

**УТВЕРЖДАЮ**

Генеральный директор  
РГП на ПХВ «Институт информационных и  
вычислительных технологий» КН МОН РК,  
академик НАН РК  
М.Н.Калимолдаев  
«25» декабря 2020г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О наставничестве РГП на ПХВ «Институт информационных и  
вычислительных технологий» Комитета науки Министерства  
образования и науки Республики Казахстан**

**Алматы 2020г.**

## I. Общие положения

1. Положение о наставничестве определяет цель, задачи и порядок внедрения наставничества в РГП на ПХВ «Институт информационных и вычислительных технологий» Комитета науки Министерства образования и науки Республики Казахстан (далее - Институт) в системе научной и научно- технической деятельности.

2. Наставничество является одним из видов работы с работниками Института. Особенно с молодыми специалистами и учеными, в период испытательного срока приема на работу, освоения новых инженерно-технических работ, навыков и методики при выполнениях своих должностных обязанности.

## II. Цель, задачи наставничества

1. Цель наставничества - эффективное решение вопроса трудоустройства и адаптации, скорейшего и качественного освоения своих должностных обязанности работниками Института, в том числе молодыми учеными и специалистами (далее-молодой специалист).

2. Задачами наставничества являются:

2.1. оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений молодых ученых и специалистов, а также специалистов со стажем, которые приняты на работу по смежным специальностям;

2.2. оказание помощи в адаптации к условиям осуществления трудовой деятельности в научной и научно-технической сфере;

3.3. воспитание у молодых специалистов и ученых профессионально-значимых качеств личности специалиста, ознакомление с правилами и традицией научной организации;

3.4. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.

Задачи наставничества реализуется во взаимодействии администрации, наставников, научных руководителей и консультантов, а организации и проведении научной и научно- технической деятельности.

## III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании рекомендаций заместителей генерального директора по научной работе, главным ученым секретарем, председателем Совета молодых ученых (СМУ), заведующими научных и научно-производственных лабораторий и при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста (ученого). Как правило, наставником молодого ученого определяется научный руководитель.

3.2. Руководство деятельностью наставника осуществляют заместитель директора по научной работе. Председатель СМУ несет непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами.

3.3. Кандидатура наставника выбирается из наиболее опытных работников и ученых, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность

делиться профессиональным опытом, системное представление о научной и научно-технической деятельности и работе Института. Стаж научно-педагогической и инженерно-технической деятельности наставника должен быть не менее 5 лет.

3.4 Замена наставника производится в случаях: увольнения наставника; перевода на другую работу, психологической несовместимости.

3.5 Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества.

#### IV. Обязанности наставника и молодого специалиста

Наставник молодого специалиста или вновь прибывшего работника обязан:

- ознакомить молодых специалистов с деятельностью коллектива и традицией Института, особенностями работы в системе научной и научно-технической, внедренческой работы;
- помочь проанализировать задачи в соответствии с должностными обязанностями специалиста;
- помочь разобраться в рабочих планах Института, лабораторий или отдела, где работает молодой специалист;
- оказать научно-методическую помощь в подготовке проекта индивидуального плана работы молодого специалиста на определенный период;

оказать содействие в освоении молодым специалистом навыков работы на научных и научно-технических оборудований, которые необходимы для выполнения своих обязанности;

- организовать посещение научных и научно-технических семинаров коллег по научной работе, коммерциализации РННТД с последующим совместным обсуждением и анализом;

проводить консультации по актуальным вопросам научной и научно-технической деятельности, коммерциализации РННТД и организации работы с производством;

- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста или вновь прибывшего работника;
- помочь подобрать научно-техническую и методическую литературу для самообразования;
- контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего работника, но самообразованию.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Законы РК «Об образовании», «О науке», «О коммерциализации РННТД», Устав. Стратегические и ежегодные планы работы Института, нормативные акты, определяющие его профессиональную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- совершенствовать свой профессиональный, научно-образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться перед наставником, председателем СМУ и руководителем подразделений.

## V. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Института предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством и должностными полномочиями;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать, по ним объяснение;
- защищать свои интересы самостоятельно или через представителя.

## VI. Оценка результатов наставничества

Деятельность наставника контролирует СМУ. Члены СМУ могут с наставником посещать молодого специалиста или вновь прибывшего работника во время его работы, организованные им. с последующим обсуждением и анализом. Деятельность наставника оценивается по следующим критериям:

- результативность выполнения молодым специалистом или вновь прибывшим работником должностных обязанностей;
- уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений молодого специалиста или вновь прибывшего работника;
- способность молодого специалиста или вновь прибывшего работника самостоятельно выполнять должностные обязанности.