтересованных взаимоотношений между ментором и подопечным, направленный на достижение у последнего существенной динамики в совершенствовании знаний, критического мышления, эффективности практических действий с целью его профессионального становления как целостной личности педагога.

**Наставничество в вузе** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетентности ППС, закреплению педагогических кадров и обновлению кадровых ресурсов университета. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений осуществления научно-педагогической деятельности. Наставничество способствует глубокому и всестороннему развитию имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации, развитию научного и научно-методического потенциала и совершенствованию технологического мастерства ППС вуза.

**Наставник** – это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. При этом менторинг направлен на долговременное приобретение и применение профессиональных навыков в процессе совершенствования практики педагога и предполагает сотрудничество между начинающим/молодым педагогом и наставником-ментором» (Г. Льюис).

**Профессиональные компетенции** – знания, умения и навыки, необходимые для эффективного осуществления профессиональной деятельности в соответствующей должности.

## Обозначения, сокращения

**Вуз** – высшее учебное заведение

**Курсы ПК** – курсы повышения квалификации

**МНВО РК** – Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан.

**ППС** – профессорско-преподавательский состав.

**РК** – Республика Казахстан.

**ТоU** – НАО «Торайгыров Университет».

**УМКД** – учебно-методический комплекс по дисциплине.

## Нормативные ссылки

При реализации Проекта «Наставничество в ТоU» необходимо руководствоваться следующими нормативными правовыми документами:

- 1) Конституция РК;
- 2) Закон РК «Об образовании»;
- 3) Концепции развития науки РК на 202—2026 годы;
- 4) внутренние документы ТоU:
  - Устав ТоU;

## Введение

В связи с реализацией нового курса развития науки (см. выступление Министра науки и высшего образования РК Саясата Нурбека на расширенном заседании коллегии МНВО РК, 06 января 2023 г., <https://www.gov.kz/memleket/entities/sci/press/news/details/486867?lang=ru>) актуализируются проблемы адаптации молодых и начинающих педагогов вузов к условиям и требованиям современной системы подготовки специалистов с высшим образованием в части развития научного потенциала, предметных компетенций и совершенствования технологического мастерства.

### **Методология, методы, практические инструменты внедрения проекта «Наставничество в ТоУ»**

**Методологическую основу** программы составляют личностно-деятельностный, компетентностно-ориентированный подходы, отражающие сущность института наставничества.

Выбор практических инструментов обусловлен реализацией идеи педагогического моделирования, который включает изучение процесса профессионального становления молодого или начинающего педагога вуза с фокусом на непрерывное профессиональное образование.

### **Направления наставничества в ТоУ**

В настоящее время реализуются следующие направления наставничества (рисунок 1):

1) Программа наставничества «Mentor's School»: **учебно-методическое направление** (наставник-педагог вуза → молодой /начинающий педагог);

2) Программа наставничества «Mentor's School»: **научное и научно-методическое направление**

НИР: наставник-педагог вуза (внутр.) → молодой /начинающий педагог, наставник-педагог вуза (внешн., вуз РК) → молодой /начинающий педагог; наставник-мастер производства/базы практик → молодой /начинающий педагог);

НИР: наставник-педагог (внешн., зарубежный) → молодой /начинающий педагог (фокус наставничества – преимущественно научно-исследовательская работа).

3) **Администрированное наставничество «Adm-mentoring»:** повышение квалификации ППС вуза, педагогов организаций образования, специалистов предприятий региона (по планам МНВО, отдела ПК вуза, факультетов и кафедр, по планам ПК организаций и предприятий.

«Adm-mentoring»: повышение предметных и технологических компетенций педагогов через участие в работе курсов ПК, научно-методических и научно-практических семинаров, проводимых ведущими университетами по направлениям.

## Направления наставничества в ТоU

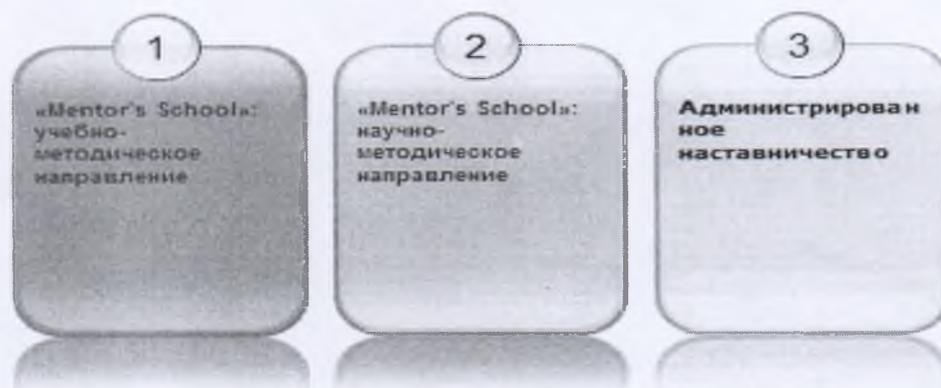


Рисунок 1 – Программа наставничества в вузе

Осуществление Программы наставничества проводится с учетом следующих стандартов:

- полезности, эффективности (направленность на конкретные потребности образовательной среды);
- исполнимости (реалистичность целей, экономичность планирования и проведения);
- корректности (соблюдение правовых и этических норм);
- точности и объективности (сбор, получение и использование достоверных, адекватных данных, соблюдение научных критериев количественного и качественного анализа поступающей информации, обоснованность выводов и планирования последующей практики).

Наставничество осуществляется в индивидуальной, групповой и коллективной форме (рисунок 2).

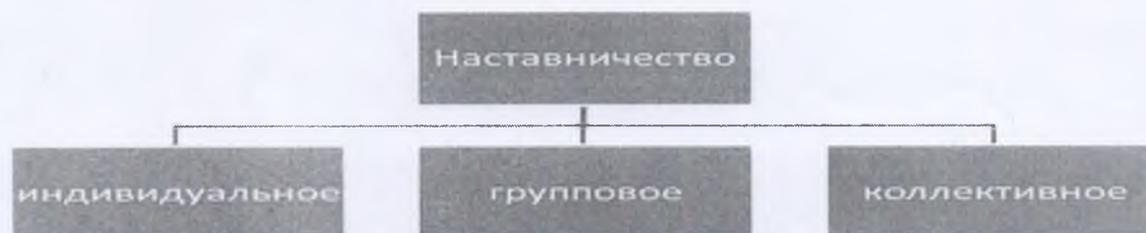


Рисунок 2 – Формы осуществления наставничества

Оценивание изменений в практике наставничества ведется в рамках конструктивистской парадигмы, что включает реализацию внешних целей (выявление качества и степени реализации наставничества, проведение сравнительного анализа до и после интервенционных мероприятий, определение целесообразности расходования ресурсов и средств) и внутренних педагогических целей (проведение систематического анализа качества процесса наставничества, повышение уровня саморефлексии молодых и начинающих преподавателей вуза, их научно-методической и учебно-методической подготовки).

Конструктивный анализ широкого научного, научно- и учебно-методического контекста, подведение итогов по реализации целей индивидуального, группового или коллективного наставничества включает описание, интерпретацию и анализ:

- сильных и слабых сторон реализации процесса реализации наставничества в вузе и степени влияния его на познавательную деятельность и академические успехи обучающихся студентов;
- возникающих по мере реализации программы иных сопутствующих и значимых процессов;
- зоны ближайшего и дальнейшего развития молодых и начинающих преподавателей вуза.

**Методы реализации и мониторинга внедрения наставничества в вузе:** консультирование, наблюдение, тренинг, коучинг, профессиональные беседы, работа фокус-группы, интервью, анкетирование, SWOT и другие виды анализа, отчеты и рефлексивные эссе.

**Содержание наставничества:**

- мониторинг и оценивание профессионального развития молодых и начинающих преподавателей вуза;
- мониторинг и оценивание исследовательской деятельности и академических успехов обучающихся студентов;
- разработка стратегий профессионального развития молодых и начинающих преподавателей вуза;
- внедрение новых подходов преподавания и обучения и осуществление рефлексивной практики.

В целях содействия эффективному профессиональному развитию педагогов через инновации, поддержку практической деятельности и осуществление мониторинга результатов повышения квалификации молодых и начинающих преподавателей в вузе осуществляется Проект «Наставничество в ToU». Организационный этап был посвящен широкому обсуждению вопросов выработки концептуальной модели наставничества в вузе с участием ведущих специалистов в данной области (тренерский корпус вуза, эксперты отдела ПК и HR университета, руководители структурных

подразделений).

В результате обсуждения и анализа совокупности условий (рассмотрение цели курсов и программ повышения квалификации ППС вуза, процесса реализации, описание контекстных условий образовательной среды) были определены направления наставничества в ТоУ.

Работа с начинающим/молодым педагогом начинается со сбора данных (входного анкетирования, тестирования или собеседования, где будут определены зоны развития, связанные с затруднениями и/или проблемами (Приложение 1, 2).

На основании обработки результатов, полученных во время анкетирования, тестирования или собеседования, анализа контекстуальных данных составляется карта потребностей педагогов, устанавливается адаптационная программа работы начинающего/молодого преподавателя с наставником, составляется маршрут профессионального роста начинающего/молодого преподавателя (Приложение 2).

На начальном этапе – этапе формирования «дисциплинарного пространства» преподавателя целесообразной является использование корпоративного сотрудничества корпуса наставников вуза, когда осуществляется коллективное наставничество с участием экспертов-наставников различных предметных областей, а также педагогики и психологии (развитие предметно-педагогических знаний, Приложения 3–5).

Период реализации Проекта наставничества: 1 семестр.

## **Положение о наставничестве**

### **1 Общие положения**

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок реализации пилотного Проекта «Наставничество в ТоУ (далее – Проект).

1.2 Настоящее Положение регулирует условия, механизм организации, формы осуществления Проекта.

1.3 Объявление об инициировании Проекта осуществляется путем размещения соответствующей публикации и Положения на сайте по адресу <http://psu.kz> (далее – Сайт).

1.4 Учредитель оставляет за собой право по собственному усмотрению отменить, завершить, приостановить или продлить Проект, а также изменить любые условия положения в любое время и по любой причине, не неся при этом какой-либо ответственности перед ППС вуза и иными лицами.

1.5 Отбор участников Проекта является добровольным и проводится в соответствии с утвержденными правилами.

1.6 Уведомление об отмене, завершении, приостановлении или продлении Проекта, а также изменении положения размещается на Сайте.

1.7 Факт участия в Проекте подразумевает, что участники ознакомились и безоговорочно принимают условия настоящего Положения, а также выражают свое безусловное согласие с тем, что их имена, фамилии и фото- и видеоматериалы с их изображением, связанные с участием в Проекте, а также интервью и иные материалы о них могут быть использованы организатором Проекта в рекламных и иных коммерческих целях как на территории РК, так и за ее пределами в течение неограниченного срока и без выплаты каких-либо вознаграждений.

1.8 Руководство по внедрению и реализации Проекта осуществляют деканы факультетов, заведующие кафедрами, ответственные за научно-методическую работу кафедр.

1.9 Контроль внедрения и реализации Проекта в ТоU осуществляет HR служба университета.

1.10 Руководитель проекта назначается приказом Председателя Правления-ректора ТоU.

## **2 Цель, задачи и ожидаемые результаты пилотного проекта «Наставничество в ТоU»**

2.1 **Цель** - оказание помощи молодым и начинающим педагогам вуза в их профессиональном становлении и развитии, а также формирование в университете качественного кадрового ресурса.

### **2.2 Задачи:**

- внедрение института научно- и учебно-методической поддержки молодых и начинающих преподавателей в вузе;
- включение мотивационных механизмов к педагогической деятельности и закрепление ППС в университете;
- ускорение процесса профессионального становления и роста ППС вуза;
- минимизация рисков периода адаптации и профессионального становления молодых и начинающих преподавателей (корпоративная культура, усвоение лучших традиций университета);
- выявление и удовлетворение потребности молодых и начинающих преподавателей в расширении знаний о новейших достижениях по предметным отраслям и в области педагогических технологий, инновационном отечественном и зарубежном опыте;
- подготовка качественного кадрового резерва структурных подразделений вуза.

### **2.3 Ожидаемые результаты**

2.3.1 Повышение квалификации молодых и начинающих педагогов вуза через развитие научного потенциала, предметных компетенций и технологического мастерства;

2.3.2 Повышение академических достижений и научно-исследовательского потенциала студентов вуза.

### **3 Инициатор проекта «Наставничество в ToU» – HR университета**

Проектный офис – 5 сотрудников:

- руководитель проекта;
- координатор проекта по направлениям: «Mentor's School: учебно-методическое направление» и «Mentor's School: научное и научно-методическое направление»
- талант-менеджер проекта по направлению «Администрированное наставничество «Adm-metntoring».

### **4 Участники проекта «Наставничество в ToU»**

4.1 Направления «Mentor's School: учебно-методическое направление» и «Mentor's School: научное и научно-методическое направление»

– разновидности индивидуальной учебно-методической, научной и научно-методической работы, способствующей раскрытию потенциала молодых и начинающих преподавателей вуза, не имеющих стажа педагогической деятельности в вузе.

В фокусе Программ «Mentor's School»-1: мониторинг и оценивание профессионального уровня молодого/начинающего педагога, разработка стратегий профессионального развития, формативное оценивание и поддержка молодого/начинающего педагога, стимулирование рефлексивной практики, передача опыта преподавания: обучение современным и эффективным методам обучения, полевая практика через проведение занятий, посещение занятий ведущих педагогов факультета/вуза, подготовка совместных учебно-методических комплексов с наставником, проведение совместных исследований, вовлечение к участию в методических конкурсах, грантах, написание совместных научно-методических публикаций, определение траектории личностного роста наставляемого педагога.

4.2 Участниками данной программы являются наставники – педагоги ToU, педагоги других вузов, ведущие специалисты базы практик и молодой /начинающий преподаватель (преподаватель-стажер).

Наставник – опытный преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания (по предметной области) и воспитания.

Требования (отбор наставников по критериям)

- 1) наличие ученой степени;
- 2) стаж педагогической/научной деятельности – более 20 лет;
- 3) наличие публикаций с импакт-фактором;
- 4) наличие сертификатов по мягким навыкам;

#### 5) штатный сотрудник ТоU

Молодой/начинающий преподаватель (Стажер) – педагог, овладевший знаниями основ педагогики по программе научно-педагогической магистратуры (по специальности), стаж педагогической деятельности в вузе до 3-х лет, проявляющий желание и склонность к научной деятельности и дальнейшему совершенствованию профессионального мастерства. Молодой/начинающий педагог повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального развития.

#### **Требования (отбор стажеров по критериям)**

1) стаж педагогической/научной деятельности – менее 3-х лет или производственный стаж – более 5-ти лет;

2) штатный сотрудник ТоU.

#### **4.3 Обязанности наставника**

Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого/начинающего преподавателя по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым/начинающим преподавателем карту потребностей и карту профессионального развития педагога с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовленности;

- изучать профессиональные и нравственные качества молодого/начинающего преподавателя, его отношение к проведению занятий, коллективу вуза, студентам;

- знакомить молодого специалиста с деятельностью вуза;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым/начинающим преподавателем учебных занятий и внеаудиторных мероприятий;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому/начинающему преподавателю индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого/начинающего преподавателя, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю/координатору программы о процессе адаптации молодого/начинающего преподавателя, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего преподавателя, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого/начинающего преподавателя.

#### **4.4 Права и обязанности молодого специалиста/начинающего преподавателя**

4.4.1 В период наставничества молодой/начинающий преподаватель обязан:

- изучать нормативно-правовую документацию, нормативные акты, определяющие его педагогическую деятельность, структуру, особенности деятельности вуза и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- разработать и осуществлять работу по карте индивидуального профессионального развития, согласованную с наставником и представленную на утверждение УМС кафедры/факультета/университета;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы;

- совершенствовать свои лидерские качества и культурный уровень;

- представить финальные работы для публичной защиты;

- составлять отчет о работе по наставничеству.

4.4.2 Молодой/начинающий преподаватель имеет право:

- вносить на рассмотрение руководства вуза предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

### **5 Организация и реализация наставничества в вузе**

5.1 Отбор участников Программы «Mentor's School» -1 осуществляется на основе анализа карты потребностей каждого преподавателя, данных анкетирования и собеседования (Приложение 1– 4).

5.2 Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях учебно-методического совета факультета/университета, согласовываются с проректором по учебной работе.

5.3 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого/начинающего преподавателя, за которым он будет закреплен, по рекомендации учебно-методического совета факультета/университета с указанием срока наставничества (не менее одного года).

5.4 Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента рассмотрения и утверждения на учебно-методическом совете университета.

5.5 Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников вуза:

- впервые принятыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в вузе;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в вузе;

- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- преподавателями, нуждающимися в дополнительной научной, методической или технологической поддержке.

5.6 Замена наставника производится приказом ректора в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу наставника или молодого/начинающего преподавателя (преподавателя-стажера);

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и преподавателя-стажера.

5.7 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым преподавателем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

5.8 Для мотивации деятельности наставника может быть:

1) устанавливается надбавка в виде:

- через КРІ;

- почасовая надбавка (ежемесячная оплата) ИЛИ - через включение в нагрузку преподавателя времени наставничества (в соответствии с запланированным временем контактной консультации (см. индивидуальный план развития молодого/начинающего преподавателя);

- премирование по результатам наставничества (единовременно, в конце года);

- премирование по результатам конкурсов («Лучший наставник вуза/факультета», «Лучший наставник по науке», «Лучший студенческий наставник», «Наставник года», «Лучший наставник в практике», «Лучший наставник базы практик»);

- через премии за вклад в развитие наставничества в вузе среди:

а) преподавателей;

б) студентов;

в) работодателей;

г) среди абитуриентов;

2) вводится моральное поощрение в виде объявления:

- благодарности с внесением записи в трудовую книжку;

- награждения (грамота, благодарственное письмо, диплом);

3) вводится соответствующий статус наставника с вручением удостоверения (тренер-наставник, профессор-наставник, преподаватель-наставник).

## **6 Курирование реализации Проекта наставничества в вузе**

6.1 Организация и контроль реализации Программы наставничества возлагается на Центр талант-менеджмента (координатор Программы), HR служба.

6.2 Координатор обязан:

- представить назначенных молодых/начинающих преподавателей на УМС факультета/университета, объявить приказ о закреплении за ними наставников;

- создать необходимые условия для совместной работы молодых/начинающих преподавателей с закрепленными за ним наставниками;

- организовать посещение уроков и внеаудиторных мероприятий, проводимых наставником и молодым/начинающим преподавателем;

- организовать обучение наставников и назначенных молодых/начинающих преподавателей на курсах ПК по инновационным образовательным практикам, новым подходам в преподавании и обучении;

- изучить, обобщить и тиражировать положительный опыт организации наставничества в вузе;

- рекомендовать к поощрению наставников.

## **7 Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим наставничество в вузе, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ Председателя Правления-ректора ТоУ об организации наставничества;

- планы работы УМС кафедры/факультета/университета по наставничеству;
- карты профессионального развития наставляемых молодых/начинающих преподавателей;
- протоколы заседаний кафедр, УМС факультета/университета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры практики внедрения и реализации наставничества в ТоU.

## **8 Условия успешного завершения наставничества**

8.1 По «Mentor's School»: учебно-методическое направление:

- проведение открытого урока с приглашением ректора, проректоров, деканов, заведующих кафедрами, работодателей (не менее 2-х приглашенных, видеозапись урока на сайте ТоU);
- выпуск 1 учебно-методического издания (методические разработки, методические рекомендации, глоссарии, сборники задач и упражнений и др.)

8.2 По «Mentor's School»: научно-методическое направление:

- выпуск 1 учебного пособия, рекомендованного Ученым Советом ТоU.

## **9 Подтверждение успешного завершения пилотного проекта «Наставничество в ТоU»**

9.1 Выполнение плана наставничества стажерами, заверенное заведующими кафедрами/деканом факультета.

9.2 Получение сертификата по направлению наставничества «Mentor's School»: учебно-методическое направление, заверенное ректором вуза и руководителем соответствующего департамента МНВО;

9.3 Получение сертификата по направлению наставничества «Mentor's School»: научное и научно-методическое направление, заверенное ректором вуза и руководителем соответствующего департамента МНВО.

## Приложение 1

Для определения потребностей молодых/  
начинающих преподавателей

Анализ потребностей ППС вуза по ПК  
(научное, предметное, технологическое направление)

Фамилия, имя, отчество	Информация о повышении квалификации (где, когда, объем часов, сертификат)		
	Научное направление	Предметное направление	Технологическое направление

## Приложение 2

### Для определения потребностей молодых/ начинающих преподавателей

#### Анкета

#### *Уважаемый коллега!*

Сбор данных проводится с целью определения потребностей ППС вуза в рамках Проекта «Наставничество ToU» для молодых и начинающих преподавателей.

Просим указать по степени важности, какой наставник Вам нужен. Полученная информация будет использована **только** в обобщенном виде. Анонимность и конфиденциальность гарантируется.

**ЗАРАНЕЕ БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!**

Ваш возраст \_\_\_\_\_

√	Статус наставника	Характеристика
	Наставник-эдвайзер	Ознакомление стажера с системой вуза «внутри», помощь стажеру в определении своего места в вузе
	Наставник-консультант	Оказывает функцию поддержки по актуальным для стажера вопросам
	Наставник-научный руководитель	Является партнером педагога, оказывает предметно-методическую и научно-методическую поддержку по вопросам, в которых он может выступать в качестве эксперта.

## Приложение 3

### Для составления плана менторинга

#### Анкета для преподавателей

##### **Уважаемый коллега!**

Анкетирование проводится с целью определения потребностей ППС вуза в рамках Проекта «Наставничество ToU» для молодых и начинающих преподавателей.

Просим Вас ознакомиться с вопросами анкеты и отметить позиции, отражающие Ваши профессиональные запросы и потребности.

Полученная информация будет использована только в обобщенном виде.

**Анонимность и конфиденциальность гарантируется.  
ЗАРАНЕЕ БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!**

1.	Отметьте позиции, по которым Вам необходима помощь?	
	Предметные знания (назвать предмет)	
	Самоанализ	
	Планирование лекции/практического занятия	
	Оценивание достижений студентов	
	Другие варианты (назвать)	
2.	Какие умения и навыки, необходимые при планировании лекции/практического занятия, Вы хотели бы развивать в дальнейшем?	
	Формулировать цель лекции/ практического занятия/ др.	
	Выбирать эффективные методы и приемы для достижения цели лекции/ практического занятия/ др.	
	Формулировать вопросы высокого порядка	
	Разрабатывать дифференцированные задания	
	Инструменты получения обратной связи	
	Другие варианты (назвать)	
3.	По каким методикам и методам преподавания и обучения Вы хотели бы получить помощь?	
	Методы развития критического мышления	
	Метод проектов	
	Case Study	
	ИКТ	
	Интерактивные методы обучения	
	Методы развития лидерства у студентов	
	Методика критериального оценивания	
	Методы оценивания достижений обучающихся	
	Другие варианты (назвать)	

4.	<i>Какие формы рефлексивной практики Вы хотели бы улучшить?</i>	
	Самооценивание	
	Использование рефлексивной практики	
	Обсуждение с коллегами	
	Правила предоставления обратной связи	
	Другие варианты (назвать)	
5.	<i>Ваши научные интересы</i>	
6.	<i>Каковы направления Вашего научного исследования? В каком направлении Вы планируете проводить свои научные исследования?</i>	
7.	<i>Каким Вы видите своего наставника?</i>	

## Приложение 4

### Для определения корпуса наставников

#### Анкета

*Уважаемый коллега!*

*Сбор данных проводится с целью определения заинтересованности ППС вуза в оказании научно-методической поддержки в рамках Проекта «Наставничество ToU» для молодых и начинающих преподавателей.*

*Просим указать, каким наставником Вы являетесь.*

*Полученная информация будет использована **только** в обобщенном виде.*

*Анонимность и конфиденциальность гарантируется.*

**ЗАРАНЕЕ БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!**

Ваш возраст \_\_\_\_\_

√	Статус наставника	Характеристика
	Наставник-эдвайзер	Обеспечит подопечному ознакомление с системой вуза «внутри», сможет помочь молодому преподавателю понять свое место в вузе, реализация пошагового управления педагогической деятельности подопечного
	Наставник-консультант	Оказывает функцию поддержки по актуальным для подопечного вопросам.
	Наставник-научный руководитель	Является партнером педагога, оказывает предметно-методическую и научно-методическую поддержку по вопросам, в которых он может выступать в качестве эксперта.

## Приложение 5

### Корпус наставников ТоU, реализующих пилотный проект «Наставничество в ТоU» в период с XXXX г. по XXXX г.

Фамилия, имя, отчество тренеров-наставников	Должность, ученая степень, ученое звание	Время и место наставничества	Курсы ПК	Статус тренера (сертифицированный тренер по программе ...)
 Маняпова Тина Кабылкасымовна	Профессор кафедры «Үштілділік», к.ф.н., доцент ВАК	XXXX г.	1) «Развитие предметных компетенций в рамках обновленного содержания образования»; 2) «Критическое мышление» 3) «Формы и методы оценивания учебных достижений обучающихся»	– Сертифицированный тренер международной программы RWCT (Развитие критического мышления); – Сертифицированный тренер по программе повышения квалификации руководителей организаций образования РК (Кембридж, ЦПМ (Казахстан))

## Содержание

Основные термины и определения	3
Обозначения, сокращения	4
Нормативные ссылки	4
Введение	5
Положение о наставничестве	8
1 Общие положения	8
2 Цель, задачи и ожидаемые результаты пилотного проекта «Наставничество в ТоU»	9
3 Инициатор проекта «Наставничество в ТоU» – HR университета	10
4 Участники проекта «Наставничество в ТоU»	10
5 Организация и реализация наставничества в вузе	13
6 Курирование реализации Проекта наставничества в вузе	14
7 Документы, регламентирующие наставничество	14
8 Условия успешного завершения наставничества	15
9 Подтверждение успешного завершения пилотного проекта «Наставничество в ТоU»	15
Приложение 1 Анализ потребностей ППС вуза по ПК (научное, предметное, технологическое направление)	16
Приложение 2 Анкета	17
Приложение 3 Для составления плана менторинга	18
Приложение 4 Для определения корпуса наставников	20
Приложение 5 Корпус наставников ТоU, реализующих пилотный проект «Наставничество в ТоU»	21