

	БИШКЕКСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРИ ЧУЙСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ	
	Система менеджмента качества	
	СМК ДП <u>17032-05-5</u>	Версия <u>1</u>

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета БКЧУ
протокол № 6
от « 19 » 02 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор БКЧУ
« 19 » 02 2024 г. Эгембердиева Б. Ш.



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в
Бишкекском колледже при Чуйском университете

Бишкек 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в Бишкекском колледже при Чуйском университете (далее – БКЧУ, колледж) разработано в целях регулирования педагогической деятельности молодых преподавателей, принятых на работу в колледж.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, назначенными на должность, по которой они не имеют или недостаточно опыта работы.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой преподаватель - начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе среднего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога, по развитию у молодого преподавателя необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в колледже является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала БКЧУ.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и за крепление преподавателей в БКЧУ;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в колледже, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора БКЧУ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий отделением и председатель предметно-цикловой комиссии (ПЦК) отделения, в котором организуется наставничество.

3.3. Заведующий отделением подбирает наставника из педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовые делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях ПЦК, согласовываются с заместителем директора по УВР и утверждаются на заседании Педагогического совета.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации

Педсовета приказом директора с установлением срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников колледжа:

- впервые принятыми преподавателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- студентами-практикантами, выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в колледж по распределению или на практику;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное или заочное обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной группе (по определенной тематике/дисциплине).

3.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

3.8. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором БКЧУ по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого преподавателя занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым преподавателем план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с колледжем, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиям предъявляемыми к педагогу-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым преподавателем учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым преподавателем план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого преподавателя корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественно 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; вести дневник работы наставника и периодически докладывать председателю ПЦК о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда;

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

5. Права наставника:

- с согласия заместителя директора по УВР (заведующего отделения) подключать для дополнительного обучения молодого преподавателя других сотрудников колледжа;

- требовать рабочие отчеты у молодого преподавателя как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого преподавателя

6.1. Кандидатура молодого преподавателя для закрепления наставника рассматривается на заседании ПЦК с указанием срока наставничества и будущей специальности и утверждается приказом директора БКЧУ.

6.2. В период наставничества молодой преподаватель обязан:

- изучать Закон РК «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности колледжа и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- 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 общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем ПЦК.

7. Права молодого преподавателя

Молодой преподаватель имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации БКЧУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

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

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

- повышать квалификацию удобным для себя способом;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии,
- оказывать методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут председатели ПЦК.

Председатель ПЦК обязан:

- рассмотреть на заседании ПЦК индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании ПЦК отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по УВР.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора БКЧУ об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогического совета и ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работ по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.