

Приложение «№ 6»

Развитие кадрового потенциала

Создание эффективной системы формирования кадрового потенциала ММФ, способного обеспечить становление университета как национального исследовательского университета мирового уровня.

Ключевое действие №1

Мероприятия:

1. Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировок сотрудников

Базисная фармакология						
№	Предмет	Университет/Страна	Формат/ссылка	Даты	Сотрудники	Результат
1	Обмен опытом	1. УГМУ (Екатеринбург)	Оффлайн	Ноябрь-декабрь	1. Момунова А.А.	Сертификат
2	Повышение квалификации	2. США	https://alison.com/tag/pharmacology	Сентябрь-май	1. Сеитова А. 2. Киргизбаева У. 3. Абдиева Б. 4. Ажибаева Г.	Сертификат/Диплом
3	Working with students with special educational needs	США	https://alison.com/topic/learn/70591/working-with-students-with-special-	Декабрь-январь	1. Сеитова А. 2. Киргизбаева У. 3. Абдиева Б.	Сертификат

			educational-needs-assessment		4. Ажибаева Г.	
--	--	--	------------------------------	--	----------------	--

Клиническая фармакология

1	Обмен опытом	1. УГМУ (Екатеринбург)	Оффлайн	Ноябрь-декабрь	1. Момунова А.А.	Сертификат
2	Повышение квалификации	2. США	https://alison.com/tag/pharmacology	Сентябрь-май	1. Мурзаева М. 2. Бахтиерова М. 3. Абдраев Г. 4. Мирзокулов Ш.	Сертификат/Диплом
3	Working with students with special educational needs	США	https://alison.com/topic/learn/70591/working-with-students-with-special-educational-needs-assessment	Декабрь-январь	1. Мурзаева М. 2. Бахтиерова М. 3. Абдраев Г. 4. Мирзокулов Ш.	Сертификат

Патофизиология

1	Обмен опытом	УГМУ (Екатеринбург)	Оффлайн	Ноябрь-декабрь	1. Жороева А.	Сертификат
---	--------------	---------------------	---------	----------------	---------------	------------

2	Youth type 2 Diabetes in 2022: Pathophysiology, Management.	John Hopkins university	Online	Декабрь	1.Калматов Р.К. 2. Исмаилов И. 3. Жороева А. 4. Гуламов И. 5. Эсенгельдиева О. 6. Ажибаев Д.	Сертификат
3	Working with students with special educational needs	США	https://alison.com/topic/learn/70591/working-with-students-with-special-educational-needs-assessment	Декабрь-январь	1.Калматов Р.К. 2. Исмаилов И. 3. Жороева А. 4. Гуламов И. 5. Эсенгельдиева О. 6. Ажибаев Д.	Сертификат

Патанатомия

1	Обмен опытом	УГМУ (Екатеринбург)	Оффлайн	Ноябрь-декабрь	1. Умурзакова Г.	Сертификат
2						
3	Working with students with special	США	https://alison.com/topic/learn/70591/working-with-students-with-special-educational-needs-assessment	Декабрь-январь	1.Мурзалиева А.	Сертификат

	educational needs		king-with-students-with-special-educational-needs-assessment		2. Зубаиров Ж. 3. Ещиева А. 4. Орозова Ч.	
--	-------------------	--	--	--	---	--

Ключевое действие №2

II. Создание системы аттестации персонала, дифференцированной по категориям работников, на основе компетентностного подхода

Аттестация в рамках кафедры сотрудниками с ученой степенью и/или старшими преподавателями членов рабочей команды.

Для аттестации используется ФОС с УМКД.

	Предмет	Экзаменатор	Аттестуемые	Даты аттестации	Результат	Рекомендации
1	Базисная фармакология	Момунова А.А. Сеитова А.	1. Ажибаева Г. 2. Абдиева Б. 3. Киргизбаева У.	15.12 – 22.12		
2.	Клиническая фармакология	Момунова А.А.	1. Мурзаева М. 2. Бахтиерова М. 3. Абдраев Г. 4. Мирзокулов Ш.	15.12 – 22.12		
3.	Патофизиология	Калматов Р.	1. Жороева А. 2. Гуламов И. 3. Эсенгельдиева О. 4. Ажибаев Д.	15.12 – 22.12		

4.	Патанатомия	Ешиев А. Умурзакова Г.	1. Мурзалиева А. 2. Зубаиров Ж. 3. Ешиева А. 4. Орозова Ч.	15.12 – 22.12		
----	-------------	---------------------------	---	---------------	--	--

Ключевое действие №3

III. Работа с молодыми специалистами.

Работа с молодыми специалистами (ассистент преподавателя) заключается в создании условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Организация наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации факультета.

Организационные основы наставничества

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;
- совместно с молодым специалистом разрабатывать план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий, выполнение плана профессионального становления;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; - совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником.

Данные о наставничестве доступны на сайте кафедры ПБиКФ

<http://imf.oshsu.kg/pages/page/9178>

Ключевое действие №4

IV Привлечение молодых специалистов для реализации исследовательских и управленческих проектов;

Вовлечение сотрудников в реализацию исследовательских проектов происходит за счет семинаров и лекции, организуемых университетом ОшГУ.

Критерии результатов мероприятий по личностному росту каждого сотрудника выполняется зав. каф. Момуновой А.А.

1. Индивидуальный научный план развития на учебный год ;
2. Количество научных публикации ;
3. Стажировки;
4. ЛУПА (сводная отчетность).

Ежемесячное оповещение о действующих проектах и/или объявления о международных проектах и программах осуществляется за счет международного отдела ОшГУ и ответств. за международные связи Жороевой А. через общие коммуникационные и соц. сети: Instagram, Whatsup

Методы используемые для эффективной работы персонала

№	Название	Описание	Результат
1	Краудсорсинг «Использование ресурсов толпы»	Каждые 2 месяца сотрудниками кафедры в общий капитал производится взнос в размере 500 сом на публикации в научных журналах. Получаемую сумму необходимо израсходовать сугубо в научных целях. Вручение идет по списку сотрудников в зависимости от учебной нагрузки	Заинтересованность персонала в публикациях научных трудов.
2	Метод «Бирюзовых организации» (организации будущего)	Максимальное вовлечение сотрудников в рабочую сферу. Коллектив меняется изнутри. В коллективе созданы малые рабочие группы без классических ролей «начальник-подчиненный» с определенной миссией и ролью	Комфортная рабочая среда, высокая эффективность работы.
3	Метод «Кружков контроля качества»	Каждые 3 месяца 5 сотрудников объединяются в малые группы и поочередно проводят анализ работы на кафедре используя принцип Парето.	Выявление слабостей, неэффективной работы и проблем.

